

Postfax

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



No 19
mai 2002

Signature de la Charte du Syndicat des P & T



de g. à d. (assis): G. Goergen, F. Lucius, J.J. Thill, R. Hencks, J.M. Heyder, C. Birchen, R. Hulten
(debout): R. Losch, J. Blei, Cl. Ruckert, M. Scheer, G. Feil, F. Schmol, E. Kirsch, Fr. Backes, A. Bach, Cl. Magar, H. Berna

"D'Bréifdréieschgewerkschaft" im *Syndicat des P&T*: Eine vernünftige Entscheidung

Auf ihrem Gründungskongress am 16. März hat die neue *D'Bréifdréieschgewerkschaft* einmütig den Beitritt zum *Syndicat des P&T* beschlossen und damit auch wieder zurück in die C.G.F.P. gefunden.

Diese Entscheidung kommentierte die Wochenzeitung *d'Lëtzebuerger Land* (22.03.02) mit der Feststellung, dieser Schritt sei "*keine Traum-, sondern eine Vernunfthochzeit mit einer gewissen Option auf die Zukunft*".

Wenn damit gemeint sein sollte, dass eine Vernunfthochzeit eine vernünftige Sache ist, kann man diese Zeilen getrost unterschreiben. Der Pomp und Glamour großer Traumphochzeiten mag ja eine schöne Sache sein, aber sie können brutal zu Ende gehen, in der Sackgasse, beim Scheidungsanwalt oder in einem Tunnel...

Der Beitritt der *D'Bréifdréieschgewerkschaft*, die zum jetzigen Zeitpunkt bereits über 700 Mitglieder verfügt, ist im Grunde genommen gar keine Hochzeit. Vernünftig ist er allemal.

Dieser Tage wurde er durch die Unterzeichnung einer Charta zwischen den Mitgliedsorganisationen konkretisiert, so dass *D'Bréifdréieschgewerkschaft* nun als 7. Organisation Mitglied in jener Struktur ist, welche bisher alle Beamten und Angestellte der P&T mit Ausnahme der Briefträgerinnen und Briefträger zusammen schloss.

Der Beitritt ist auch die logische Folge einer bewährten Zusammenarbeit in der Vergangenheit. Die Vorgängerorganisation FSFL arbeitete seit Jahren mit dem Postsyndikat in allen wesentlichen Fragen zusammen. Dort wo gemeinsame Interessen betroffen waren, zwang das sich regelrecht auf, denn wenn es um Fragen der Liberalisierung, des Beamtenstatuts, der Personalbewertung (Gewinnbeteiligung) oder der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens geht, ist die Solidarität aller Berufslaufbahnen gefragt.

Es geht also nicht darum, Interessen von Laufbahnen zu vermischen. Die Briefträger werden auch künftig eigenständig organisiert sein. Genau wie die anderen Berufsvertretungen des *Syndicat des P&T* behält *D'Bréifdréieschgewerkschaft* seine vollständige Selbstständigkeit um die persönlichen Belange seiner Mitglieder gegenüber den Vorgesetzten und der Direktion zu verteidigen.

Die Zusammenarbeit innerhalb des Postsyndikats hat auch den Vorteil, dass die neue Briefträgerorganisation in ein Gefüge eingebunden sein wird, das seinerseits Mitglied der Dachorganisation C.G.F.P. ist. Damit sind auch die Interessen der Briefträgerinnen und Briefträger als Beamte der öffentlichen Funktion gewahrt. Sie sind automatisch in alle wichtigen Fragen eingebunden, u.a. bei den Gehälterverhandlungen im öffentlichen Dienst, von denen sie bisher ausgeschlossen waren. Keine andere Gewerkschaftsstruktur hätte dies gewährleistet.

Zusammenarbeit am Beispiel "Postshops"

Wie wichtig eine gemeinsame Vorgehensweise ist, zeigt die Diskussion über sogenannten Postshops. Hier wurden im Rahmen des Postsyndikats die betriebsinternen Verhandlungen mit der Direktion der Postdivision aufgenommen. Gegenstand der Gespräche war das Pilotprojekt Postshop/Postmobil in Lebensmittel- und Zeitungsläden oder Tankstellen. Es handelt sich um das Ergebnis dreier Projekte in Ingeldorf, auf Howald und in Frisingen.

