

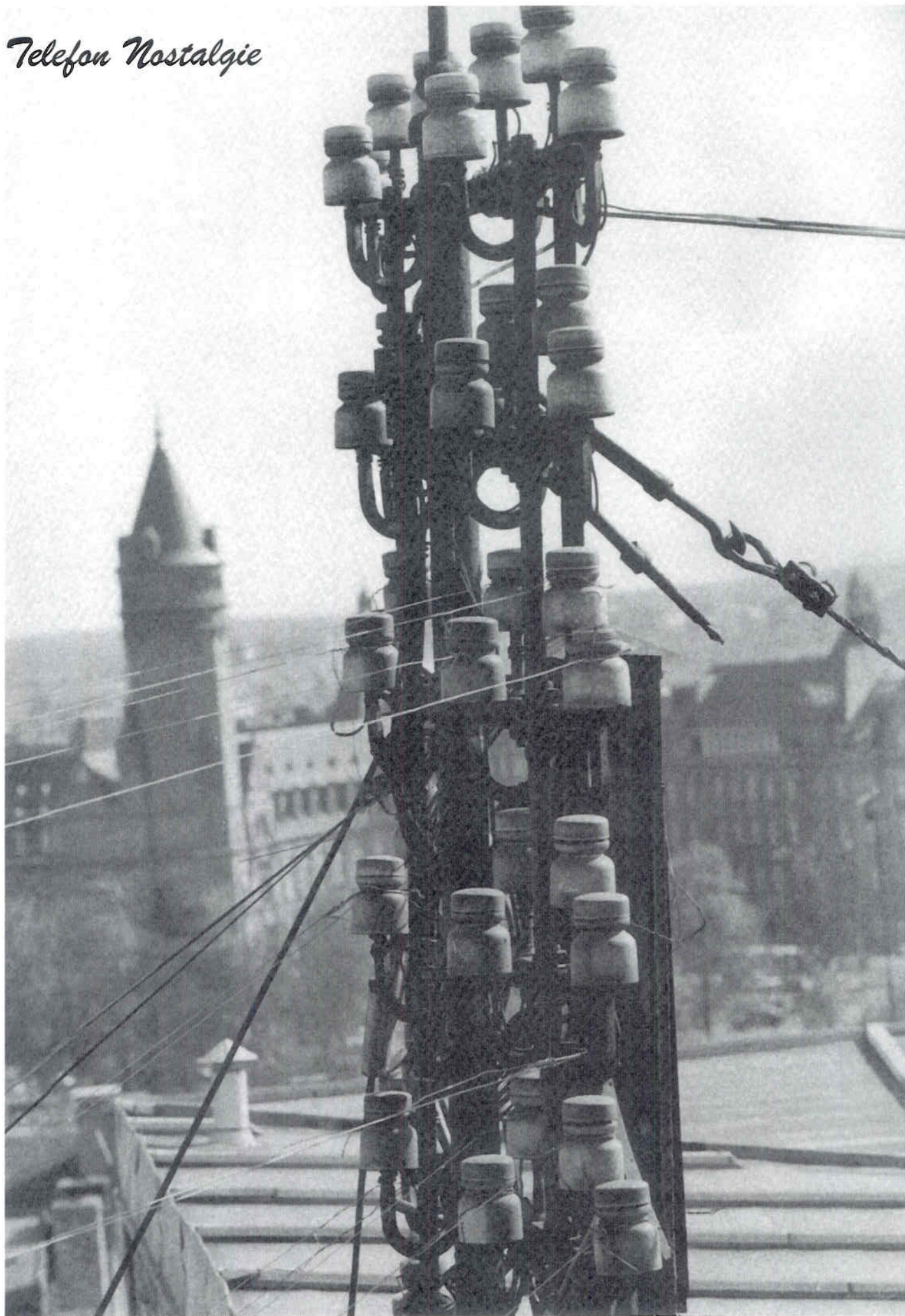
Postfax

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



No 15
2001

Telefon Nostalgie



Orientations stratégiques futures

La libéralisation des secteurs « postes » et « télécommunications » impose à l'Entreprise des P&T, d'un côté, d'assurer des missions relevant du service public et, de l'autre côté, d'évoluer dans un environnement concurrentiel ayant pour but unique la recherche du profit.

