

Postfax



No 29
Mai 2004

POSTES



Agenda 2007 la mise en oeuvre

Un Comité de Direction immobile, une task force « surplus/manque de personnel » en pleine déroute qui sème des angoisses et cultive la démotivation, telles sont les caractéristiques de la mise en route de l'Agenda 2007 enregistrées jusqu'à ce jour.

Le Comité de Direction se laisse déborder par la pression d'une rentabilité et d'une productivité fantasmagoriques et, au lieu d'être un gestionnaire de l'entreprise tel un « bon père de famille », il se comporte de plus en plus en gestionnaire de « père de famine »..., comme si l'EPT était au bord de la faillite.

Or, l'EPT vient de clôturer l'exercice comptable 2003 avec un appréciable bénéfice au point que, - à côté d'une substantielle dotation aux réserves de l'Entreprise, - une « dividende » de 35 millions d'euros sera versée à l'Etat-patron.

Toutefois, pour le Syndicat des P et T, la rentabilité d'une entreprise publique ne se mesure pas uniquement selon un bénéfice exprimé en x pourcent par rapport aux fonds propres, mais tient également compte du caractère de service public (qualité, prix abordables, péréquation, etc.), du taux d'emploi, et de la contribution et de l'implication globale dans la vie économique et sociale nationale. Les performances de l'EP&T, grâce aux efforts et au dévouement du personnel restent excellentes dans tous ces domaines.

Alors que le Grand-Duché souffre d'un ralentissement économique et d'une augmentation inquiétante du chômage, il n'incombe dès lors certainement pas à une entreprise publique des P&T de se joindre aux Villeroy & Boch, Arcelor, et autres CFL pour procéder à des suppressions d'emplois et/ou d'acquis sociaux et de mettre en péril la paix sociale au sein des P&T.

Par sa circulaire no 1/2004, le Comité de Direction a décrété que *« la prudence s'exprimant par un contrôle rigoureux des coûts et par des investissements bien réfléchis doit rester un vecteur prépondérant dans les décisions à prendre à tous les niveaux de notre entreprise. »*

Cette circulaire annonçait donc une nouvelle ère : celle de la

réduction des coûts

Le Syndicat y interprète la

fin de l'ère de toutes les fantaisies,

où l'Entreprise se permettait le luxe

- d'offrir aux cadres à responsabilité supérieure des voitures de fonction à des fins privées ;
- de cultiver le favoritisme en accordant à quelques élus jugés particulièrement méritants des suppléments de rémunération ;
- de subventionner par un sponsoring démesuré, sans le moindre retour économique, des festivités, en passant des spectacles culturels du haut niveau aux tournois équestres du bas de gamme ;
- d'investir dans des opérations à « fonds perdus » ;
- de prêter les fonds de l'Entreprise à des filiales sans en toucher des intérêts ;
- de subventionner les filiales de l'Entreprise par le biais de prestations gratuites ou à des prix dérisoires de la maison-mère.

Pour la mise en oeuvre de l'Agenda 2007, le Comité de Direction fait appel à différents groupes de travail internes (task forces).

Parmi ces groupes de travail, c'est la task force n°5 « surplus/manque de personnel » qui succombe de plus en plus à sa propre dynamique et qui se met – malheureusement négativement – en évidence en soumettant des propositions aussi exorbitantes qu'inappropriées.

Les protestations du Syndicat vis-à-vis des dépassements des compétences de la part de la task force n°5 ont été repoussées par le Comité de Direction qui a avancé que les task forces *« n'émettent par leur nature que des réflexions voire des propositions, et que leur mission est « de développer des idées qui à la limite sortent des sentiers battus ».*

Selon les dires d'un membre du Comité de Direction, les task forces sont des « thinking tanks » (en français : des chars de combat qui réfléchissent !!!!).

De toute évidence, la task force n°5, qui avoue travailler « *sans concept global* » met l'accent plutôt sur le caractère dévastateur du « tank », plutôt que sur l'aspect « thinking ».

Affirmer que la task force n°5 concentre ses actions dans le but de faire avancer l'Agenda 2007, dont l'objectif est de sécuriser l'avenir de l'Entreprise des Postes et Télécommunications et de ses salariés (*dixit : Comité de Direction*) relève, soit de l'insouciance, soit de la mauvaise foi.