Die Ergebnisse der nun geführten Verhandlungen lassen sich zeigen:

- Die Postdivision hat zugesagt, dass die Einrichtung von Postshops künftig nicht zum Vorwand genommen werden soll, um angeblich "unrentable" Postämter zu schließen. Die Arbeitgeberseite hatte in ihren Schlussfolgerungen Äpfel mit Birnen verglichen, indem sie auf die höhere Attraktivität der Postshops hinwies. Doch es ist unlauter, die Besucherfrequenz eines Postshops mit jener der "Relais" zu vergleichen, wenn man in der Postdirektion alles tut, um die "Relais" so unattraktiv wie möglich zu belassen. Allein die Problematik der Öffnungszeiten verbietet einen solchen Vergleich. Dieser wäre nur erlaubt, wenn ein Versuch gestartet würde, bei dem die Postämter über die gleichen flexiblen Öffnungszeiten verfügen wie eine Tankstelle oder ein Lebensmittelgeschäft.
- Die Personalvertreter haben darauf gedrängt, dass das bestehende Netz an Postämtern ausgebaut wird. Dort wo es Probleme mit der Rentabilität gibt, soll prioritär nach Möglichkeiten gesucht werden, die Infrastruktur attraktiver und kundenfreundlicher zu gestalten.
- In der Nähe bestehender Postämter dürfen keinesfalls Postshops eröffnet werden. Damit soll verhindert werden, dass die Post sich sozusagen selbst Konkurrenz macht, was unsinnig und kostspielig wäre.
- Unter diesen Bedingungen ist das *Syndicat des P&T* damit einverstanden, einen Teil der Empfehlungen aus der Bilanz des Pilotprojekts Postshop/Postmobil umzusetzen. Voraussetzung ist allerdings, dass jede einzelne Entscheidung von der Zustimmung des Verwaltungsrats des P&T-Unternehmens abhängig gemacht wird, in dem die Personalvertreter Einfluss auf die Diskussionen und Entscheidungen nehmen können.

Gerade in der Frage der Postshops, wo die Personalvertreter nun stärker und geschlossener gegenüber dem Arbeitgeber auftreten können, zeigt sich also, dass der Beitritt der *D'Bréifdréieschgewerkschaft* zum *Syndicat des P&T* und damit zur C.G.F.P. für die gesamte Belegschaft, einschliesslich der Briefträgerinnen und der Briefträger eine lohnende und vernünftige Angelegenheit ist.

PARTICIPATION AU BENEFICE /

EVALUATION

Depuis 1995 l'Entreprise verse annuellement, sur base d'une évaluation, à son personnel une participation au bénéfice réalisé par les P&T.

Dans un document soumis en 1999 au Conseil d'Administration, le Comité de Direction a tiré un bilan très positif de l'introduction d'une telle participation au bénéfice et a retenu que l'élément de motivation que constitue ce supplément de rémunération a porté ses fruits dans la mesure où la productivité par agent a été substantiellement majorée.

Sans vouloir contredire le Comité de Direction, le Syndicat des P&T a néanmoins relevé que, même si l'EP&T est précurseur en matière d'allocation d'un supplément de rémunération établi sur base d'une évaluation individuelle, elle ne saurait rivaliser avec une Administration des Contributions, une BCEE ou autre Banque Centrale qui accordent à leurs agents des avantages largement supérieurs.

En outre, il faut constater que le supplément accordé au personnel des P&T perd d'année en année en valeur. Ainsi, l'équilibre initial entre le montant global mis à la disposition du personnel et la performance accomplie est de plus en plus altéré. Malgré un accroissement permanent du chiffre d'affaires et de la productivité, - qui traduit dans une certaine mesure les performances du personnel -, le bénéfice net réalisé par l'Entreprise diminue au point que le fruit des efforts du personnel s'efface peu à peu.

Or, comme la diminution du bénéfice, due à la libéralisation du marché et en particulier aux réductions massives des tarifs, constituent des phénomènes qui échappent à l'influence du personnel, les répercussions négatives qui en résultent ne sauraient être imputées à charge des agents des P&T.

Le Comité de Direction a bien reconnu cette évolution paradoxale et a chargé un groupe de travail composé de représentants de l'Entreprise et des syndicats à élaborer une solution de rechange.

Après 9 séances de négociations, l'Entreprise et le Syndicat des P&T ont pu soumettre à l'approbation du Conseil d'Administration une solution de compromis qui porte aussi bien sur le **mode de calcul de la participation au bénéfice** que sur les **modifications à apporter au système d'évaluation**.

Finalement le Conseil d'Administration des P&T et le Conseil de Gouvernement ont marqué leur accord à la proposition suivante :

Participation au bénéfice



Pour les exercices comptables des années 2001, 2002 et 2003 le montant global annuel mis à la disposition du personnel dans le cadre de la participation au bénéfice équivaut à la 6% de la moyenne arithmétique des résultats après impôts des cinq derniers exercices.