Même si jusqu'ici les P&T ont fait preuve d'une articulation équilibrée entre service public et service marchand, le Comité de Direction est néanmoins intervenu auprès du Ministre de tutelle pour initier une réflexion sur les orientations stratégiques futures.

Comme l'orientation future de l'EPT est tributaire de certains choix politiques de l'actionnaire des P&T, en l'occurrence l'Etat, le Gouvernement devra à priori déterminer les degrés de liberté et les contraintes qui constituent le cadre dans lequel les organes de décisions de l'Entreprise sont appelés à définir leur politique future

A la lumière de ce constat, le Président du Conseil d'Administration vient de proposer au Ministre des P&T, M. Henri Grethen, d'instaurer un groupe de réflexion chargé de faire, « **de façon sereine et consensuelle** » le point sur ces questions fondamentales.

Ce groupe sera présidé par le Ministre en personne et comprendra en outre des représentants du Conseil d'Administration, du Comité de Direction et du personnel.

En s'appuyant sur l'Accord de Coalition de l'actuel Gouvernement qui prévoit , qu'en cas de restructuration de l'EPT,

« les intérêts légitimes du personnel devront être préservés »

le Syndicat des P&T s'est déclaré disposé à participer aux débats du groupe, tout en insistant sur le caractère consensuel, sans obligation de résultat, des réflexions.

Conformément au principe de proportionnalité le Syndicat estime qu'il ne faut corriger que les dysfonctionnements et maintenir tel quel ce qui fonctionne bien.

Le Syndicat ne manquera pas d'informer et de consulter ses membres au fur et à mesure de l'évolution du dossier.

Raymond Hencks, Jean-Marie Heyder,
représentants du personnel dans le Conseil d'Administration de l'EP&T

Le statut du personnel
est-il menacé ?



Il est tout-à-fait compréhensible que les discussions sur les orientations futures de l'Entreprise des P&T puissent susciter certaines craintes auprès du personnel, car un tel débat aboutira tôt ou tard sur une

mise en discussion du statut de l'entreprise des P&T et du statut de droit public du personnel.

Il est toutefois hasardeux de vouloir d'ores et déjà prédire les conclusions que va tirer le groupe de réflexion. Peut-être le groupe de réflexion viendra à la conclusion que l'avenir de l'EPT pourra parfaitement être assuré dans les structures actuelles. Peut-être il jugera indispensable de passer à une restructuration fondamentale ou encore il estimera qu'il suffira simplement de changer la composition du Management.....

De prime abord les réflexions sur l'orientation future de l'Entreprise devront préciser les missions de l'Entreprise. Le Gouvernement devra préciser le rôle qu'il attribue aux P&T dans le cadre des règles européennes du marché intérieur et de la concurrence.

La finalité de l'Entreprise des P&T est-elle prioritairement de réaliser du bénéfice, et, si oui, dans quel ordre de grandeur ? Ou doit-elle principalement être au service des citoyens et assurer un service public et une mission de service universel ? Est-ce qu'un tel service public pourra le cas échéant, être géré avec des pertes financières ? Ou encore l'Entreprise doit-elle continuer son acte de balance entre service public et logique marchande.

Ce n'est qu'après avoir obtenu les réponses à ces questions, et après avoir clairement défini les missions et charges de l'Entreprise que, des réflexions sur la manière d'atteindre l'objectif fixé peuvent être entamées.