Le Comité de Direction ne se rend apparemment pas compte que des propositions telles que :

- . la suppression de l'imprimerie postale,
- . l'externalisation complète de l'entretien des voitures légères et camionnettes avec une réduction de l'effectif du garage postal à 3 unités,
- . l'adaptation des tarifs de la cantine à un niveau avoisinant 10 euros,
- . l'ouverture de la cantine de la Cloche d'Or au public,
- . la réduction du champ d'activité des facteurs à la seule distribution,

ne font que créer des angoisses parmi le personnel, avec comme résultat final, que ceux appelés à mettre en œuvre l'Agenda 2007, notamment les agents de l'EP&T, s'en distanceront et ne s'identifieront pas à la démarche, vouée dans ces conditions de prime abord à l'échec.

Le fait que, sur proposition de la task force n°5 et du service du personnel (et vu l'immobilisme du Comité de Direction), de nombreux postes d'agents partis en retraite ne sont pas, ou pas encore, remplacés, cause d'ores et déjà de sérieux problèmes de fonctionnement à l'Entreprise qui n'arrive plus à évacuer le travail dans des délais et des conditions de travail raisonnables.

Du haut de son piédestal, le Comité de Direction affiche un irresponsable « laisser-aller » vis-à-vis des propositions farfelues de la task force n°5, propositions qui, même si elles n'ont aucune chance d'être retenues, créent néanmoins la zizanie parmi le personnel.

Qui sème le vent,
récolte la tempête !!!

Nouveaux pouvoirs de décision et d'exécution pour le Comité de Direction

Au début de l'année 2003, le Ministre de l'Economie avait soumis à l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, ainsi qu'au Conseil d'Etat

- un projet de loi modifiant certaines dispositions de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications et
- un règlement grand-ducal fixant les conditions et modalités en matière de recrutement, de stage, de formation professionnelle des agents de l'entreprise des postes et télécommunications soumis au statut général de la fonction publique.

Par ces projets, le législateur entend conférer au Comité de Direction de l'EP&T tous les pouvoirs de décision en ce qui concerne

- les conditions et modalités de recrutement, de stage, de formation professionnelle et de changement d'administration ;
- le régime disciplinaire ;
- la fixation des différentes carrières auprès de l'Entreprise ;
- la détermination du nombre des emplois des différentes fonctions du cadre fermé pour les diverses carrières;
- la désignation des emplois des cadres fermés;
- la détermination des postes des cadres fermés dont les titulaires pourront avancer hors cadre jusqu'au grade de fin de carrière par dépassement des effectifs prévus.

Après la mise en vigueur de cette réforme l'EP&T pourrait donc organiser et apprécier elle-même les examens d'embauche de ses futurs fonctionnaires, tout comme elle pourrait dès lors appliquer son propre régime disciplinaire.

La première version de ces projets de loi et de règlement s'est surtout heurtée au Conseil d'Etat qui s'était formellement opposé - pour des raisons de non-conformité à l'article 31 de la Constitution - à ce que les nouvelles dispositions traitant du régime disciplinaire des fonctionnaires de l'EP&T ne soient fixées par règlement grand-ducal.

Les projets ont donc dû être reformulés en retirant du projet de règlement grand-ducal les dispositions concernant le régime disciplinaire pour les intégrer dans le corps du projet de loi.

Suite à ce retard, le projet de loi n'a pas pu être soumis au vote de la Chambre des Députés avant la dissolution de celle-ci, en prévision des élections législatives du 13 juin 2004. Ceci est hautement regrettable, ceci d'autant plus qu'une rapide évacuation du projet en question par la nouvelle Chambre des Députés est très improbable.

Plutôt que de chercher les causes du retard auprès de la Chambre professionnelle qui avait une approche critique, mais très fondée, vis-à-vis du projet de loi, l'EP&T devrait revoir ses compétences en matière juridique : la moindre des choses serait de connaître à fond la Constitution et de savoir ce qui doit figurer dans une loi et ce qui peut-être réglé par règlement grand-ducal.