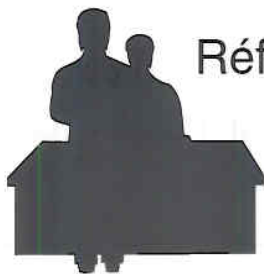
Exercice comptable	Enveloppe globale Selon le mode de calcul actuel (arrondie en mio LUF)	Enveloppe globale Selon le nouveau mode de calcul (arrondie en mio LUF)	Observations
1997	193		
1998	211		
1999	177		
2000	170		
2001	148	179,8	moyenne 97-01
2002	138*	168,8	moyenne 98-02
2003	131*	152,8	moyenne 99-03

*estimations

L'accord précité entre l'Entreprise et le Syndicat des P&T est valable pour les exercices 2001 à 2003.

Le Syndicat remercie le Comité de Direction, le Conseil d'Administration et M. le Ministre H.Grethen qui se sont portés forts pour cette nouvelle méthode de calcul qui est, dans les conjonctures actuelles, à l'avantage du personnel.

Toujours est-il que l'accord pourra être résilié et renégocié à la demande de l'une des parties.



Réforme du système d'évaluation

En ce qui concerne le système d'évaluation qui reste déterminant pour la répartition de la participation au bénéfice, les modifications suivantes ont été apportées à la procédure actuelle:

6 Notes d'évaluation

L'échelle de notation a été étendue. Dorénavant l'évaluateur dispose pour chaque critère d'évaluation d'**une note entre un et six**. Il pourra également attribuer des **demi-notes pour les critères principaux**.

L'ancienne disposition qui refusait la participation au bénéfice aux agents dont la note moyenne de l'évaluation était inférieure à 2, est abolie.

Tous les agents des P&T qui (du 01.01-31.12) ont été au service des P&T pendant plus de 170 heures de travail doivent participer à l'évaluation. Toutefois

seront évalués d'office.

- les agents qui ne se présentent pas à l'entretien d'évaluation;
- les agents qui refusent d'être évalués;
- les agents retraités qui ne participent plus à l'entretien d'évaluation;
- les agents en congé sans traitement ou en congé parental à plein temps.

ne seront pas évalués et recevront la moyenne des primes de participation versées par l'Entreprise

- les membres du Comité de Direction;
- les agents handicapés;
- les agents en congé de maladie prolongé;
- les agents bénéficiant d'une décharge complète;
- les agents en congé de maternité ou en congé d'accueil.

Ne seront pas évalués et ne recevront pas de prime

- les agents qui ont quitté l'EP&T (démission volontaire ou involontaire) pour des raisons autres que la mise à la retraite;
- les agents licenciés;
- les agents dont la tâche annuelle effective est inférieure à 170 heures;
- les stagiaires fréquentant l'INAP et qui n'ont pas encore travaillé 170 heures auprès des P&T
- les volontaires détachés de l'armée qui n'ont pas encore été admis au stage.

Projet de modification de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications

Selon l'article 24(2) de la loi portant création de l'EP&T *tous les actes d'administration concernant le personnel de l'entreprise sont de la compétence du comité* (de Direction)....

Comme il est nulle part précisé ce qu'il faut entendre par *acte d'administration concernant le personnel*, la disposition en question est sujet à interprétation. Ainsi, certaines décisions prises par le Comité de Direction concernant surtout des fonctionnaires-stagiaires ont été invalidées par le tribunal administratif.

Il s'ensuit que le Comité de Direction voudrait préciser, -par une modification à apporter dans la loi organique des P&T-, les attributions du Comité de Direction. Par la même occasion le Comité de Direction entend s'approprier des compétences dans les trois domaines suivants:

- 1.- Le recrutement et le stage**
- 2.- La procédure disciplinaire**
- 3.- La formation continue**
- 4.-L'affectation d'un agent de ou vers l'EP&T**

Pour ce faire le Comité de Direction entend prévoir dans la loi organique des P&T des dérogations au Statut Général des Fonctionnaires de l'Etat.

Le Syndicat est parfaitement conscient que le Statut Général présente certaines faiblesses pour une entreprise soumise aux règles de la concurrence. Voilà pourquoi le Syndicat ne s'oppose pas à déroger, dans certains points, au Statut Général, **aussi longtemps que les principes fondamentaux ne sont pas hypothéqués.**

Les premières discussions en la matière entre les représentants de l'EP&T emmenés par le nouveau Directeur Général M.Gross d'une part , et les représentants du Syndicat des P&T d'autre part, ont été menées dans un esprit très constructif ou chacune des parties a pris soins de respecter les sensibilités d'autrui. Une première ébauche du texte du projet est sur le point d'être finalisée. Le Syndicat ne manquera pas d'informer ses membres de l'évolution du dossier.