Pour en revenir au statut de droit public (fonctionnaire, employé public et ouvrier de l'Etat), quelles que soient les conclusions du groupe de réflexion, il est évident que le personnel en place pourra garder son statut actuel

Dans sa déclaration gouvernementale du 12 août 1999 le Premier Ministre avait déclaré : *Dës Reform, wann se kënnt, daerf dem « service public », in spe dem « service universel » d'Been nët ewechschoen.Déi legitim Interesse vum Personal gin nët verluer.*

Le Ministre Henri Grethen a différentes occasions a été formel :

les droits acquis seront sauvegardés

Jusqu'ici, nous n'avons aucune raison de douter de sa parole.

Le Statut de Droit Public

A force de bénéficier du statut de fonctionnaire, d'employé public ou d'ouvrier de l'Etat on a tendance à oublier ce que le statut de droit public représente.

Le statut général de la fonction publique peut être défini comme une charte contenant les principes fondamentaux régissant les relations entre l'Etat-employeur et les fonctionnaires (et par assimilation des employés publics et ouvriers de l'état), principes établis par une loi.

Le statut définit les droits et obligations du fonctionnaire face à l'administration et détermine ainsi sa situation juridique générale. Il s'agit d'un instrument qui, à la base, est destiné à écarter la politisation de la fonction publique et le favoritisme.

Dans le secteur privé les relations de travail entre employeurs et employés privés sont régies par un lien contractuel, un contrat de travail qui doit respecter certaines conditions fixées par les lois, mais qui, pour le reste se base sur la libre conclusions d'accords entre patrons et salariés.

Le fonctionnaire se retrouve dans une situation différente, car le statut est un corps de règles fixées définitivement qui ne peuvent être modifiées que par une

disposition légale. Les règles du statut s'appliquent automatiquement et de façon uniforme à tous les fonctionnaires.

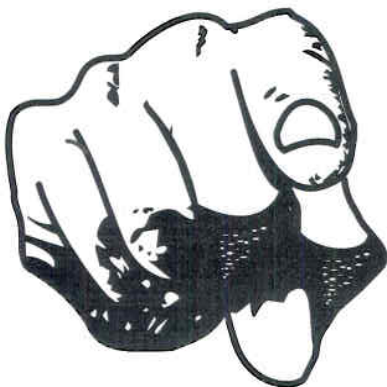
Le statut protège mieux qu'un simple contrat de travail entre patron et salarié où la partie la plus puissante (patron) impose ses conditions et peut faire modifier le contrat.

Le statut est un instrument rigide qui, alors qu'il est imposé aux fonctionnaires, contient de nombreuses garanties qui compensent le droit de l'Etat de modifier unilatéralement les règles qui déterminent la situation du fonctionnaire

Parmi ces garanties il y a lieu de relever :