La loi du 19 mai 2003 portant réforme du Statut Général a créé la nouvelle fonction de

délégué à l'égalité entre femmes et hommes

Le comité du Syndicat m'a chargé d'assurer cette mission au sein de l'EP&T. La première question que beaucoup de collègues m'ont posé au sujet de la nouvelle fonction c'était un

à quoi bon ? ?

A première vue, on peut effectivement croire qu'auprès des P&T des discriminations basées sur le sexe n'existent pas. Le principe *d'un salaire égal pour un travail égal* est respecté (sauf exceptions: avantages accordés à quelques agents jugés particulièrement responsables ou méritants).

Même si la thématique de l'égalité des chances ne se présente pas toujours de la même manière dans le secteur public que dans le secteur privé, il n'en reste pas moins que, dans l'EP&T, tout n'est pourtant pas pour le mieux.

Parmi les postes du niveau hiérarchique supérieur que sont :

- le Conseil d'Administration ;
- le Comité de Direction ;
- les adjoints au directeur ;
- les postes de Chef de Service de la Direction Générale ;
- les postes de Chef d'Unité de la DP et de la DT;

ne figure aucune femme.

Parmi les bénéficiaires de ces fameuses voitures de fonction, comme parmi les agents jugés particulièrement méritants et qui ont droit à un supplément de rémunération de 10 %, **ne figure aucune femme non plus.**

Evidemment, pour arriver à une répartition plus équilibrée des tâches entre femmes et hommes il doit également exister un équilibre entre la vie au travail et la vie familiale. Les femmes doivent avoir le même accès que les hommes à la formation et aux perspectives de carrière. L'organisation de travail doit être adaptée aux agents ayant des responsabilités familiales.

Il faut reconnaître que le droit au congé à mi-temps et au congé parental pour élever un enfant est scrupuleusement respecté auprès des P&T. De même, le congé pour travail à mi-temps pour convenances personnelles est, en principe, toujours accordé.

Il faut espérer que le Comité de Direction maintiendra cette approche positive lorsqu'il s'agira

- d'autoriser des « services à temps partiel » de 10, 20 ou 30 heures par semaine
- de se mettre d'accord sur les horaires de travail. En principe le service à temps partiel est à prester quotidiennement, *à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le chef d'administration et l'agent, ne soit retenue.*

Il est rappelé que le service à temps partiel ne pourra être refusé que pour des raisons dûment motivées, après consultation du délégué à l'égalité.

A côté des conditions de travail conciliant vie professionnelle et vie familiale, il est indispensable de disposer de suffisamment d'infrastructures de garde d'enfants.

Or, il est connu que le Grand-Duché manque d'infrastructures de garde d'enfants (crèches, garderies) qui offrent des horaires suffisamment flexibles qui tiennent compte des différents horaires de travail des parents des enfants concernés.

Ainsi, les parents qui doivent commencer leur travail à 7 heures du matin ne trouveront guère de crèche au Luxembourg qui accueille les enfants avant 7 heures du matin. Ceux qui travaillent jusqu'à 19 heures (et plus) se voient confrontés au même problème. De même, les crèches (pour des raisons d'organisation interne) n'acceptent guère des enfants placés à des horaires ou des jours irréguliers. Les parents qui travaillent tantôt le matin, tantôt l'après-midi ou qui intercalent des jours de repos, ont de grands problèmes pour trouver une garderie appropriée.

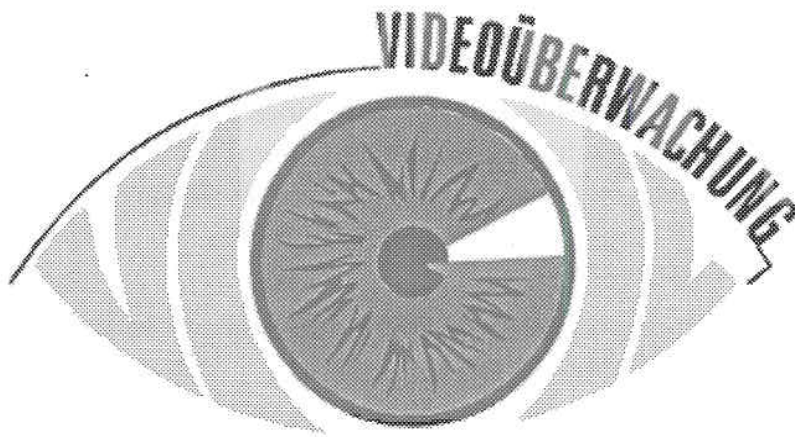
S'y ajoute que certains services auprès des P&T dans lesquels les agents travaillent en roulement, comme p.ex. le Call Center, ne peuvent, ou ne veulent pas accorder du travail à mi-temps à des horaires fixes et invariables. Or, comment un agent travaillant selon 5 horaires différents (et qui ne peut pas recourir aux services d'une grand-mère) saura-t-il organiser l'encadrement d'un enfant?