Réforme du Statut Général des Fonctionnaires de l'Etat

Dans l'édition 18/02 du Postfax nous avons présenté les principales modifications du projet de réforme précité. Dans un avis circonstancié la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a mis le doigt sur certaines incohérences ou dispositions inacceptables du projet.

Une disposition à laquelle le Syndicat des P&T s'oppose formellement est celle du nouvel alinéa 2 par.2 de l'article 7 qui prévoit que *dans des circonstances exceptionnelles le fonctionnaire peut **être détaché à un emploi du secteur privé***.

Si l'on sait que l'autorité compétente peut, dans l'intérêt du bon fonctionnement des services procéder à des détachements (article 7.2.1er al. du Statut), on se rend rapidement compte que la nouvelle disposition ouvre la porte grande ouverte à l'abus.

Sur ce point la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a retenu:

La mobilité vers le secteur privé

Les dispositions sous avis confondent allègrement des détachements dans des organisations non commerciales internationales avec des détachements dans des sociétés privées commerciales.

La Chambre ne voit aucune nécessité de détacher des fonctionnaires de l'Etat dans une entreprise du secteur privé. Le fonctionnaire, faut-il le rappeler, a pour mission d'exécuter des lois, mission tout à fait différente des missions économiques du secteur privé.

Une fois de plus les critères d'objectivité et de transparence dont devrait être, selon les dires du Gouvernement, empreigné tout le projet de réforme, restent lettre morte en laissant les conditions et modalités selon lesquelles sera opéré le détachement à l'appréciation du Gouvernement.

La Chambre croit savoir que, en ce qui concerne les détachements dans le secteur privé, la disposition prévue a été confectionnée à la mesure d'une petite administration de l'Etat qui est sur le point d'être privatisée.

La Chambre ne s'oppose évidemment pas à ce que la situation des fonctionnaires sur place dans ladite administration soit régularisée dans l'intérêt des concernés. Elle estime néanmoins que la mesure envisagée n'a pas sa place dans une charte fondamentale comme le statut général où elle prend le caractère d'un principe général, mais qu'elle doit être inscrite dans une loi spécifique à part.

La Chambre s'oppose donc formellement à ce que la possibilité d'un détachement de fonctionnaires de l'Etat dans le secteur privé soit inscrite dans le statut général.

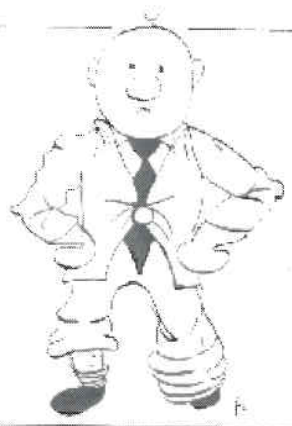
LuxDSL

Par son courrier du 15 avril 2002, le Syndicat des P&T a demandé au Comité de Direction d'inclure dans la gamme des avantages télécoms accordés au personnel également le *LuxDSL*

Depuis le lancement, le 01 janvier 2001, du produit LuxDSL, l'intérêt des entreprises, du grand public, et des internautes parmi le personnel des P&T pour un accès LuxDSL ne cesse de croître.

Etant donné que l'EP&T a intérêt à ce que ses agents figurent parmi les premiers clients *avertis* qui disposent d'un accès Internet à haut débit, et vu que, lors de la prochaine foire de printemps, l'Entreprise va lancer une campagne promotionnelle LuxDSL en faveur du grand public, le Syndicat a proposé d'étendre l'action par une offre attractive spécifique pour les agents des P&T.

Affaire à suivre



Chemises uniformes pour les agents de guichet ?

A titre d'expérience-pilote les agents de guichet des bureaux des postes dits « ouverts » de Luxembourg-Bonnevoie et de Bascharage-Biff ont été invités à porter, dans l'exercice de leurs fonctions, les chemises jaunes avec le logo des P&T que portent d'ores et déjà les facteurs.

Si l'essai devait être concluant la Division des Postes entend soumettre au Syndicat une proposition pour étendre l'action à d'autres bureaux.

Avis important !