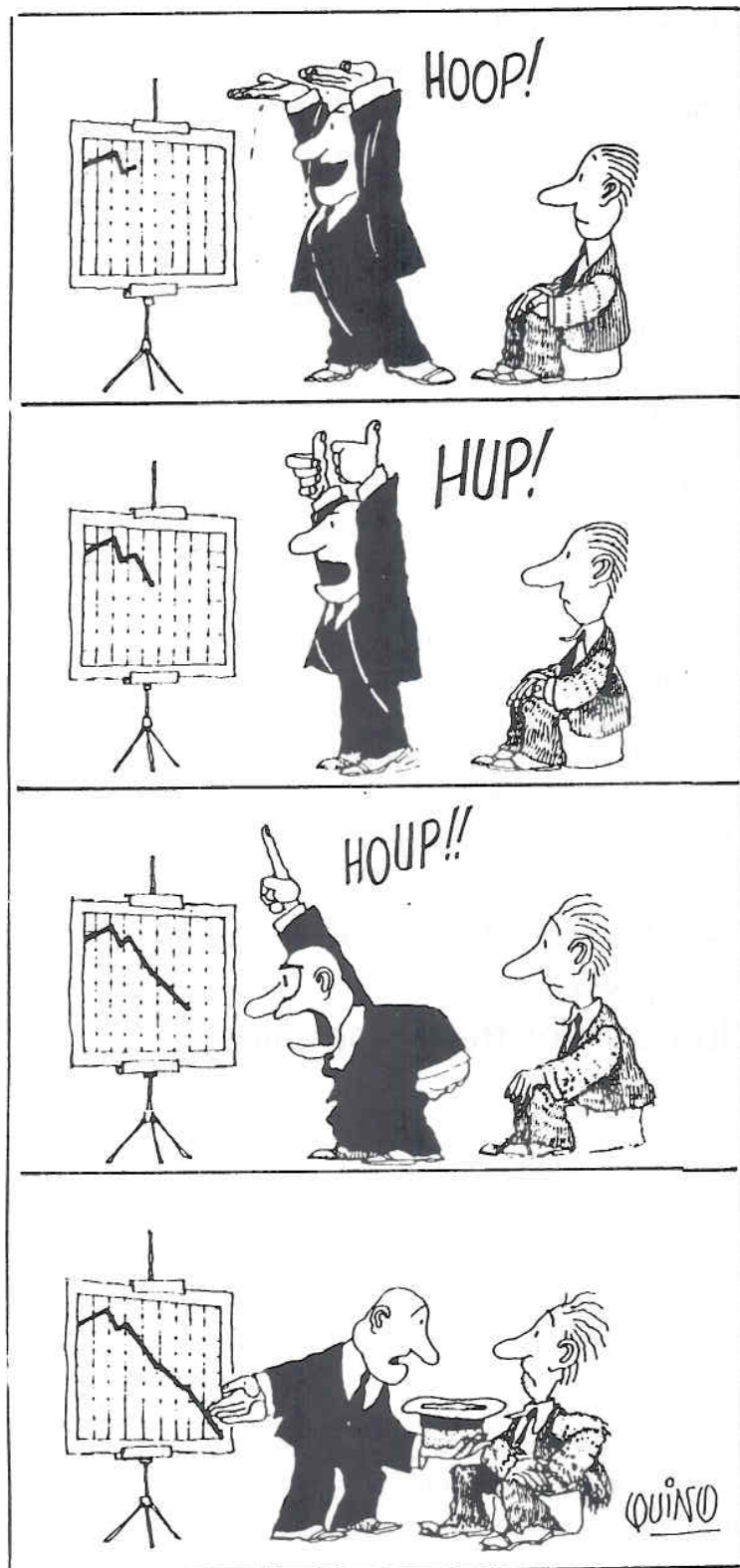
- la garantie de l'emploi
- une rémunération garantie
- une carrière fondée sur l'égalité des chances
- des avancements garantis
- les droits et devoirs fixés dans les lois et règlements
- le droit de contester des décisions
- une procédure équitable en cas de différent avec la hiérarchie

Toutes ces garanties ne peuvent être modifiées ou annulées au gré et selon l'humeur d'une instance de décision des P&T. Elles relèvent des rapports d'ordre légal et réglementaire qui lient les fonctionnaires et l'Etat et qui ne peuvent être modifiés que par une loi.



C'est un atout précieux,
irremplaçable,
qu'il s'agira de préserver,
.....à tout prix.

Participation au Bénéfice



Dans notre dernière édition du Postfax, nous avons publié une proposition du Syndicat des P&T de remplacer la participation au bénéfice par une prime de sujétions particulières.

Cette proposition tenait compte des réticences du Ministre H. Grethen vis-à-vis de l'intéressement du personnel aux résultats de l'Entreprise qui, selon ses dires et, par nature, *un élément de rémunération du secteur privé qui ne se concilie guère avec les principes généraux d'un statut de droit public.*

Le Ministre vient d'informer le Syndicat des P&T qu'il entend néanmoins prolonger pour une (seule) année (exercice 2000) l'allocation d'une participation au bénéfice, dans l'attente d'une définition des orientations stratégiques futures de l'Entreprise.