Le Syndicat tient à la disposition de tout intéressé une liste des différentes crèches et garderie. De même toute expérience ou information concernant le sujet qui pourrait servir à d'autres collègues est la bienvenue.

Monique Scheer

N'hésitez pas à me contacter : tél. : 4088-7074 GSM : 021 131 021

P.S. : Vous me direz certainement que même dans le comité du Syndicat les femmes (3 sur 20 membres) ne font pas foule. C'est juste, mais ceci est dû à un manque de candidat(e)s. Promouvoir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les institutions, comités etc., ce n'est pas l'affaire exclusive d'un délégué à l'égalité ; il faudra que les femmes elles aussi s'engagent et s'investissent.



AM ARBEITSPLATZ

Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz findet rasche Verbreitung in vielen Betrieben, so auch im P&T-Unternehmen.

Neben der generellen Ueberwachung der physischen Anwesenheit im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit, oder dem Zugang zu bestimmten Gebäuden oder Räumen, werden im P&T-Unternehmen, unter verschiedenen Gegebenheiten, Kontrollen von Telefongesprächen, vom Zugang zu Internet und von Mailnutzung, sowie Videoüberwachungen durchgeführt.

So werden im Telefonauskunftsdienst (service des opérateurs) und im Call-Center alle Gespräche mit Kunden aufgezeichnet.

Gemäss einem Abkommen zwischen dem P&T-Unternehmen und dem P&T-Syndikat müssen die Tonbänder mit diesen Aufzeichnungen in Anwesenheit eines Personalvertreters versiegelt, und nach 6 Monaten vernichtet werden. Die Tonbänder dürfen nur im Fall von Reklamationen von Kunden, im Beisein des betroffenen Agenten und eines Personalvertreters abgehört werden.

Das Abhören der Tonbänder zwecks Kontrolle von Amts wegen, ist nicht erlaubt.

Hinzu kommt, dass in einzelnen Fällen eines begründeten Verdachts von schwerwiegendem Fehlverhalten (Unterschlagung von Geld, Sendungen oder Material, Oeffnen von Sendungen, grobe Missachtung der Vorschriften) Arbeitsbereiche zeitweise mit Videokameras überwacht werden. Die Personalvertretung wird im voraus über diese Videoüberwachung informiert und kann Einspruch erheben.

Das P&T-Syndikat wurde jetzt mit einem Vorschlag befasst von Seiten der Postdivision, welche den gesamten Verteilerraum des neuen Centre de Tri in Bettemburg dauernd mit Videokameras überwachen möchte.

Hier stellt sich natürlich die Frage in wie weit die Ueberwachung eines Arbeitnehmers mit Videokameras zulässig ist, und wie weit sie einen Eingriff in das, durch das Grundgesetz geschützte, Persönlichkeitsrecht darstellt.

Gemäss der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat jede Person das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung, sowie ihrer Kommunikationen.

Dem Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs zufolge erstreckt sich das Recht auf Achtung des Privatlebens auch auf die „berufliche und geschäftliche Tätigkeit“.