Allongements de grade

Il est rappelé que pour pouvoir bénéficier d'un allongement de grade il faut :

introduire pour **chaque allongement** une demande écrite **au plus tard 3 mois avant l'échéance** ;

avoir suivi le nombre de cours de recyclage prescrit.

Attention : la première partie de l'allongement de grade (une annale) peut déjà être allouée une année après avoir accédé au dernier grade barémique.



DOSSIER EN SUSPENS

Indemnité de responsabilité

En avril 2001 la Division des Postes avait soumis au Syndicat une proposition de modification du règlement interne relatif aux indemnités de responsabilité.

Une telle indemnité est actuellement allouée en cas de remplacement d'un préposé d'un bureau des postes par un agent d'un grade inférieur au grade du titulaire du poste remplacé. Il en est de même lorsqu'un facteur remplace un titulaire d'un service complet de guichet.

Dans sa prise de position le Syndicat a, arguments pertinents à l'appui, proposé de ne plus limiter les mesures précitées aux seuls bureaux postaux, mais d'en étendre le champ d'application sur toute l'Entreprise.

Ainsi le Syndicat a proposé d'accorder une indemnité de responsabilité à

- a) tout agent du cadre ouvert remplaçant un agent du cadre fermé ;
- b) tout agent du cadre fermé remplaçant un agent d'une carrière supérieure;
- c) tout agent titulaire d'un poste du cadre fermé ne jouissant pas encore d'une nomination dans le cadre fermé.

Dans le cadre de cette proposition les employés classés dans les deux derniers grades de leur carrière sont à considérer comme appartenant au cadre fermé; les autres employés sont à considérer comme appartenant au cadre ouvert .

Par sa lettre du 4 mars 2002, suite à un rappel de la part du Syndicat, l'EP&T nous a informé que le dossier devra être finalisé au cours du mois de mars 2002.

Le Syndicat reste dans l'attente des nouvelles qui ne devraient donc plus tarder

Affaire à suivre



DOSSIER EN SUSPENS

Jours fériés d'usage

Le 18 avril 1997 (mille neuf cent quatre-vingt-dix-sept) l'EP&T avait proposé au Syndicat de modifier en jours de travail normaux, les jours fériés d'usage que sont
le lundi de Carnaval
le lundi de la fête locale et
le Jour des Morts

Comme l'EP&T restait muette sur les compensation envisagées, le Syndicat avait proposé de se référer aux pratiques en la matière en usage auprès des banques de la place (5 jours de congé pour 3 jours de travail les jours fériés d'usage)

Si d'un côté la proposition du Syndicat concernant les compensations à fixer a disparu dans le tiroir des oubliettes, force nous était de constater de l'autre côté que depuis lors, de plus en plus de services ont été contraints à travailler les jours fériés d'usage. Selon les dires de l'EP&T *comme presque la totalité des entreprises du secteur privé ne considère pas ces jours comme fériés et travaille normalement certains de nos services sont obligés d'offrir à nos clients au moins un service réduit.*

Le 9 février 2001 le Syndicat est de nouveau intervenu et a invité l'Entreprise ou bien de se rallier au secteur privé **avec toutes les conséquences** et de travailler les jours fériés, ou bien de se rallier aux usages dans la Fonction Publique et de rester fermée les jours fériés d'usage.

Suite au rappel du Syndicat du 22.11.2001, l'EP&T nous a informé le 4 mars 2002 que le dossier relatif aux prestations des travaux pendant les jours fériés d'usage pourra être finalisé au cours du mois de mars 2002

Le Syndicat reste dans l'attente des nouvelles qui ne devraient donc plus tarder

Affaire à suivre

Communiqué de l'Association des Employés des P&T (ADEPT)

Reclassement d'Employés

En octobre 1996, l'ADEPT a lancé une initiative afin que les employés publics remplissant les conditions d'études pour pouvoir accéder à une carrière supérieure, puissent être reclassés dans la carrière correspondant à leur niveau d'études.

Cette démarche a été entreprise, suite à la mise en vigueur du règlement grand-ducal du 14.03.1996 fixant les carrières du personnel au service des P&T, qui introduisait les carrières C et D de l'employé.

A partir du 01.12.1997, l'EP&T a commencé à engager, par recrutement externe, des employés C et D, mais a laissé pour compte les employés qui, à ce moment, étaient déjà en activité de service, et qui pouvaient se prévaloir des diplômes requis pour pouvoir accéder à une carrière supérieure à celle dans laquelle ils étaient classés.

L'ADEPT a dû se battre pendant de longues années pour avoir gain de cause. Finalement, au mois de mai 2001, le Comité de Direction a donné suite aux revendications des représentants des employés et a aboli cette flagrante discrimination.

