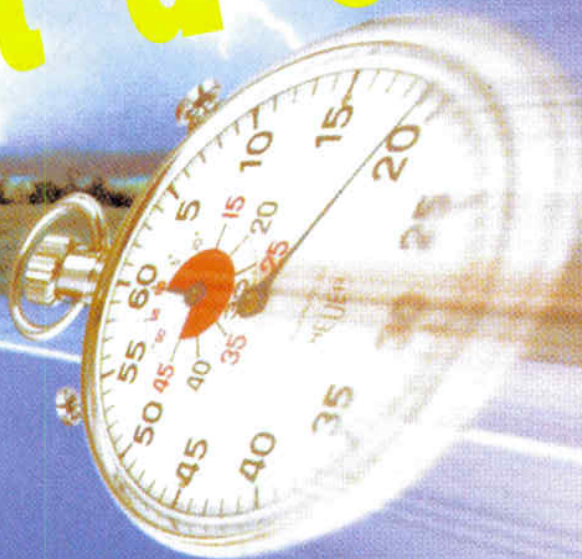


Postfax



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

Bréifpost a Gefor





Libéralisation

→ Discrimination

→ Expropriation

Dans le cadre de la construction de l'Union Européenne, les réformes, restructurations, déréglementations et libéralisations communautaires enregistrées depuis plus de dix ans ont entraîné des effets draconiens pour les Etats-membres et la société en général. Trop souvent « réformer » signifie diminuer, réduire, supprimer des prestations, amoindrir la protection sociale, licencier.

Depuis lors nous sommes très loin de l'idéal de l'Europe à qui ses pères spirituels dévouaient en 1957 pour but essentiel, dans le préambule du Traité de Rome, *l'amélioration constante de vie et d'emploi des peuples*.

Aujourd'hui force est de constater qu'il existe un grand déséquilibre entre l'idéal et la réalité. L'économie a pris le pas sur la démocratie. En lieu et place du législateur national, une institution, en l'occurrence la Commission Européenne, qui ne représente nullement de volonté du peuple, dispose de pouvoirs exorbitants pour légiférer. La composition et le fonctionnement de la Commission illustrent chaque jour ce déficit démocratique, même si les procédures de codécision et celle de validation des commissaires par le Parlement Européen ont, du moins en théorie, réduit cette anomalie.

Après la chute de la Commission précédente et le renouvellement de ses membres, suite aux divers scandales qui ont éclaboussé certains honorables hauts fonctionnaires européens, on aurait pu espérer un infléchissement ou du moins une pause dans la politique ultralibérale qui a caractérisé toute l'activité de la Commission des dernières années.

Or, il faut se rendre à l'évidence que même si les technocrates changent, les dérives demeurent. Ce qui se dessine au travers des agissements de la Commission, notamment dans les domaines des télécommunications et des postes c'est une aggravation des mesures de libéralisation visant à développer encore plus la loi du marché et à favoriser l'implantation des grands groupes multinationaux, en passant par la discrimination des opérateurs « historiques » pour aboutir en fin de compte à leur expropriation.

Raymond Hencks



Breïfpost a Gefor

Libéralisation du secteur postal

La Directive européenne 97/67/CE, en application dans les Etats membres depuis février 1999, a introduit une libéralisation graduelle par l'ouverture du marché pour les correspondances de plus de 350 g et de plus de 5 fois le tarif de base, ainsi que par une mise en concurrence des colis, des livres et journaux, et du courrier express.

Cette directive garantit aux citoyens et aux entreprises, au niveau national et dans les relations transfrontalières, la fourniture d'un service universel de bonne qualité, à prix abordable, accessible à tous et partout, de manière non discriminatoire. Elle crée également les conditions pour assurer la viabilité économique aux entreprises postales en charge du service universel, en particulier par l'établissement d'un secteur réservé (monopole) de dimension appropriée.

Toutefois, la Commission Européenne, soucieuse d'accélérer la libéralisation totale du secteur postal vient de lancer une

Révision de la Directive 97/67CE

Le texte de la révision adopté par la Commission le 30/05/2000 prévoit qu'à partir de 2003 le marché de la correspondance de plus de 50 g (au lieu de 350 g actuellement) et celui des lettres de moins de deux fois et demie le tarif de base (au lieu de cinq fois le tarif de base actuel) serait ouvert à la concurrence.

