

# UNE MISE EN GARDE AU COMITÉ DE DIRECTION



# Postfax

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

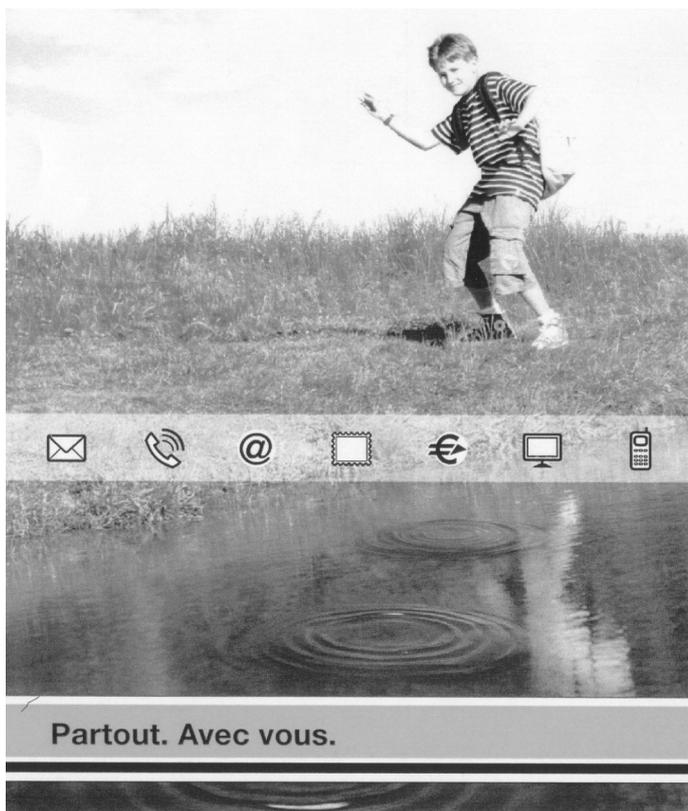


LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409

# Postfax



No 42  
Juin 2009



## **AGENDA 2012**

Les nouvelles  
orientations  
stratégiques  
de l'EP&T

Après que l'ancien Agenda (2002-2007) était venu à échéance, le Comité de Direction avait soumis au Conseil d'Administration de l'EP&T les "grands chantiers" qu'il entendait entamer de suite, et dont les principaux, et les plus contestés, portent sur la réforme de la distribution postale, du réseau de vente et de l'externalisation de la commercialisation et de la facturation des produits télécoms dans une nouvelle société.

Les représentants du Syndicat des P&T au Conseil d'Administration ont insisté, dès le début des débats, que tout d'abord les principes généraux et stratégiques qui devront prévaloir pour toute la politique de l'Entreprise soient fixés, avant que l'on ne se focalise sur des actions concrètes.

Le 3 mars 2009, après de longs débats, portant sur plus d'une année, le Conseil d'Administration a finalement arrêté

### 6 principes directeurs

retenus dans un nouvel

## **AGENDA 2012**

commentés ci-après, qui guideront les actions et démarches de l'EP&T d'ici à 2012.

## Les 6 principes directeurs

### ***Rentabilité, performance et compétitivité:***

***Assurer par le biais d'une approche commerciale proactive et respectueuse du client et par le biais d'un bon niveau de rentabilité et d'une performance élevée:***



- ***la compétitivité à long terme de l'entreprise dans un marché libéralisé;***
- ***un EBIT globalement positif dans l'ensemble et à géométrie variable pour les trois métiers de l'entreprise;***
- ***un résultat positif soutenable dans les filiales du groupe de l'entreprise, et au-delà dans le groupe tout entier.***

Dans sa récente déclaration sur l'état de la nation, le Premier Ministre a lancé un appel pour revenir aux principes de l'économie sociale de marché. Il a rappelé que l'économie n'est pas une fin en soi, mais qu'elle existe pour servir l'homme, et non l'inverse.

Le Conseil d'Administration voit ainsi confirmé l'esprit dans lequel il a fixé les 6 principes directeurs. Le Conseil d'Administration, et en particulier son président Gaston Reinesch, s'est toujours efforcé d'aboutir à un équilibre harmonieux entre l'économique, le social et l'environnemental.