Il a été ainsi décidé de reclasser 25 employés suivant leur niveau d'études, et ceci avec rétroactivité au 01/12/1997.

Début 2002,

- 1 employé B a été classé dans la carrière B1,
- 22 employés B1 ont été reclassés dans la carrière C, et
- 2 employés C ont été reclassés dans la carrière D.

Pour tout renseignement concernant les conditions de reclassement ou si, par erreur, des employés pouvant revendiquer les mêmes avantages n'ont pas été contactés par le service du personnel, ceux-ci sont invités à s'adresser à Mme Régine Hulten (tél. :4765-4278)



L'Entreprise pratique depuis des années une politique restrictive d'engagement de personnel supplémentaire.

Du point de vue de la densité des effectifs, l'EP&T luxembourgeoise se situe à un niveau moyen pour les Postes et à niveau très bas pour les Télécommunications dans la comparaison européenne et internationale

Ainsi l'effectif a progressé entre 1993 et 2001 de 196 unités, soit 7,7% au total, ou encore 0,8 % par an. En 2001 aucun engagement supplémentaire n'a été effectué.

Ont effectivement été en service au 31.12.2001

	Direction Générale	Division des Postes	Division des Services Financiers Postaux	Division des Télécom- munications	Total
Attaché/Ingénieur	29	6	1	31	67
Rédacteur	45	114	6	29	194
Ingénieur-technicien	17	0	0	125	142
Expéditionnaire adm.	18	202	9	26	255
Expéditionnaire techn.	9	2	0	283	294
Artisan	12	1	0	129	142
Facteur	16	668	2	9	695
Employé public	38	21	53	97	209
Ouvrier	22	176	2	85	285
Aide ouvrier	89	289	0	44	422
Employé privé	14	3	1	28	46
Total	309	1482	74	886	2751

Engagements supplémentaires en 2002

Etant donné que des besoins urgents de renforcement du personnel se sont manifestés dans toutes les branches d'activité, le Conseil d'Administration de l'Entreprise a, sur proposition du Comité de Direction, autorisé le renforcement de l'effectif pour faire face aux besoins les plus pressants:

- 9 engagements supplémentaires pour les **Télécommunications** dans le déploiement de l'internet à haute vitesse, dans la fourniture de réseaux performants d'entreprises, dans l'interconnexion optique de sites informatiques de la clientèle, dans l'intégration de nouveaux services et mécanismes de facturation, ainsi que dans le développement et l'exploitation du réseau mobile dans son évolution vers GPRS et l'UMTS.
- 4 engagements supplémentaires pour les **services postaux et financiers postaux** dans le développement du marketing et de la communication clientèle en matière de services financiers postaux, dans le renforcement de l'ingénierie d'exploitation postale, dans l'adaptation de la comptabilité des relations internationales, dans l'exploitation postale.
- 10 engagements supplémentaires pour la **direction générale** dans le renforcement par un nouvel engagement de la formation continue (service du personnel), et de 9 agents supplémentaires pour la gestion des multiples bases de données et systèmes d'exploitation du service informatique.

Suite à ces 23 nouveaux engagements l'effectif 2002 se présentera comme suit

Carrière	Effectif autorisé	Effectif théorique
Attaché/Ingénieur	80	
Rédacteur	195	
Ingénieur-technicien	153	
Expéditionnaire administr.	214	246
Expéditionnaire technique	260	271
Artisan	172	183
Facteur	694	700
Employé public	246	
Employé privé	44	
Ouvrier	294	
Aide-ouvrier	421	

Pour les carrières hiérarchisées, l'effectif autorisé, respectivement l'effectif, théorique est pris en considération pour le calcul du nombre de grades du cadre fermé

N.B. : L'effectif autorisé représente **le nombre de postes** réservés aux différentes carrières. L'effectif en place peut être supérieur à l'effectif autorisé du fait que certains postes sont occupés par deux agents travaillant à service partiel

A côté de l'effectif officiel autorisé l'Entreprise occupe en permanence un certain nombre de personnes qui ne font pas partie de l'effectif de l'EP&T, notamment:

- *des intérimaires dans le cadre de la sous-traitance,*
- *des jeunes chômeurs (contrat d'auxiliaire temporaire),*
- *des ouvriers de l'ARBED dans le cadre de la division anti-crise (DAC),*
- *des personnes affectées par le Service National d'Assistance Sociale bénéficiant d'une affectation temporaire indemnisée,*
- *des ouvriers détachés par le Ministère d'Etat,*

ainsi que depuis 2002

- *des personnes bénéficiant d'un stage d'insertion en entreprise (SIE)*

Peuvent bénéficier d'un stage d'insertion, des demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