Dans l'incertitude du sort réservé à la participation au bénéfice, le système d'évaluation, dépassé par l'évolution et exigeant des réformes, sera néanmoins maintenu tel quel.

Libéralisation du secteur postal



La loi du 30 novembre 2000 transposant en droit national la directive 97/67/CE définit un service postal universel de qualité déterminée et réserve l'exploitation d'une partie des services postaux à l'Entreprise des P&T.

L'étendue des services postaux réservés et concédés aux P&T pour assurer le financement du service universel a été décidée en fonction des choix laissés par la directive et en fonction des spécificités du marché (au Luxembourg le courrier transfrontalier représente 36 % alors que la moyenne européenne est de 4 % seulement).

Or, même avant que la directive précitée ait été transposée, dans un excès de zèle ultra-libéral la Commission Européenne avait présenté un projet de directive par laquelle elle voulait retirer 20 % de part de marché postal aux opérateurs historiques en ramenant la limite poids/prix du secteur réservé (monopole) de 350 grammes et 5 fois le tarif de base, dans une première phase

à 50 grammes et 3,5 fois le tarif de base
avec en plus
la libéralisation totale du courrier transfrontalier

pour introduire dans une deuxième phase en 2007

la libéralisation totale

D'une directive à l'autre la Commission voulait donc passer d'une « libéralisation graduelle et maîtrisée » à « l'ouverture pleine et entière du marché.

Selon la Commission le service réservé devrait être remplacé par un fonds de compensation, une sorte de tronc de charité dans lequel les opérateurs privés déposeraient leur obole pour le maintien d'un service universel du pauvre.

Cette proposition aurait impliqué pour l'EP&T une ouverture du marché de 43 pour cent (alors que la moyenne européenne aurait été de 20 %) ce qui aurait mis en cause le financement du service universel.

Le 14 décembre 2000 le Parlement européen a profondément amendé, dans le cadre du processus de codécision, le projet de directive de la Commission. Le droit à un service universel innovant et de qualité est reconnu par le Parlement :

- les services nouveaux dits «spéciaux» notamment liés aux nouvelles technologies ne seront pas réservés au secteur concurrentiel ;
- la limite poids et prix qui définissent le volume de courrier pouvant rester sous monopole a été relevé à 150 grammes (au lieu de 50) et 4 fois le tarif de base (au lieu de 2,5) ;
- la perspective de la libéralisation totale est écartée, une évaluation devra précéder toute éventuelle nouvelle étape.

Les propositions du Parlement constituaient un compromis acceptable, aussi bien pour l'Entreprise luxembourgeoise des P&T que pour le Syndicat des P&T.

Or, si un instant on avait espoir qu'au sein de l'Union européenne la démocratie l'emporte sur la technocratie, on a dû rapidement déchanter ! Le Conseil des ministres du 22 décembre 2000, n'a abouti à aucun accord sur la libéralisation des services postaux. L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas et les pays scandinaves ont soutenu la proposition de la Commission de la libéralisation rapide du secteur. La France, le Luxembourg et cinq autres pays ont souhaité un processus moins rapide. La Grande-Bretagne est restée en retrait du débat.

En l'absence d'une majorité qualifiée dans un sens ou dans l'autre, le dossier a été renvoyé au Comité des représentants permanents des Etats-membres.

La Commission maintient sa proposition en négligeant totalement les amendements introduits par le Parlement européen.

Cependant l'économie luxembourgeoise a tout intérêt à ce que l'EP&T reste compétitive et dispose d'une assise financière suffisamment importante pour remplir son mandat de service universel tout en garantissant aux clients les services demandés aux meilleurs prix.