Contrairement à ce qu'affirme le Directeur général dans son éditorial de la Hauspost n° 64, il n'existe ni principe directeur **principal** de l'Agenda 2012, (notamment celui selon les dires du Directeur général de *générer des bénéfices*), ni principes directeurs secondaires ou accessoires. Il n'y a pas de rang de priorité ou d'importance parmi les 6 principes directeurs ; tous se valent et sont interdépendants.

Une politique guidée par la seule recherche acharnée de performance économique et de compétitivité qui sacrifie le progrès social et la qualité du service sur l'autel du marché est vouée à l'échec.

S'il est exact que sans rentabilité et sans bénéfice, le progrès social est hors portée, l'inverse est tout aussi vrai. La question sociale est un élément de base de la rentabilité ; il n'y a des bénéfices que si les conditions sociales du personnel sont bonnes et motivantes. Sans investissements dans des infrastructures et des technologies de pointe, de même que sans bonne gouvernance du groupe EP&T, on ne saura être compétitif ; sans compétitivité pas de rentabilité.

L'approche commerciale respectueuse du client, évoquée dans le principe directeur sous examen, impose que la qualité de service des prestations soit en rapport avec le prix demandé, que ces prix restent raisonnables et transparents, que le client soit correctement informé sur les produits et ses droits, et que le service après-vente soit assuré, rapide et efficace.

Cela ne dispense évidemment pas l'EP&T, en tant qu'entreprise publique à vocation commerciale, de respecter le critère d'un bon niveau de rentabilité, tant au niveau de l'Entreprise que des trois divisions d'exploitation à des taux variables, des filiales et du groupe EP&T dans son ensemble.

Jusqu'ici l'EP&T a par ailleurs toujours fait preuve d'excellence dans ce domaine, grâce à une performance élevée du personnel; il en a également été le cas pour l'exercice 2008, malgré une situation économique très difficile.

Ainsi l'Etat-patron a touché depuis la création de l'EP&T des « dividendes » substantiels qui se chiffraient les dernières années comme suit :

année	2004	2005	2006	2007	2008
montant	25 millions	35 millions	29,5 millions	20 millions	20 millions

***Responsabilité sociale :***

***Intégrer des préoccupations sociales dans les relations avec les parties prenantes et les mettre en adéquation avec les objectifs de rentabilité et de développement futur de l'entreprise.***



***Assurer un niveau et une qualité aussi élevés que possibles de l'emploi, tout en adaptant dans le dialogue social, les usages et pratiques aux nouvelles contraintes du marché et aux changements de l'environnement socioculturel, par une flexibilité et une mobilité accrues du personnel en fonction des besoins du groupe de l'EPT.***

***Entreprendre des négociations pour la conclusion de contrats collectifs des salariés s'intégrant dans une convention-cadre de l'Entreprise.***

Il s'agit en l'occurrence pour la première fois que l'EP&T évoque officiellement vouloir se conformer aux critères de la responsabilité sociale des entreprises.

La responsabilité sociale des entreprises est un concept dans lequel les entreprises combinent dans leurs activités les préoccupations sociales, environnementales, et économiques; elle se caractérise par le respect de l'individu et de son entourage.

L'exercice de la responsabilité sociale de l'EP&T se base sur le respect de l'équilibre des intérêts de l'Etat-patron, du personnel et des clients dans le cadre d'un développement durable. Elle est structurée autour d'objectifs dont les principaux sont :

- respecter les droits du personnel ;
- améliorer en continu les conditions d'emploi et de travail et les relations professionnelles ;
- respecter les règles de la saine concurrence ;
- renforcer la transparence de la gouvernance de l'entreprise ;
- respecter les intérêts des clients ;
- promouvoir la responsabilité sociale des filiales, des fournisseurs et des sous-traitants ;
- développer l'engagement sociétal notamment par des investissements socialement responsables.

Nombreux de ces objectifs se retrouvent dans les 6 principes directeurs de l'Agenda 2012.

Le 2<sup>e</sup> principe directeur sous examen combine le nombre et le niveau de qualité de l'emploi avec les contraintes du marché.

Il ne s'agira pas de mettre en opposition les intérêts économiques avec ceux du personnel, mais de rechercher des combinaisons harmonieuses par une flexibilité et une mobilité accrues du personnel, dans le strict respect des droits acquis.

Par flexibilité et mobilité accrues il y a lieu d'entendre une adaptation des règles d'engagement, d'attribution des postes, de détachement et des horaires de travail selon les besoins de service, le tout dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel, dans le respect des législations et des conventions afférentes.