- *des personnes bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle (SRP)*

Peuvent bénéficier d'un stage de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

Afin de réduire le nombre impressionnant d'heures de congé reporté dans la carrière du facteur, l'EP&T a décidé, avec l'accord du Conseil d'Administration, un

<h3>renforcement temporaire du corps des facteurs</h3>
--

Ce renforcement se fera par l'engagement temporaire de:

- 11 personnes bénéficiant d'un stage d'insertion ou de réinsertion et de
- 15 personnes bénéficiant d'un contrat à durée déterminée en qualité d'employé de l'Etat, classées dans la carrière B1.

A l'expiration de leur contrat temporaire, ces personnes pourront être recrutés en qualité de fonctionnaire- facteur par l'intermédiaire du **recrutement civil** qui sera prochainement introduit à côté de la voie traditionnelle du recrutement par l'intermédiaire de l'armée.

En effet, l'EP&T a élaboré un projet de règlement grand-ducal qui permet un recrutement civil de facteurs dans le cas où il s'avère impossible d'effectuer un recrutement suffisant de facteurs par l'intermédiaire de l'armée.

Ce projet de règlement grand-ducal qui déterminera les conditions et modalités du recrutement civil vient d'être avisé par le Ministère de la Fonction Publique. Le Ministère estime que la condition d'admission de 4 années d'études post-primaires (niveau 10e technique ou « 4e classique ») est exagérée. De même, il s'oppose formellement à une disposition du projet qui prévoit qu' « *une première sélection du dossier suivie d'un entretien décide de l'admissibilité des candidats à l'examen-concours.* »

Affaire à suivre

Loterie Nationale



... Spilles gewonnen!



Du Syndicat des P&T

au Syndicat unique des P&T

Suite à l'affiliation de *D'Bréifdréieschgewerkschaft*, le Syndicat des P&T est devenu le défenseur quasi unique de l'intérêt général des fonctionnaires et employés publics des P&T.

Le Syndicat se compose de membres actifs (agents des P&T en activité de service) et de membres honoraires (agents pensionnés). On acquiert la qualité de membre par l'intermédiaire d'organisations professionnelles des P&T ou par affiliation individuelle.

Par l'adhésion d'une organisation professionnelle tous ses membres sont automatiquement affiliés au Syndicat, -soit comme membres actifs, soit comme membres honoraires-, et à la CGFP.

Le Syndicat est seul compétent pour représenter et défendre l'intérêt général de ses membres ou organisations professionnelles auprès de l'autorité supérieure ou auprès de toute autre instance. Néanmoins les organisations affiliées gardent toute leur autonomie pour traiter les sujets qui relèvent exclusivement de leur carrière et qui ont ni influence, ni répercussions pour d'autres carrières.

A partir du 1er mai le Syndicat des P&T compte 1.855 membres et se compose de

- l'Association des Agents techniques des P&T,
- l'Association des Cadres des P&T,
- l'Association des Employés des P&T,
- l'Association des Expéditionnaires et Commis des P&T,
- l'Association des Ingénieurs-techniciens des P&T,
- l'Association des Techniciens des P&T,
- D'Bréifdréieschgewerkschaft,
- membres individuels (surtout employés privés et universitaires).