Le courrier international sortant et le courrier express seraient entièrement libéralisés. Le texte adopté aura comme conséquence qu'en moyenne le champ des monopoles de l'ensemble des opérateurs postaux publics ne couvrirait plus que 50% des recettes postales, au lieu de 70% aujourd'hui.

Le projet de directive introduit également une nouvelle catégorie d'envois tombant sous la libéralisation, à savoir les "services spéciaux".

Dans la suite, il est proposé de procéder à une ouverture supplémentaire du marché postal à partir de 2007. A cet effet, la Commission soumettra des propositions avant la fin de l'an 2004.

Pour la grande majorité des opérateurs et syndicats européens la libéralisation, en raison de son caractère irréversible, ne peut s'envisager que de manière prudente et contrôlée, afin qu'à chaque étape, les conséquences sur la capacité des opérateurs à fournir un service universel de bonne qualité soient bien évaluées.

Le projet de révision de directive, s'il voyait le jour, serait un coup rude pour l'emploi dans les postes et pour le service public.

Demain, si ce projet aboutissait, une majorité des postes nationales de l'Union Européenne ne seraient plus en mesure de continuer à distribuer des lettres à tous les destinataires à des prix uniformes et devraient imposer des prix plus élevés aux usagers et consommateurs situés en dehors des grandes villes.

Il faut reprocher à la Commission de ne jamais aborder le volet emploi. Pourtant ce sont 500.000 emplois qui seraient menacés en Europe dans les années à venir.

En ce qui concerne l'entreprise luxembourgeoise des P&T, les points suivants de la proposition de révision de la directive, causent de graves problèmes et sont inacceptables:



a) la limite poids/prix

Les limites de 50g et 2,5 fois le tarif de base pour les envois de correspondance proposées par la Commission sont trop basses car elles affecteraient fortement les marges de l'EPT. De plus, la limite de poids pourrait être facilement contournée par l'utilisation d'enveloppes d'un grammage plus lourd ou par l'insertion systématique d'encarts dans les enveloppes.

Ces limites ne devraient pas être inférieures à 150 g et 3fois le tarif de base pour les envois de correspondance.

b) les services spéciaux

La proposition de libéralisation des "services spéciaux" ouvrirait, si elle était réalisée, la voie à la dérégulation brutale et incontrôlée du marché postal.

D'après les énumérations contenues dans le projet de Directive sous la rubrique définitions, il suffirait de rattacher comme services supplémentaires à un envoi la prise à domicile, le traçage, la correction d'adresses ou la livraison à délai garanti, donc toutes des offres de service devenues monnaie courante dans le secteur postal pour que cet envoi échappe au secteur réservé et intègre le service libéralisé. La frontière entre le secteur réservé et le secteur libéralisé deviendrait ainsi inexistante par l'introduction de cette nouvelle notion dans les textes de la Directive.

c) le courrier transfrontalier

Pour le cas spécifique de l'EPT, il est essentiel que le courrier transfrontalier sortant reste dans le secteur réservé. Il est rappelé que plus d'un quart du chiffre d'affaires postal des P&T provient de ce type de courrier.

A maintes reprises, l'EPT a signalé et documenté que la libéralisation du courrier transfrontalier lui causerait le plus grand tort, ceci en raison de la structure très particulière du courrier généré au Luxembourg. Ce courrier se prête particulièrement bien à la délocalisation physique ou électronique vers l'étranger et la réinsertion comme courrier transfrontalier entrant au Luxembourg. Le fait que la Commission n'envisage que la libéralisation du courrier transfrontalier sortant n'y change rien.

d) le fonds de compensation

La Commission fait référence à la possibilité prévue par la Directive 97/67/CE d'instituer un fonds de compensation pour financer le service universel et semble supposer que chaque législateur national a transposé ce moyen de financement dans sa législation nationale respective.

Or, le législateur luxembourgeois n'a pas prévu un tel dispositif dans le projet de loi sur les services postaux. La procédure de la déclaration imposée aux opérateurs actifs dans le secteur non-réservé, plutôt que celle des licences, rend de toute façon inefficace une éventuelle tentative d'instauration d'un tel fonds au niveau national.

Le recours à un fonds de compensation n'est donc pas pour l'EPT une option permettant de compenser, dans le cadre d'une libéralisation plus poussée, les charges financières croissantes provenant de la fourniture du service universel.