Il est rappelé dans ce contexte que le personnel a déjà dans le passé fait preuve d'une très grande flexibilité en donnant son accord à des adaptations du statut du fonctionnaire aux spécificités et contraintes de l'EP&T, notamment en ce qui concerne les conditions d'engagement et le régime disciplinaire.

Dans ce même contexte rangent les récents déplacements d'agents de guichet d'un bureau de poste dans un bureau d'un centre commercial avec des adaptations des horaires de travail, ainsi que la mise au concours de postes vacants parmi les agents de plusieurs carrières selon le profil requis, et plus selon une carrière déterminée.

En ce qui concerne le remplacement du contrat collectif des ouvriers de l'Etat et les contrats de travail individuels par un contrat collectif spécifique applicable à tous les salariés des P&T, ceci est prévu dans un projet de modification de la loi organique des P&T qui, après différentes modifications apportées par le ministre J Krecké (sur demande du Syndicat), se trouve actuellement sur le chemin des instances (voir postfax n°40 et 41). Reste à négocier les détails de ce contrat collectif, ce qui s'annonce comme exercice fort difficile.



*Service Universel:*

***Assurer dans le cadre des objectifs de rentabilité de l'entreprise, des services universels de qualité à l'ensemble de la population dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur. Le cas échéant, des méthodes de compensation pour la prestation des services universels sont à négocier avec l'Etat.***

La libéralisation européenne des industries de réseaux (télécommunications, électricité, postes, chemins de fer etc.) a donné naissance au concept du service universel qui, en fait, est une garantie à tout consommateur d'un accès, où qu'il habite, à des services de qualité, fournis en continu, et à des prix abordables. C'est un ensemble minimal de services fournis obligatoirement à tout client qui en fait la demande, selon des conditions déterminées.

Ainsi pour les télécommunications chaque citoyen a droit à un raccordement au réseau fixe ( ISDN et Internet). Au Luxembourg il n'existe pas d'opérateur officiellement désigné comme prestataire du service universel des télécommunications, même si l'EP&T assure pleinement, et à la grande satisfaction de la clientèle, ce service.

Il est évident que l'EP&T, en tant qu'entreprise publique, se doit de continuer à assurer le service universel des communications électroniques, voir même d'étendre le service au « large bande ».

Pour le secteur postal, les Etats membres de l'Union européenne ont l'obligation de garantir un service universel à des prix abordables, garantissant tous les jours ouvrables, et pas moins de cinq jours par semaine, à tout point du territoire, au minimum :

- la levée, le tri, le transport et la distribution au domicile de chaque personne physique ou morale, des envois postaux jusqu'à 2 kilogrammes et des colis jusqu'à 10 kilogrammes ( avec possibilité de porter cette limite à 20 kilogrammes) ;
- les services relatifs aux envois recommandés et aux envois avec valeur déclarée ;

Les services postaux présentent la spécificité d'être des services publics de proximité. L'activité repose sur un contact quotidien avec la grande majorité des utilisateurs ; elle implique une présence physique et des possibilités de contacts humains réguliers.

Cette spécificité explique que les directives européennes prévoient la possibilité pour les Etats membres de désigner un prestataire unique du service universel postal (l'EP&T pour le Luxembourg), alors que par exemple pour les télécommunications un prestataire n'est désigné qu'en « dernier recours », c.à.d. que si le marché n'arrivait pas à assurer un tel service universel.

Le fait de prévoir de prime abord un prestataire postal revient donc à reconnaître que le marché n'arrivera de toute façon pas à assurer une distribution postale universelle à tous les endroits du pays aux conditions données.

Or , le marché postal luxembourgeois est très attractif pour tout opérateur postal.

En effet, le Luxembourg est le pays de l'Union Européenne avec l'une des plus grandes densités de la population et le plus haut taux de trafic postal par tête d'habitant.

Ces deux éléments constituent un attrait pour tout concurrent, car ils impliquent de faibles coûts par courrier traité pour tout acteur du marché qui peut se concentrer sur les parties les plus profitables de celui-ci (Luxembourg-ville, région du sud et zones industrielles), alors qu'il laisse le soin au prestataire du service universel de desservir les régions éloignées, peu peuplées et partant peu lucratives, sinon déficitaires.

