



**SYNDICAT
DES P&T** *Säit 1988*
a.s.b.l.
affilié à **ICGFE**

QUICKFAX

Novembre 2021

Postes à responsabilités particulières - Discrimination des carrières inférieures

La grande réforme du cadre législatif des traitements des fonctionnaires de l'Etat et des indemnités des employés de l'Etat, en mars 2015, abolissait entre autres les grades de substitution (-bis, -ter). Ceux-ci furent remplacés par des postes dits « à responsabilités particulières » avec majoration d'échelon. Ces postes ont été définis en se basant sur l'organigramme fonctionnel de l'entreprise et/ou les attributions liées aux postes respectifs.

Les négociations entre le Directeur général et les associations représentatives du personnel, regroupées au sein du Syndicat des P. & T., ont abouti à des règlements internes déterminant, par sous-groupe de traitement/d'indemnité, le nombre et la désignation des postes éligibles pour l'attribution de cette majoration d'échelon.

Une révision annuelle, tenant compte des changements intervenus (réorganisations internes, départs), permet aux directeurs métiers et aux associations susmentionnées de faire des propositions pour ajouter ou retirer des postes desdits règlements.

Pour 2021 les associations ont introduit 52 propositions motivées, dont 41 furent avisées négativement, sans explications ou sans motivations valables, par les membres en cause du Comex, en employant simplement la mention « défavorable ».

Ci-dessous un tableau montrant les postes à responsabilités particulières pouvant être attribués théoriquement, par groupe de traitement, et les postes effectivement attribués :

Groupe de traitement	Postes à attribuer	Postes attribués
A1	18	18
A2	32	32
B1	47	47
C1	83	42
D1,2	69	43

Ce tableau illustre bien l'état de l'attribution des postes à responsabilités particulières au 1.1.2021. Or, il démontre aussi que la situation s'est malheureusement fortement dégradée pour les carrières inférieures, à savoir les groupes de traitement C et D.

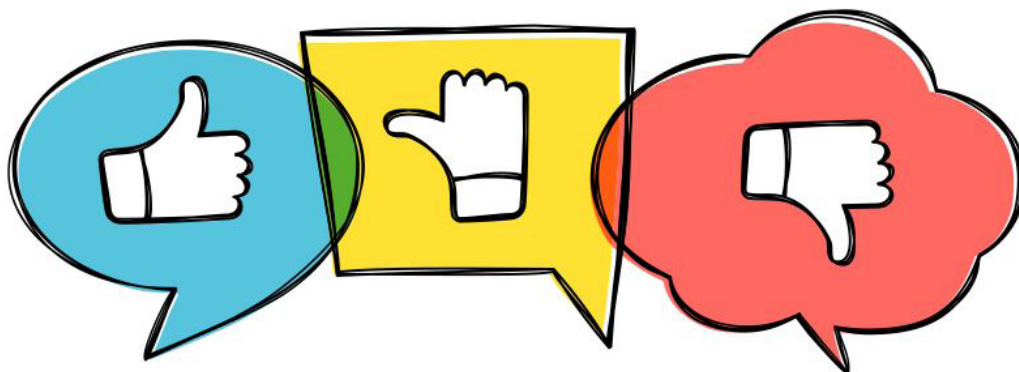
Cette évolution malencontreuse s'explique notamment par :

- le degré élevé de subjectivité des directeurs métiers lors de l'établissement de leurs avis respectifs ;
- l'élimination trop généralisée, partant illicite, des candidats de droit public dans le processus de la mobilité interne ;
- l'influence malsaine par les « business partners » du département des Ressources humaines sur les différents directeurs métiers, même s'ils ne sont officiellement pas impliqués dans la procédure en vigueur portant détermination des postes à responsabilités particulières.

Le Syndicat des P. & T. est conscient que par la mise à mort progressive du statut d'agent de droit public auprès de l'entreprise des postes et télécommunications, contraire à tout fondement légal, l'application à la lettre de la base légale concernant la désignation et l'attribution des postes à responsabilités particulières paraît déloyale. Il s'investit dès lors pour éliminer le préjudice ainsi causé aux carrières inférieures et saisira sous peu le Directeur général, seul responsable pour la désignation desdits postes en application de l'article 27 de la loi organique de POST Luxembourg, avec un projet dont les propositions pourraient constituer une référence en la matière, aussi pour les autres carrières.