Affaire à suivre



Effectif du Personnel

CARRIERES	EFFECTIF 2000	EFFECTIF 2001	EFFECTIF THEORIQUE*
attaché / ingénieur	67	75	
rédacteur	193	193	
ingénieur technicien	142	146	
expéditionnaire administratif	214	212	246
expéditionnaire technique	263	258	271
artisan	173	172	183
facteur	694	694	700
employé public	244,25	244,25	
employé privé	45	45	
ouvrier	294,50	294,50	
aide-ouvrier	421	421	
diverses carrières		-4**	
Total	2.750,75	2.750,75	

* L'effectif théorique sert de base à la détermination du nombre des emplois classés dans les différents grades du cadre fermé.

** emplois à régulariser

Fonctionnement du Service pendant les jours fériés d'usage.

En mars 1997, l'Entreprise des P&T avait soumis au Syndicat pour avis un projet de modification des jours fériés d'usage, à savoir:

- le lundi de carnaval
- le lundi de la fête locale et
- le Jour des Morts

en jours de travail normaux, à l'image de ce qui est couramment appliqué dans le secteur privé.

Si, d'un côté l'Entreprise voulait bien se rallier au secteur privé, elle n'était toutefois, de l'autre côté, pas disposée à en assumer les conséquences et accorder à son personnel les compensations afférentes, de sorte que le Syndicat s'est opposé au projet qui a disparu dans le tiroir des oubliettes.

Le Syndicat a toutefois dû constater que les services et le nombre d'agents appelés à travailler les jours fériés d'usage, augmentent d'année en année, au point que le Syndicat est intervenu auprès du Comité de Direction avec prière de se prononcer sur ses intentions en la matière: ou bien l'Entreprise se rallie au secteur privé après négociation préalable avec les syndicats concernant les compensations à accorder, ou bien elle se rallie aux usages dans la Fonction Publique et n'assure que les services absolument indispensables.

affaire à suivre

Logements de service

Lors des récentes mises au concours d'emplois vacants qui donnent droit à un logement de service, les circulaires afférentes ont annoncé que "le loyer et les frais accessoires seront prochainement redéfinis".

Comme le Syndicat n'avait pas été informé d'une révision des conditions concernant les logements de service, il a demandé au Comité de Direction des précisions en la matière.

Ainsi le Syndicat a été informé que le service du Matériel est chargé d'une étude visant e.a.

1. à régulariser une situation devenue de plus en plus confuse à la suite de l'occupation des divers logements par des agents n'ayant des fois aucune relation avec le bureau concerné
2. à adapter les loyers dérisoires et inchangés depuis des années
3. à élaborer des contrats de bail en bonne et due forme
4. à définir une politique d'investissement et de maintenance des logements
5. à redéfinir les postes de concierge.

L'Entreprise s'est engagée à tenir le Syndicat au courant de l'évolution du dossier. Quoiqu'il en soit, une annonce aussi vague que celle insérée dans les circulaires précitées, ne pourra valoir comme préavis d'une majoration du loyer, vu que les nouveaux locataires ne savent absolument pas à quoi ils s'engagent ; elle est donc à considérer comme nulle et non avenue.

Bonifications accordées aux remplaçants pour le déplacement au lieu de travail

Conformément à la circulaire No 58/85, les "remplaçants" de la Division des Postes jouissent annuellement d'une bonification pour le temps nécessité pour se rendre à leur lieu de travail, qui varie de semaine en semaine, voire même de jour en jour.

Cette bonification était constituée par un congé compensatoire de 1 à 8 jours au maximum, en fonction des kilomètres parcourus.

Or, il s'est avéré lors des dernières années, qu'une grande partie de ce congé compensatoire ne peut être écoulee, faute de "remplaçants"!

Afin de ne pas gonfler davantage le quorum total de congé reporté pour l'ensemble du personnel, l'Entreprise vient de remplacer la bonification en question par une compensation financière à un taux équivalent à celui des heures supplémentaires (+130%), à appliquer d'office pour tous les déplacements visés ci-avant, sans limitation kilométrique.