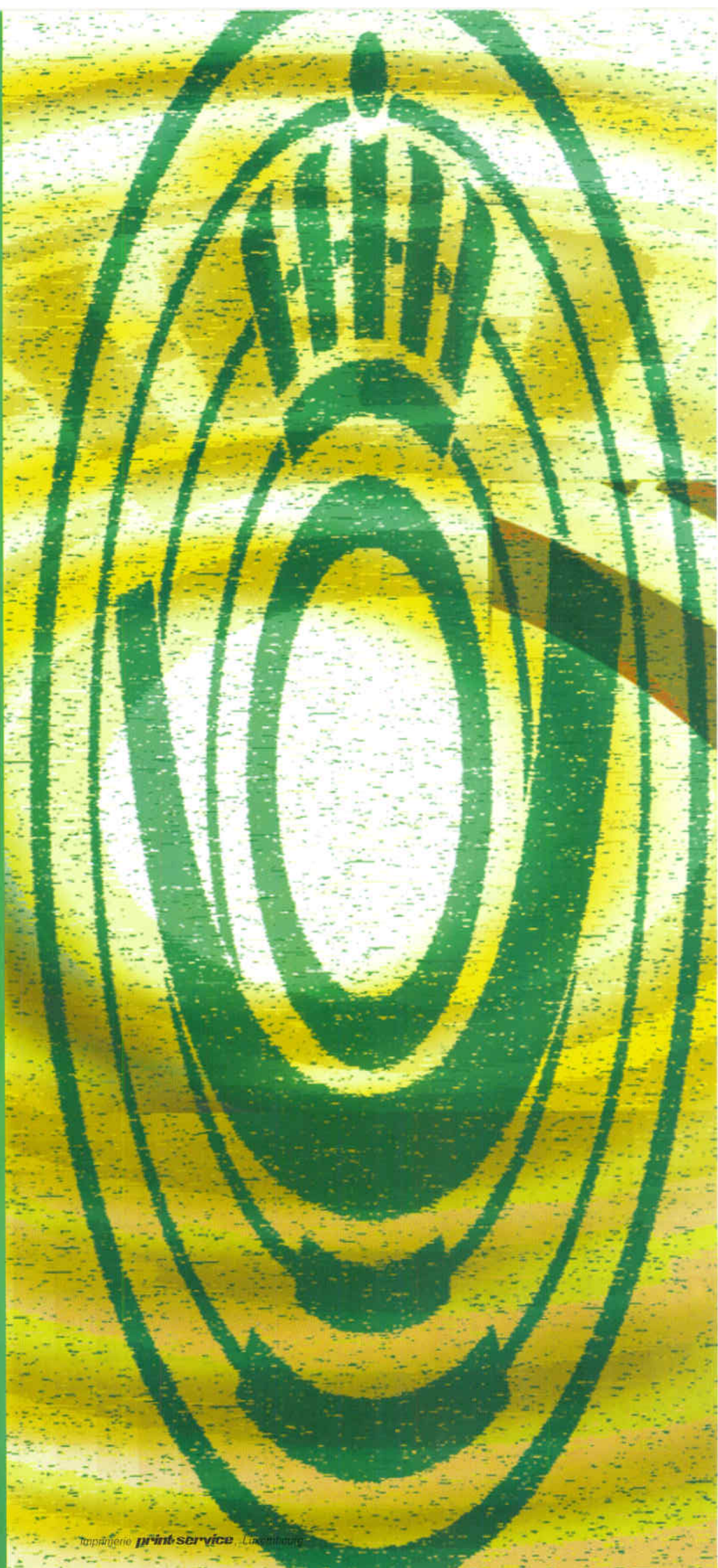
Parmi les représentations du personnel agréées auprès des P&T, seule l'Association des Universitaires ne fait pas partie du Syndicat. En refusant l'affiliation au Syndicat, cette association, qui se sent plus près du patron que du personnel, s'est définitivement manoeuvrée dans le hors jeu et restera marginale.

Les fonctions au sein du

Comité du Syndicat

viennent d'être réparties comme suit :

Président HEYDER Jean-Marie	Ingénieur	DT/Départ. Qualité	4991-5748
Vice-Présidents BIRCHEN Carlo GOERGEN Gilbert	Facteur Expédit.technique	Postes Tétange Centre Téléc. Esch	48 14 06 5543-2143
Secrétaire général HENCKS Raymond	Rédacteur	DG/Affaires Sociales	4765-4202
Secrétaire adjoint THILL Jean-Jacques	Technicien	Centre Téléc. Gare	4088-7463
Trésorier SCHEER Monique	Expédit.administr.	Renseign. Téléph.	4088-7533
Trésorier adjoint HULTEN Régine	Employée publique	DG/Section Postes	4765-4278
Membres BACH Alain BACKES François BERNAR Hervé BLEI Joël FEIL Gaston FIORESE Gilbert KIRSCH Eugène LUCIUS Fernand MAGAR Claude RUCKERT Claude SCHMOL Félix STEMPER Carlo	Technicien Rédacteur Facteur Artisan Employé Ingén.-technicien Facteur Expédition. adm. Ingén.-technicien Expédition. adm. Technicien Artisan	DT/Départ. Cl.Mobiles DG./Sect.Télécoms DG/Matériel DT/Projection DT/Unité Commerc. DT/DARC Postes Esch/Alz. Postes Lux/Ville DT/Formation DG/Matériel Centre de Tri Centre Téléc. Gare	4991-5021 4765-4501 021 136 014 4991-5916 4991-5515 4991-5550 021 135 752 4765-4353 4991-5447 4088-7363 4088-7627 4088-7439



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409

Postfix

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