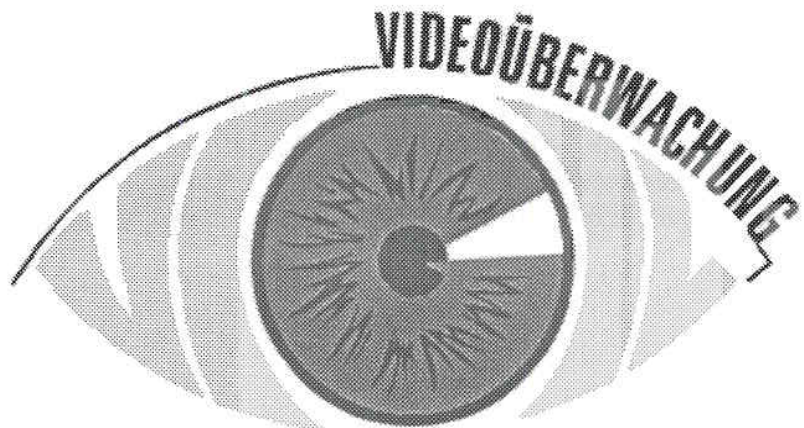
Ein Eingriff in das Recht auf Achtung der Privatsphäre ist nur unter gewissen Bedingungen akzeptabel, wenn er für die nationale Sicherheit und die öffentliche Ordnung, zur Verhinderung strafbaren Handlungen, zum Schutz der Gesundheit und der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist.

Diese Situation wirft viele Fragen über das Ausmass auf, in dem Arbeitnehmer überwacht werden können. In jedem Fall aber gilt das Prinzip der Verhältnismässigkeit: Ueberwachungen müssen in allen Fällen angemessen und verhältnismässig im Hinblick auf die verfolgten Ziele sein.

Eines ist aber ganz klar: eine totale und permanente Ueberwachung des Centre de Tri erfüllt die Bedingung der Verhältnismässigkeit nicht.

In seinem Brief vom 15. Februar 2004 hat das P&T-Syndikat die Postdivision auf diesen Umstand hingewiesen.

Eine Antwort steht noch aus. Sollte die Postdivision auf ihrem Vorhaben beharren, wird das P&T-Syndikat Klage bei der nationalen Kommission für Datenschutz einreichen.



Le Ministre de la Fonction Publique vient de soumettre à l'avis des administrations et services de l'Etat (y compris les P&T) directement concernés, un avant-projet de règlement grand-ducal fixant le

régime de travail par équipes successives

Jusqu'ici, ni le Statut Général des Fonctionnaires, ni le règlement grand-ducal portant fixation de la durée normale de travail, ne contiennent des dispositions relatives au travail par équipes successives.

En fait, les modalités d'organisation du travail par équipes successives varient en fonction des administrations et services qui doivent avoir recours à cette formule de travail.

Dans le secteur privé par contre la loi fixe un certain nombre de limites à ne pas dépasser, tels que par exemple le nombre maximum d'heures que le salarié peut être contraint à travailler pendant la semaine, le nombre maximum d'heures de travail journalières, ou encore les périodes de repos à respecter entre deux tournées ou entre deux semaines de travail.

Rien de tel n'est donc à ce stade prévu pour le secteur public. Ce ne sont toutefois pas les différences entre le secteur privé et le secteur public qui sont à la base du projet de règlement repris ci-après, mais une jurisprudence du Tribunal administratif qui avait annulé une décision fixant un plan des permanences à l'Administration des Ponts et Chaussées avec l'argument que ce plan ne prévoyait pas de temps de pause pour les périodes de travail journalières dépassant le taux de six heures.

Avant-projet de règlement grand-ducal fixant le régime de travail par équipes successives à prester dans les administrations et services de l'Etat

Texte du projet

Chapitre 1er.- dispositions générales

Art. 1er. Sans préjudice des dispositions du règlement grand-ducal

Par travail par équipes successives au sens du présent règlement, il y a lieu d'entendre tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu.

Chapitre 2.- La durée de travail

Art. 2. La durée normale de travail est fixée à huit heures par jour et à quarante heures par semaine.

Toutefois, elle peut varier dans les limites et selon les modalités déterminées au présent règlement.

Art. 3. Dans les services recourant au travail par équipes successives, la durée de travail est répartie sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée.

Art. 4. 1. On distingue la durée de travail annuelle, la période de référence mensuelle moyenne et la période de référence mensuelle.

La durée de travail annuelle est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année diminué du nombre des samedis, des dimanches et du nombre de jours fériés à part ceux tombant sur un samedi ou un dimanche, multipliée par la durée journalière normale de travail visée à l'article 2, alinéa 1^{er} ci-dessus.