Les bonifications à accorder aux remplaçants pour les exercices 1999 et 2000, qui restent toujours en suspens, seront liquidées dans les meilleurs délais.

PICCO BELLO

Gagnez toutes les 4 semaines, le vendredi*, jusqu'à

1.000.000 et plus

LUF

ainsi que des voyages

avec la Loterie Nationale Luxembourg

sur RTL Télé Lëtzebuerg

BONUS

* 8 gagnants par soirée

4 candidats à 19h05

4 candidats à 20h05

Par lettre-circulaire le Comité de Direction avait informé en décembre 2000 que, en guise de



cadeau de fin d'année



il a accordé au personnel en activité la gratuité de l'abonnement GSM « Business » (en remplacement de l'abonnement GSM gratuit « Liberty ») dont les prix des communications sont plus avantageux.

Le Syndicat en remercie le Comité de Direction.

L'allocation de l'abonnement « Business » répond à une revendication du Syndicat (voir Postfax 14/2000) qui avait attiré l'attention du Comité de Direction sur le fait que, vu les diverses réductions de prix GSM, l'abonnement gratuit accordé en 1997 d'une contrevaletur de 500 frs par mois, équivaut de nos jours à un abonnement « Business ».

Il s'ensuit que le cadeau de fin d'année 2000 n'est donc en fait qu'une reconduction d'un cadeau déjà offert en 1997, dont, en outre, ne profite pas l'ensemble du personnel, mais seulement les agents qui disposent d'un GSM.

Toutefois, *à cheval donné on ne regarde pas la bride.*



EXODUS

EXODUS

Mis à part les départs en retraite et les licenciements, le nombre de collègues qui, en cours de carrière, ont quitté l'Entreprise des P&T dans les trois dernières années est de 97.

Rien qu'en l'an 2000, l'Entreprise a dû enregistrer 42 départs, soit 26% de plus que l'année précédente. En 2001, ce nombre « record » sera probablement dépassé ; 14 demandes de changement d'administration de la part d'agents des P&T ont d'ores et déjà été avisés favorablement par la commission de mobilité de la Fonction Publique.

Ce sont les carrières de l'expéditionnaire administratif, de l'ingénieur-technicien et du rédacteur des P&T qui sont le plus concernées. Ainsi, par exemple, de 1998-2000, vingt-huit rédacteurs, c.à.d. plus de 15 % de l'effectif, ont préféré aller travailler ailleurs.