Les syndicats européens, représentant les salariés du secteur postal en appellent aux gouvernements nationaux et à tous les partenaires européens pour rejeter le projet de la Commission synonyme d'accélération de la détérioration programmée des services postaux en Europe.

Lors de la récente réunion des ministres des communications qui a discuté de la marche à suivre dans le dossier de la libéralisation postale et des télécommunications, le ministre luxembourgeois François Biltgen s'est fait l'interprète des doléances de l'Entreprise et des syndicats luxembourgeois et a rallié les pays qui plaident pour une libéralisation prudente et contrôlée afin de mettre les opérateurs à même de continuer à assurer un service universel de bonne qualité.

Toutefois, on sait par expérience qu'il n'est pas facile de faire raisonner la Commission qui, le cas échéant, n'hésitera pas à abuser de son pouvoir (anti-démocratique) d'imposer ses vues.

Il y a donc lieu de rester vigilant.



Remplacement de la

~~Participation au bénéfice~~

par une

Prime de sujétions particulières

Lors d'une entrevue en novembre 1999 le Ministre Henri Grethen a informé le Syndicat des P&T de ses réticences vis-à-vis de la participation au bénéfice qui, depuis 1993, est annuellement allouée au personnel des P&T sur base d'un système d'évaluation

Selon ses dires, l'intéressement du personnel aux résultats d'une entreprise est, par nature, un élément de rémunération du secteur privé qui ne se concilie guère avec les principes généraux d'un statut de droit public.

Néanmoins, le Ministre avait prolongé pour une année (exercice 1999) l'allocation d'une participation au bénéfice, dans l'attente de pouvoir analyser de près le système d'intéressement mis en place par les P&T, et, si besoin en était, de le remplacer par un élément de motivation propre à la Fonction Publique.

Le Comité de Direction de l'Entreprise des P&T vient de soumettre au Ministre un bilan sur l'évaluation du personnel. Dans ce document le Comité de Direction présente les caractéristiques du système d'évaluation, retrace ses points forts et ses limites, et, en conclusion, sollicite la prolongation de l'allocation aux agents des P&T d'une participation de 6% au bénéfice de l'EPT, basée sur son système d'évaluation annuel du personnel.

Malheureusement ce document reste muet au sujet des raisons qui étaient à la base de la décision du 11 mai 1994 du Conseil de Gouvernement de créer un modèle d'intéressement aux résultats de l'entreprise faisant fonction d'indemnité pour travaux extraordinaires inhérents à des sujétions particulières au sens de l'article 25(2) de la loi du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des P&T.

Il importe de relever que ce sont les travaux extraordinaires et les sujétions particulières résultant de la situation spécifique des P&T qui avaient motivé le Gouvernement à accorder au personnel, en guise de compensation, un supplément de rémunération.

Participation au bénéfice/ Prime de sujétions particulières

Depuis lors, les contraintes de service auxquelles sont soumis les agents des P&T n'ont pas diminué. Il suffit de voir le nombre d'agents qui chaque année quittent l'Entreprise (changement d'administration, passage dans le secteur communal ou privé, démission, invalidation), pour se faire une idée des conditions de travail auprès des P&T

Par contre, l'élément de motivation que représente la participation au bénéfice perd de plus en plus de son attrait.

Suite à la diminution du bénéfice brut réalisé et suite à la majoration substantielle des impôts à payer par les P&T, les montants versés à titre de participation au bénéfice diminuent sensiblement, même avec une meilleure évaluation.

Les répercussions négatives sur le résultat de l'Entreprise résultant, d'une part, de la baisse des prix due à une concurrence effrénée et, des fois, déloyale, ou d'autre part, de l'augmentation des impôts, ne sauraient être imputées à charge du personnel.

La productivité du personnel est en hausse permanente comme le prouve le tableau ci-après :

Année	Effectif du personnel	Chiffre d'affaires par agent
1993	2.554	4.343.667
1994	2.561	4.936.137
1995	2.611	4.943.672
1996	2.622	5.315.725
1997	2.640	5.827.756
1998	2.695	6.291.781
1999	2.723	6.470.179

Il s'ensuit que le Syndicat estime qu'il est indispensable de maintenir, voire même de perfectionner un élément supplémentaire de motivation afin de fidéliser et de sensibiliser les agents des P&T, à tout échelon de la hiérarchie, chacun à sa place et au-delà de sa tâche la plus stricte, à contribuer à la réussite de l'EPT.