Affaire, parmi tant d'autres, à suivre au niveau de POST Luxembourg !

EVALUATION 2021



Le système d'évaluation du personnel était introduit auprès de l'Entreprise des P&T en 1995 avec l'idée-clé à la base de sensibiliser les agents des P&T à tout échelon de la hiérarchie et de les motiver à contribuer, au-delà de leur tâche stricte, à la réalisation des objectifs fixés et ainsi de bénéficier d'une partie des gains de productivité dont le personnel est le principal artisan. Ce système d'évaluation subissait différentes modifications au niveau de l'échelle des notes, bien que l'idée-clé à sa base fût toujours la même !

Tout au début l'échelle portait sur un nombre pair de 4 notes (1,2,3 et 4) et non pas sur un nombre impair, pour éviter que l'évaluateur ait tendance de trop pencher vers la solution aisée d'attribuer la note médiane. L'idée était d'instruire, et à faire comprendre aux évaluateurs à prendre des décisions concrètes.

Les critiques du management que l'échelle des notes serait trop étroite et que les collaborateurs avaient presque tous la même note finale ont conduit à une modification du système, à savoir l'augmentation de l'échelle des notes qui est passée de 4 à 6 notes en 2001, avec une reformulation et un affinement de la signification des notes et des critères y relatifs.

Une dernière adaptation de l'échelle porta sur l'introduction des demi-notes.

25 ans plus tard, ce système d'évaluation, basé sur des notes, semble être devenu inadapté pour les jeunes recrutés, plutôt habitués à s'exprimer, sur les réseaux sociaux, avec des « smilies ».

La déclaration du management : Vers un nouveau système moderne et simple

Les éléments clés du nouveau système d'évaluation sont l'appréciation d'une part des **comportements** du collaborateur de chaque carrière à l'aide d'une échelle à trois niveaux (à développer, démontré, exemplaire) et des **objectifs** du collaborateur des carrières moyennes et supérieures à l'aide d'une échelle de 4 niveaux d'autre part (non atteint, partiellement atteint, atteint, dépassé).

La détermination de la **performance** (note finale) sera établie sur une échelle à trois niveaux (non atteinte, atteinte, dépassée), mais qui n'est cependant pas la résultante des 12 combinaisons possibles par l'évaluation des comportements et des objectifs.

Elle sera soumise à la seule discrétion de l'évaluateur ; donc bonjour les dégâts !

Bilan de la campagne d'évaluation 2020

Moyenne par entité (POST Luxembourg)

	2019	2020
Direction générale	4,32	4,34
POST Technologies	4,36	4,3
POST Courrier	4,18	4,19
POST Finance	4,06	4

Moyenne par statut (POST Luxembourg)

	2019	2020
Statut public	4,27	4,24
Statut privé	4,27	4,28

Moyenne par entreprise

	2019	2020
POST Luxembourg	4,26	4,25
POST Telecom	4,34	4,36

Nouvelles concernant l'Accord de médiation

Dans notre PostFax 65 de mai 2018 nous avons déjà présenté l'historique ainsi que l'Accord de médiation qui a été signé le 02 juin 2017, après de longues et laborieuses discussions, entre le Gouvernement luxembourgeois, représenté par le Directeur du STATEC, Serge Allegrezza, également Président du Conseil d'administration de POST, le Syndicat des P&T, représenté par son Président de l'époque, Jean-Marie HEYDER, et la CGFP, représentée par son Secrétaire général, Steve HEILIGER et son Vice-Président, Gilbert GOERGEN.

Le Syndicat des P&T tient tout d'abord à remercier le Médiateur, M. Marc Colas, pour son excellent travail, essayant de trouver un compromis acceptable pour toutes les parties en cause.

Toutefois, l'élément principal pour le Syndicat des P&T dans ledit Accord de médiation, à savoir son point 2), n'a jamais été transposé par la Direction de POST Luxembourg, tandis que les autres points, plutôt favorables à la Direction de POST, l'ont été rapidement.