Les jours de maladie sont mis en compte pour le calcul du temps de travail mensuel à raison du nombre d'heures prévu au plan de travail initial non modifié pour des raisons de convenance personnelle.

La période de référence mensuelle moyenne est obtenue en divisant la durée de travail annuelle par douze.

Les périodes de référence mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en baissant ou en augmentant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum de vingt pour cent à chaque fois.

Pour l'agent bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps ou d'un temps partiel, ces limites sont à adapter proportionnellement à la durée de travail normale fixée pour cet agent.

2. Les fractions résultant des calculs effectués au paragraphe 1^{er} sont arrondies vers le bas.

3. En principe, la somme des heures travaillées pendant les douze périodes de référence mensuelles ne doit pas dépasser la durée de travail annuelle. Toutefois, un solde positif jusqu'à concurrence de vingt heures peut être reporté sur l'année suivante sans qu'il n'y ait lieu de considérer ces heures comme heures supplémentaires.

Art. 5. La durée de travail maximale ne pourra dépasser douze heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine, les heures supplémentaires éventuellement comprises. L'agent bénéficie obligatoirement d'un repos de onze heures consécutives au courant de chaque période de vingt-quatre heures.

Pour fixer la limite maximale de la durée de travail hebdomadaire il peut être tenu compte d'une période de référence de quatre mois.

En outre, l'agent bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes au minimum.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée visée à l'alinéa 3 du présent article.

Il est permis aux administrations et services de l'Etat de déroger à la règle énoncée à l'alinéa 3 du présent article pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, pour les

activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Art. 6. L'agent a droit à un repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine.

L'agent qui n'a pas joui dudit repos a droit à un congé compensatoire supplémentaire d'un jour pour chaque période entière de huit semaines, consécutives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine n'est pas accordé.

Art. 7. L'agent a droit à un week-end libre tous les 15 jours.

Le week-end libre se définit comme la période de deux jours consécutifs situés entre 6.00 heures du samedi matin et 6.00 heures du mardi matin.

L'agent a droit à un minimum de vingt-six week-ends libres par année et pourra en contrepartie être astreint à travailler vingt-six week-ends par année. Pour chaque tranche de trois week-ends travaillés qui dépasse le nombre de vingt-six, l'agent aura droit à un congé compensatoire supplémentaire d'un jour.

Les week-ends qui tombent dans une période de congés, y compris le congé de maladie, sont comptés comme week-ends libres au sens du présent article.

A la fin de chaque année est dressé un décompte des week-ends que le salarié a travaillé. Les jours de congés compensatoires auxquels l'agent a droit sont à prendre au courant de l'année suivante.

Chapitre 3.- Le plan de travail

Art. 8. Le plan de travail indique les différents jours de travail de l'agent, l'heure de début de travail et l'heure de fin de travail pour chaque jour de travail, les jours/heures de congé ainsi que leur nature et le total des heures de travail à prester chaque mois.

Le plan de travail initial est établi pour une période de six mois au moins et de douze mois au plus. Il est obligatoirement soumis pour avis, trois mois au moins avant son entrée en vigueur, à la représentation du personnel compétente ou, à défaut de représentation du personnel, au personnel directement concerné.

La représentation du personnel ou, le cas échéant, le personnel concerné, dispose d'un délai d'un mois pour soumettre ses propositions de modification au chef d'administration. A défaut de propositions de modification, le plan de travail est censé être approuvé.

Le chef d'administration ou son délégué prend la décision d'approbation du plan de travail, le cas échéant compte tenu des propositions de modifications visées à l'alinéa qui précède, dans un délai d'un mois à partir du jour où ces propositions lui ont été communiquées respectivement à partir du jour de l'expiration du délai d'un mois prévu à l'alinéa qui précède. En cas de litige, le ministre du ressort tranche en dernière instance.

Art. 9. Les modifications éventuelles du plan de travail initial, nécessitées notamment en raison des congés imprévisibles de l'agent, en cas de maladie ou de dispenses de service,

sont opérées suivant une procédure à déterminer au niveau de chaque administration par le chef d'administration, ou son délégué, en concertation avec la représentation du personnel compétente, respectivement avec le personnel concerné.

Les desiderata dûment justifiés doivent parvenir au chef d'administration en principe pour le quinze du mois précédant celui auxquels ils se rapportent.