Dans ces conjonctures, compte tenu des réticences précitées du Ministre et compte tenu de la détermination du Comité de Direction de vouloir maintenir à tout prix un système d'évaluation, le Syndicat des P&T a élaboré une

proposition de remplacement de la participation au bénéfice par une

Prime mensuelle de sujétions particulières.

Cette prime serait accordée d'année en année aux agents qui ont réalisé les objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation.

Seront considérés comme ayant réalisé l'objectif fixé, tous les agents qui lors de l'évaluation auront obtenu une note moyenne se situant entre 2 et 4. N'auront pas droit à la prime tous les agents qui auront obtenu une note moyenne inférieure à 2. Les agents qui pourront se prévaloir d'une note moyenne supérieure à 3,3 auront droit, en plus, à une prime spéciale, conformément à une pratique que le Comité de Direction a mis vigueur depuis peu en faveur d'agents qu'il considère effectuer des travaux d'un niveau supérieur au niveau des tâches et compétences du ressort des carrières auxquelles ils appartiennent.

L'évaluation servirait ainsi d'une part à séparer le bon grain de l'ivraie et, d'autre part, d'honorer des compétences exceptionnelles. L'allocation selon la carrière, d'une prime uniforme à tous les agents pouvant se prévaloir d'une note moyenne entre 2 et 4 permettrait d'éliminer un effet négatif et discriminatoire du système actuel dans la mesure où les notes, et partant les allocations financières, sont toujours fonction de la manière d'apprécier de la part d'un évaluateur. Tous les agents effectuant du bon travail (notes 2 à 3,3) seraient mis sur un pied d'égalité ce qui aboutirait certainement à une décrispation des entretiens d'évaluation sans que l'essence même de ces entretiens n'en souffre.

Le développement de la communication, le dialogue avec le supérieur hiérarchique, la responsabilisation des cadres, l'amélioration des performances, l'élément de motivation au rendement, qui constituent les principales composantes de l'actuel système d'intéressement, seraient maintenus voire même perfectionnés avec l'introduction d'une prime de sujétions particulières telle que nous la proposons.

A la lumière de ce qui précède, et compte tenu d'un maintien de la hiérarchie établie dans la Fonction Publique, le Syndicat a proposé au Ministre des P&T la création de la prime pour sujétions particulières suivante :

Participation au bénéfice/ Prime de sujétions particulières

	Prime de sujétions particulières proposée (en points indiciaires)
carrière supérieure	20
carrière moyenne	20
carrière de l'expéditionnaire	15
carrière de l'artisan	15
carrière de l'employé public	15
carrière de facteur	*
carrière de l'ouvrier	*

*Le Syndicat des P&T ne s'arroge pas le droit de formuler des revendications pour des carrières qu'il ne représente pas.

D'après nos estimations, la dépense annuelle d'une prime de sujétions particulières, telle qu'elle est proposée, s'élèverait à quelques 180 millions par an, ce qui serait, à peu près, équivalent à la moyenne annuelle de la participation au bénéfice des 5 dernières années.

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 **RTL**

PICCO BELLO

*** 8 gagnants par soirée**

BONUS!

4 candidats à 19h05
4 candidats à 20h05

Révision des Traitements

Selon l'Accord de Coalition le Gouvernement procédera , les représentations du personnel entendues en leurs propositions, à une révision des traitements après élaboration d'une étude analysant les relations entre les différentes carrières par rapport à l'évolution des piliers fondant leur classement.....

La structure générale des traitements actuellement en vigueur a été introduite par la loi de 1963.

Cette structure a, en général, fait ses preuves et, compte tenu de certaines réserves, a établi un certain parallélisme entre les carrières.

Il est toutefois indéniable que dans les conjonctures actuelles les carrières administratives et techniques de la Fonction Publique manquent d'attraits.

Les dispositions essentielles et les structures générales des traitements établies par la loi du 22 juin 1963 ont été modifiées de manière déterminante par la loi d'harmonisation du 28 mars 1986.

Cette dernière visait une harmonisation générale des possibilités d'avancement en grade et en traitements dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat, ainsi que le rétablissement des perspectives d'évolutions normales pendant le déroulement d'une carrière individuelle.