Ce principal point litigieux prévoit en effet que :

« Le ministre interviendra auprès du Directeur général de l'EPT afin que le Directeur général et les représentants du personnel définissent ensemble (...) des critères devant présider à la répartition au niveau de l'entreprise du recrutement entre agents relevant d'un régime de droit public et ceux dont la situation sera régie par un régime de droit privé. Dans ce contexte, les postes qui seraient pourvus par des agents relevant d'un régime de droit public seraient ceux dont les titulaires assurent l'interface avec certains services de l'Etat, dont les fonctions sont nécessaires pour assurer la sécurité des infrastructures et des services ou encore qui ont accès à des informations et données particulièrement sensibles. »

En signant cet accord, le Gouvernement a donc bel et bien reconnu qu'il faudra aussi, dans le futur, engager des agents de droit public au sein de l'Entreprise des P&T, et cela conformément aux dispositions afférentes de sa loi organique du 10 août 1992, telle que modifiée. Toutefois, la Direction de POST n'a absolument rien fait pour mettre en œuvre ce point crucial pour le Syndicat des P&T, et cela jusqu'en 2020, où les discussions à ce propos ont finalement été reprises.

Déjà en juin 2019, le Syndicat des P&T avait décidé d'établir une liste contenant 159 postes pour lesquelles nous avons revendiqué le statut de fonctionnaire d'Etat, conformément à l'Accord de médiation, basée sur les critères définis dans ledit accord :

- Assurer l'interface avec d'autres institutions et services de l'Etat (Police, CNPD, CSSF, ILR, BCE, etc.) ;
- Accès à des données particulièrement sensibles ;
- Garantir la sécurité des infrastructures dont surtout les infrastructures critiques.

Malheureusement, cette proposition n'a pas du tout plu au Directeur général, qui n'a plus du tout voulu engager des fonctionnaires d'Etat, contrairement à l'Accord de médiation signé en date du 02 juin 2017 et engageant formellement l'établissement public POST Luxembourg.

Mais il faut ajouter que, en plus de l'Accord de médiation non exécuté intégralement, un deuxième litige important persistait : le statut futur des agents de l'Entreprise des P&T.

Le 15 mars 2016, la loi organique POST Luxembourg a été modifiée, afin de changer non seulement la Gouvernance de POST Luxembourg, en remplaçant notamment l'ancien Comité de direction, organe de décision collégial, par un directeur général unique et « tout-puissant », mais aussi pour changer le statut du personnel. En effet, jusqu'à cette date la loi du 10 août 1992 prévoyait que « le régime du personnel est un régime de droit public », avec une possibilité d'engagement de quelques salariés, par voie d'exception.

Le nouvel article 24 de la loi modifiée du 10 août 1992, tel qu'introduit par la loi du 15 mars 2016, relatif au régime du personnel de POST, dispose, en son alinéa (1) que : « Le régime des agents de l'entreprise est **soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé.** » Par cette disposition légale, les deux régimes sont, en vertu du commentaire des articles afférent, mis sur un pied d'égalité, c'est-à-dire qu'il prévoit un recrutement équilibré d'environ 50% de fonctionnaires et employés publics et de 50% de salariés à peu près auprès de POST. Or, la réalité sur le terrain est malheureusement une toute autre, comme l'entreprise n'engage plus que des salariés, et cela depuis de longues années déjà !

Lors d'une entrevue avec le nouveau Ministre de l'Economie, ministre de tutelle de POST, M. Franz Fayot en date du 13 juillet 2020, le Syndicat des P&T faisait une ouverture en proposant de négocier l'exécution des points en souffrance de l'Accord de médiation ainsi que le « soit/soit » dans un package global, permettant ainsi une certaine flexibilité. Après cette réunion avec M. Franz Fayot, une réunion entre le Syndicat des P&T, le Directeur général et le Président du Conseil d'administration, ce dernier ayant d'ailleurs également assisté à ladite réunion du 13 juillet 2020, a pu être planifiée pour le 7 août 2020.