Chapitre 4. Le travail supplémentaire

Art. 10. Par heures supplémentaires au sens du présent règlement, il y a lieu d'entendre toute heure prestée dans les conditions du règlement grand-ducal du 25 octobre 1990 précité qui dépasse soit la durée de travail journalière prévue au plan de travail, soit la limite prévue à l'article 4, paragraphe 1^{er}, alinéa 5 ci-dessus, soit le nombre de vingt heures prévu à l'article 4, paragraphe 3 ci-dessus.

Chapitre 5. Disposition finale

Art. 11. Les membres du Gouvernement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial.

* * * * *

suite page suivante

Loterie Nationale



... Spilles gewonnen!

Résumé des dispositions de l'avant-projet de règlement précité
et de la directive modifiée no. 93/104/CE du Conseil Européen.

Durée de travail annuelle en 2004 : 263 jours ouvrables x 8 = 2104 heures.

Période de référence mensuelle moyenne 2004 :
2104 : 12 = 175 heures.

Période de référence mensuelle par rapport à laquelle le plan de travail individuel de chaque agent doit être établi : minimum 140 heures / maximum 210 heures.

Durée de travail maximale journalière : 12 heures

Durée de travail maximale hebdomadaire sur une période de référence de 4 mois : 48 heures.

Obligation de garantir au cours de chaque période de 24 heures une période minimale de repos de 11 heures consécutives.

Obligation de respecter une période de repos hebdomadaire de 44 heures au cours de chaque période de 7 jours, repos qui doit tomber tous les 15 jours sur un week-end (entre 6 heures du samedi matin et 6 heures du mardi matin).

Droit à 26 week-ends de libre par année.

Commentaires de l'Entreprise.	Commentaires du Syndicat des P&T
<u>Article 5, alinéa 1 :</u> <i>Durée de travail journalière maximale</i> La fixation de la durée maximale de travail à 12 heures par jour arrange l'EPT dans certains cas.	<u>Article 5, alinéa 1 :</u> <i>Durée de travail journalière maximale</i> Le Syndicat s'oppose formellement à une fixation de la durée maximale de travail à 12 heures par jour. Même si une telle durée de 12 heures arrangerait, selon ses propres dires, le Comité de Direction de l'EPT, il y a lieu de prendre en considération les aspects de santé et sécurité des agents concernés. Ainsi, si l'on ajoute au Commentaires du Syndicat

Commentaires de l'Entreprise

Article 5, alinéa 3 :
(repos non rémunéré)

La disposition concernant le temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum semble causer certains problèmes :

. le temps de repos était jusqu'à présent rémunéré, il faisait partie du temps de travail. Le texte proposé abolissant cet usage constitue donc un pas social en arrière ;

. surtout dans l'organisation du travail 24 heures/24 heures les agents devront, pour prêter 8 heures par jour, rester sur leur lieu de travail au moins 8 ½ heures. L'organisation des plans de travail sera donc encombrée ;

. l'abolition de cette pause rémunérée constituera une démotivation des agents pour briguer de tels postes. Or il est dans l'intérêt de l'entreprise d'assurer un service continu.

temps de travail de 12 heures le temps du trajet vers le lieu de travail et celui du retour au domicile, l'agent concerné est en service entre 13 et 15 heures d'affilée.

Il s'ensuit que les dernières heures de travail de la journée, ainsi que le retour à son domicile, (souvent en voiture privée) s'effectueraient dans un état de fatigue prononcé avec les risques d'accidents afférents.

Ce sont ces raisons qui ont amené le secteur privé (et jusqu'ici également l'EP&T) à limiter la durée de travail journalière à 10 heures au maximum.

Article 5, alinéa 3 :
(repos non rémunéré)

La disposition qui veut que l'agent bénéficie dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures d'un temps de repos **non-rémunéré est inacceptable**.

C'est une violation d'un droit acquis dans la mesure où les agents travaillant par équipes successives, tout comme d'autres agents de l'EPT, ont jusqu'ici bénéficié d'une pause rémunérée d'une durée variable selon les fonctions exercées.