La loi d'harmonisation s'est donc limitée à des mesures assurant au fonctionnaire que sa carrière se développe à l'abri de circonstances et de contingences qui pourraient le désavantager par rapport à d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Une harmonisation des possibilités d'avancement entre les différentes carrières n'était donc pas visée.

Or, il ressort du tableau ci-après que les possibilités d'avancement divergent substantiellement d'une carrière à l'autre.

Nombre de grades	Carrière-type	Cadre ouvert		Cadre fermé		% du cadre fermé total	
4	conducteur	2	10, 11	2	12, 13	32, 27	59
5	expéditionnaire	3	4, 6, 7	2	8, 8bis	20, 15	35
5	attaché	3	12, 13, 14	2	15, 16	32, 27	59
6	facteur cantonnier	3	2, 3, 4	3	5, 6, 7	30, 17, 13	60
7	rédacteur	4	7, 8, 9, 10	3	11, 12, 13	15, 15, 11	41

Différentes carrières viennent de proposer de concentrer la révision des traitements prioritairement sur une

harmonisation entre carrières

Le Syndicat des P&T approuve ces propositions et revendique à son tour, aussi bien pour les fonctionnaires, que pour les employés publics des P&T

des carrières portant uniformément sur 6 grades

Avantages pour le personnel

Transformation de l'abonnement gratuit GSM "Liberty" en abonnement "Business"

Le 2 octobre 1997, le Comité de Direction avait accordé au personnel de l'Entreprise la gratuité d'un abonnement GSM "Start" d'une contre-valeur de 518 frs (ttc), ainsi que la gratuité de la taxe d'initialisation d'une contre-valeur de 3.450 frs (ttc).

Entre-temps l'abonnement "Start" a été supprimé et remplacé par un abonnement "Liberty". Les prix des abonnements ont été sensiblement

diminués et la taxe d'initialisation a été abolie.

Ainsi, la remise de 518 frs concédée en 1997 par le Comité de Direction, représente aujourd'hui la contre-valeur d'un abonnement "Business".

Le Syndicat des P&T vient de proposer au Comité de Direction de modifier les abonnements "Liberty" souscrits par le personnel des P&T en abonnements "Business" dont les prix des communications sont plus avantageux.

AVIS IMPORTANT

Allongements de grade : transformation des biennales en annales

La loi du 28 juillet 2000 traitant de l'Accord Salarial 2000 prévoit qu'un an après avoir atteint un échelon d'un grade, le fonctionnaire bénéficie d'une « **majoration d'indice** ».

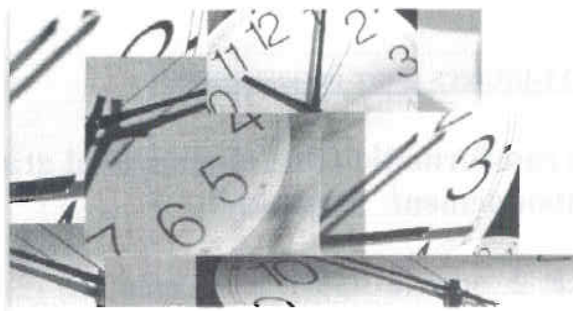
Une majoration d'indice est équivalente à la moitié arrondie de la prochaine biennale (annale) et est applicable pour tous les échelons, y compris les allongements de grade.

Pour pouvoir bénéficier d'une demi-biennale d'un grade allongé il faut que:

- **l'intéressé ait introduit, en temps utile, et au plus tard 3 mois avant l'échéance, une demande afférente**
- **qu'il ait suivi le nombre de cours de recyclage prescrit (voir Postfax 13/2000)**
- **que sa demande ait été favorablement avisée par son chef d'administration.**

Service à temps partiel

D'après la loi traitant de l'Accord Salarial 2000, le fonctionnaire peut, si l'intérêt du service le permet, assumer un service à temps partiel correspondant à 25 pour cent, à 50 pour cent ou à 75 pour cent d'une tâche complète.



Un groupe de travail composé de représentants du Ministère de la Fonction Publique et de la CGFP est en train d'élaborer un projet de règlement grand-ducal reprenant les conditions et modalités du service à temps partiel ainsi que les différentes catégories de bénéficiaires.