Sur base de cette proposition, qui a été acceptée par la direction, de nouvelles négociations ont finalement commencé en été 2020. Celles-ci se sont avérées être très complexes et ont duré jusqu'en février 2021. Pourtant, en fin de compte, un accord a pu être trouvé entre le Directeur général et le Syndicat des P&T.

Cet accord prévoit en substance que tous les salariés de l'Entreprise des P&T remplissant les conditions d'accès à la carrière de l'employé de l'Etat pourront effectuer une demande pour changer de statut, afin de devenir donc des « employés de l'Etat ».

Une commission spéciale sera mise en place, composée paritairement de membres du Syndicat des P&T et de la Direction générale de POST Luxembourg. Cette commission évaluera, au cas par cas, chaque demande en cause. Deux situations pourront se poser dans pareil cas :

1. Soit le collaborateur occupe un poste qui tombe sous l'un des 3 critères définis dans l'Accord de médiation du 02 juin 2017 (voir plus haut).

Dans ce cas, le collaborateur remplissant les conditions d'accès à la carrière de l'employé de l'Etat et disposant d'une ancienneté d'au moins 20 ans est éligible à un changement de statut.

Ce changement pourra alors se faire par le biais d'un **reclassement individuel**.

2. Soit le poste occupé par le collaborateur en question n'est pas compris dans l'un de ces 3 critères.

Dans ce cas, la commission spéciale pourra quand-même autoriser le changement de statut, sous condition que le collaborateur concerné ait une ancienneté d'au moins 20 ans.

Dans ce cas, le changement de statut se fera d'office par un classement en début de carrière avec une réduction d'une année de la période d'initiation.

Il va sans dire que le classement individuel est plus favorable par rapport à un classement en début de carrière, surtout pour les salariés qui ont déjà une certaine expérience.

Par ailleurs, l'accord ainsi conclu prévoit aussi que le changement d'administration sera promu, via la publication de chaque vacance de poste existant au sein de POST Luxembourg au portail **www.govjobs.public.lu**. Le changement d'administration pour les fonctionnaires et les employés d'Etat d'autres administrations étatiques vers POST deviendra donc dorénavant également possible, conformément à l'esprit de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes

et télécommunications, ayant toujours préconisé que les changements d'administration puissent s'effectuer dans les deux sens !

Malheureusement, en date du 15 juillet 2021, donc plus que 4 ans après la signature de l'Accord de médiation par aussi les représentants du Gouvernement, le Ministre de l'Economie nous a fait parvenir un courrier recommandé, par lequel il refuse une grande partie de l'accord négocié avec le Directeur général, alors que nous pensions être très proche d'un accord final. Ainsi, le Ministre réduit à nouveau l'Accord de médiation au pure texte négocié pendant la procédure de médiation et il exclut tout élément qui concerne le futur statut des agents de l'entreprise, donc le principe du « soit / soit », et la mise sur un « pied d'égalité » des deux statuts.

Le seul paragraphe qui a été accepté par le Ministre est celui permettant aux collaborateurs salariés, occupant un poste qui tombe sous l'un des 3 critères définis dans l'Accord de médiation du 02 juin 2017 (voir plus haut), de faire une demande de changement de statut vers le régime de droit public. Par contre la commission spéciale, qui en déciderait, n'est plus composée paritairement, comme le Ministre demande d'y rajouter un représentant du Ministère de l'Economie et un représentant du Ministère de la Fonction publique.

Il va de soi que le Syndicat des P&T est très frustré par cette évolution en cette matière fort importante, comme un accord, tel que demandé par le Ministre, ne résoudrait jamais la politique de recrutement au sein de POST, et un nouveau litige deviendrait partant inévitable. La paix sociale ne serait donc toujours pas rétablie !

En date du 8 octobre 2021, le Syndicat des P&T a donc envoyé une nouvelle lettre à destination du Ministre de l'Economie, lui demandant de maintenir la convention, telle que négociée avec le Directeur général, et de permettre ainsi à tous les salariés éligibles de faire la demande de changement de statut après une ancienneté reconnue d'au moins 20 ans, et non seulement à ceux tombant sous les 3 critères définis dans l'Accord de médiation.