<i>Commentaires de l'Entreprise</i>	<i>Commentaires du Syndicat</i>
<p data-bbox="260 1003 815 1115"><u>Articles 8 et 9 :</u> <i>consultation des représentants du personnel.</i></p> <p data-bbox="260 1137 815 1283">D'après le texte proposé tout plan de travail individuel devrait être soumis à la consultation de la représentation du personnel.</p> <p data-bbox="260 1305 815 1496">Or, les dispositions du statut des fonctionnaires et de la loi sur les délégations prévoient de soumettre à la consultation l'organisation générale des plans de travail.</p> <p data-bbox="260 1518 815 1630">Comme cette disposition est déjà inscrite dans les deux lois précitées, il est proposé de supprimer ces articles.</p>	<p data-bbox="831 282 1372 472">Jusqu'à preuve du contraire, notamment par le biais d'une consultation ciblée (ce que l'EP&T n'a pas fait) l'affirmation du Comité de Direction reste donc totalement gratuite.</p> <p data-bbox="831 495 1372 763">En ce qui concerne la référence de l'EP&T aux exigences de la directive 93/104/CE, le Comité de Direction passe sous silence que cette directive fixe des exigences minimales et que des dispositions plus favorables restent toujours possibles.</p> <p data-bbox="831 786 1372 943">Le Syndicat des P et T insiste donc à ce que la disposition qui prévoit un week-end libre tous les 15 jours <u>soit maintenue telle quelle</u>.</p> <p data-bbox="831 1003 1372 1115"><u>Articles 8 et 9 :</u> <i>consultation des représentants du personnel.</i></p> <p data-bbox="831 1137 1372 1395">L'EP&T s'oppose à ce que tout plan de travail individuel doit être soumis à la consultation des représentants du personnel avec l'argument qu'une qu'une consultation de l'organisation générale est déjà prévue dans le Statut Général.</p> <p data-bbox="831 1417 1372 1731">Or, comme le Comité de Direction a une interprétation très large, voire restrictive de ce qu'il faut entendre par organisation générale, le Syndicat des P& T insiste à ce que la disposition qui prévoit une consultation de tout plan de travail individuel soit maintenue telle quelle.</p>

POST-MUSÉK

2003

Ënner der dynamescher Direktioun vum **Chef de Musique Johnny Frantz**, zesumme mat senge Musikantinnen a Musikanten, huet d'lëtzebuerger Post-Musék, als nei Sektoun vun der Amicale des P&T, hirt Grëndungsjoer 2003 mat grousssem Erfolleg a mat vill offiziellem Luef ofgeschloss.

Natirlech geet et mat en etlechen Optrëtter, awer och mat neien Ideen am lafende Joer 2004 op deem ageschloene musikalesche Wee weider.

Dofir mecht d'Post-Musék heimadde e weideren, oprichtigen Appell un all männlechen a weiblechen Blos-Musikant, sief en aktiven oder pensionéierte Postler, oder Familljemember vu Postler. Holzbléiser, Blechbléiser a Perkussioniste gin nach dringend gebraucht. Als neit an zäitweilegt Element wëll de Chef ofwiesse lnd e(ng) Sänger(in), oder e(ng) Pianist(in) (ev. Synthi) asetzen, fir kënnen déi nei, sprëtzeg an klangfaarwlech Musék ze présentéieren.

D'Post-Musék spillt Concert's mat zäitgenössescher Musék,
zeremoniell Blosmusék bei Inaugurationen,
an gelegentlech Ënnerhaltungsmusék um Postlaf, Familljefest asw.

D'Muséksprouwen fir jidfereen sin **nëmmen all 14 Deeg Méindes-owes**
um 18:00 Auer an der Kantin op der Cloche d'Or. Parkplazen sin do!
Fir Gedrénks a Bréidercher ass all Kéier gesuergt.



Wannegelifft mellst Iech bei der Post-Musék, oder kommt einfach mol kucken.
Dir spillt flott nei Musék an enger richtig gudder Ambiance
Merci fir ären Intressi.

Telephons-Nummere fir weider Froen:

4765-4209 oder 021-120001 Weis Arsène (Aldringer)
4088-7583 oder 021-351315 Bourggraff Mircille (Gare)
4991-5331 oder 021-136153 Fejean Marcel (Cloche)



Postfix

Bulletin d'information du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409