A l'heure actuelle le statut général (article 31) accorde au fonctionnaire

- 1.- **Un droit** à un congé pour travail à mi-temps
 - consécutivement à un congé de maternité ou un congé d'accueil
 - pour élever un enfant non encore admis à la première année d'études primaires
- 2.- **La Possibilité** d'un congé pour travail à mi-temps (accordé au gré de l'employeur)
 - pour élever un enfant de moins de quinze ans
 - pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées

Ces dispositions de l'article 31 du statut viennent d'être complétées par un nouvel article 31-1 introduisant le service à temps partiel.

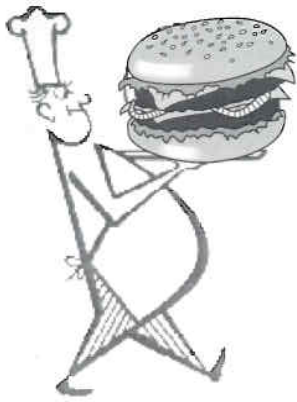
La différence entre les deux formules est que le **congé pour travail à mi-temps doit**, sous certaines conditions, être accordé, alors que l'allocation du **service à temps partiel** est toujours dépendante **de l'intérêt du service**.

Les syndicats se portent fort afin que qu'un **droit à un service partiel** de 20 ou de 30 heures par semaine pour élever un enfant soit introduit. Les syndicats estiment même que ce « droit » devra être étendu jusqu'à ce que l'enfant quitte l'enseignement primaire.

En effet, les raisons qui incitent des parents à opter pour un service à temps partiel ne se résolvent guère avec l'admission de l'enfant à l'école primaire. Au contraire, c'est justement dans ces années de l'école primaire que la présence renforcée d'un des parents peut s'avérer indispensable.

Une autre différence qui subsiste entre les deux formules est que le congé pour travail à mi-temps doit être demandé pour une durée déterminée d'avance alors que le service à temps partiel est accordé « à durée indéterminée ». Il s'ensuit que dans les conjonctures actuelles le bénéficiaire d'un service à temps partiel ne dispose d'aucune garantie qu'un jour, en cas de besoin, il puisse de nouveau reprendre des fonctions à plein temps.

Affaire à suivre



Admission des enfants des agents des P&T la cantine

Le Syndicat des P&T était régulièrement sollicité par des membres qui lui demandaient d'intervenir en faveur de l'admission générale des enfants des agents de l'Entreprise à la cantine des P&T.

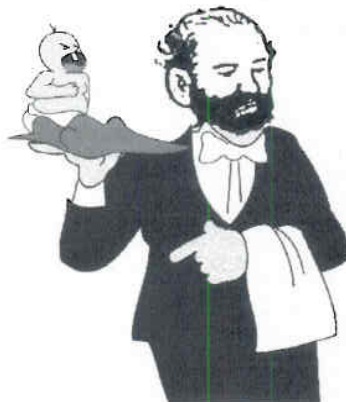
Jusqu'ici l'admission d'enfants est limitée à des cas exceptionnels (maladie ou hospitalisation d'un des parents), à titre temporaire, et sur demande motivée.

Dans ces conditions, le Syndicat des P&T a demandé au Comité de Direction de généraliser l'admission des enfants des agents des P&T à la cantine, sous réserve toutefois que les enfants fréquentant l'école maternelle ou primaire ne soient admis, qu'en présence d'un des parents.

Dans sa réponse, le Directeur Général adjoint responsable de la gestion du personnel a informé le Syndicat des P&T de ce qui suit:

*J'ai fait analyser par les
votre demande qui a
attention.*

*Il ne m'est
possible d'y réserver une
de l'importante
cantines, de
insuffisante et des
enfants du maternel et*



*services compétents
retenu toute mon*

*malheureusement pas
suite favorable en raison
fréquentation des
l'infrastructure
menus inadaptés aux
du primaire.*

L'argument avancé que les menus de la cantine sont inadaptés aux enfants du maternel et du primaire nous laisse perplexe.

Apparemment M. le Directeur Général adjoint estime que



la qualité des menus servis à la cantine est de nature à désarçonner les jeunes tubes digestifs éprouvés par les Big Mac, Cheesburger et autres Chicken Mc Nugget.



ou bien, il ignore que les enfants scolarisés ont dépassé l'âge du biberon et peuvent se prévaloir de mâchoires et de dents bien développés.



LUXEMBOURG-GARE

PORT PAYE

P/S 409

Postfax

Bulletin d'Information
du Syndicat des P&T

b.p. 623 L-2016 Luxembourg
Imprimerie Print-Service Luxembourg