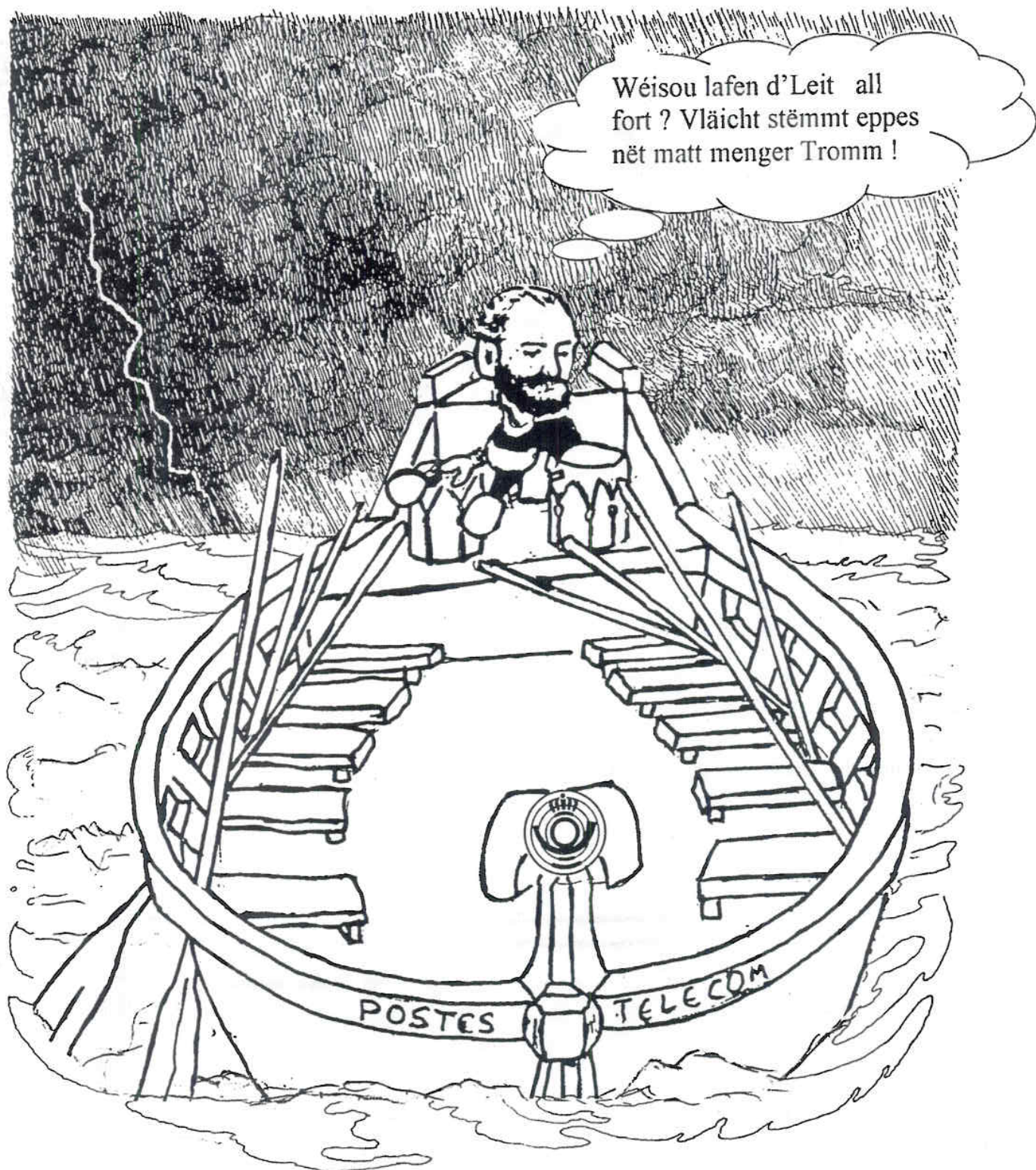
C'est alarmant !

Ceci d'autant plus que le recrutement de nouveaux agents ne se fait pas du jour au lendemain, et que les examens-concours ne fournissent déjà pas, en général, suffisamment de candidats pour combler les vacances de poste « normales » résultant des mises à la retraite et de l'augmentation de l'effectif.

Pour le Syndicat des P&T l'exode enregistrée est le résultat de la politique du personnel désastreuse, avec une dégradation continuelle des conditions de travail, qui amène de plus en plus de collègues à changer d'employeur, ceci malgré les inconvénients, incertitudes et risques qu'un tel changement comporte.

Pour le Comité de Direction, ce n'est guère inquiétant. Selon lui, tous ceux qui optent pour un changement d'administration, sont à la recherche d'un travail plus reposant d'un Ministère alors que ceux qui se décident pour un emploi dans le secteur communal sont attirés par les « avantages princiers » qui y sont offerts.

Evidemment, le Comité de Direction minimise l'affaire car, reconnaître qu'il y a problème, ce serait reconnaître que sa politique du personnel a échoué et qu'une grande partie du personnel n'a plus guère confiance envers le management.



Wéisou lafen d'Leit all
fort ? Vlächcht stëmmt eppes
nët matt menger Tromm !



Postfix

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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409