Le métier postal, surtout celui de la distribution, se caractérise toujours par une forte activité manuelle et un service à la personne, c'est à dire un secteur important en matière d'emploi.

Cela revient à dire qu'avec la libéralisation du secteur postal en 2013 l'EP&T se verra opposée dans les secteurs lucratifs à une concurrence d'opérateurs privés qui pratiquent le dumping salarial, notamment par des emplois instables avec de pauvres salaires et de mauvaises conditions de travail, et des contrats de faux indépendants.

Pour contrecarrer cette politique de l'écroulement des opérateurs privés, le surcoût du service universel pour son prestataire devra être financé par un fonds de compensation. Ce fonds devra être alimenté prioritairement par les opérateurs disposant d'une licence pour offrir leurs services sur le territoire national. Ce n'est que si les fonds ainsi collectés ne devaient pas suffire pour compenser le total du surcoût que l'Etat devra prendre à sa charge le solde.

En ce qui concerne le prestataire désigné du service universel, il y a lieu de rappeler les propos du Premier Ministre qui a exigé que *déi privat Anbieter vu Postservicer der Post hir Käschte via Bedeelegung un engem Kompensatiounsfong decken*

**Le prestataire du service universel restera donc l'EP&T**

***Indépendance:***

***Se positionner en tant qu'entreprise publique indépendante avec des coopérations ou des alliances lorsque celles-ci peuvent apporter une plus-value pour le groupe EPT.***



Il y a lieu de relever de prime abord que contrairement à des idées fréquemment répandues, ni le traité de l'Union européenne, ni des directives ou règlements communautaires, n'obligent un Etat membre à privatiser une entreprise publique. Le traité de l'UE est expressément neutre par rapport au statut des opérateurs.

Si nos pays voisins ont totalement ou partiellement privatisé leurs services postaux et de télécommunications, ce n'est que sur volonté et décision des gouvernements nationaux.

Dans sa récente déclaration sur l'Etat de la nation le premier Ministre s'est dit content *que nous luxembourgeois n'ayons jamais écouté ces chants de sirène ultralibéraux et anti-sociaux, que nous n'avons pas privatisé les postes et télécommunications.....*

L'entreprise des P&T doit et va rester une entreprise publique autonome :

- parce qu'elle a fourni les preuves qu'une entreprise publique peut rester compétitive dans un marché concurrentiel et combiner harmonieusement service public et prestations à vocation commerciale ;
- parce qu'elle verse chaque année une contribution substantielle au trésor public ;
- parce que :

**un Etat qui vend son patrimoine,  
s'appauvrit**

***Responsabilité économique :***

***Permettre dans l'esprit également d'un développement durable, aux entreprises et à la population de disposer de technologies de pointe en tenant compte de la logique économique d'investissement de l'entreprise et de son propriétaire.***



Vu l'importance des moyens de communication dans l'économie nationale, et vu sa mission de service public, l'EP&T doit rester un acteur clé offrant des services et infrastructures à la pointe du progrès.

En tant qu'entreprise publique avec une solide assiette financière, l'EP&T, contrairement aux autres acteurs du marché, ne doit pas rechercher le profit à court terme, mais peut investir dans des technologies et infrastructures dont le retour économique n'est assuré qu'à long terme.



***Gouvernance***

***Gérer l'ensemble du groupe EPT par la définition, la coordination et le suivi au sein du Conseil d'Administration de l'EPT, entre autres, des stratégies communes du groupe EPT, de l'entreprise et de ses filiales qui partagent les mêmes missions, afin de permettre la réalisation des synergies nécessaires pour assumer pleinement le rôle d'opérateur de référence sur le marché et, plus généralement, de réaliser l'Agenda 2012 de l'EPT.***

Le développement et l'envergure qu'ont pris les différentes filiales de l'EP&T impliquent qu'il faut de plus en plus coordonner les activités et agir en tant que groupe EP&T.

Les stratégies des filiales qui étaient jusque là de la compétence du Comité de Direction de l'EP&T (dont les membres siègent dans les conseils d'administration des filiales), et qui se faisait promoteur d'une externalisation de plus en plus grande des missions de la « maison mère » vers les filiales, devront, à l'avenir, être soumises à l'approbation du Conseil d'Administration de l'EP&T.

L'EP&T raisonne de plus en plus en tant que groupe EP&T.

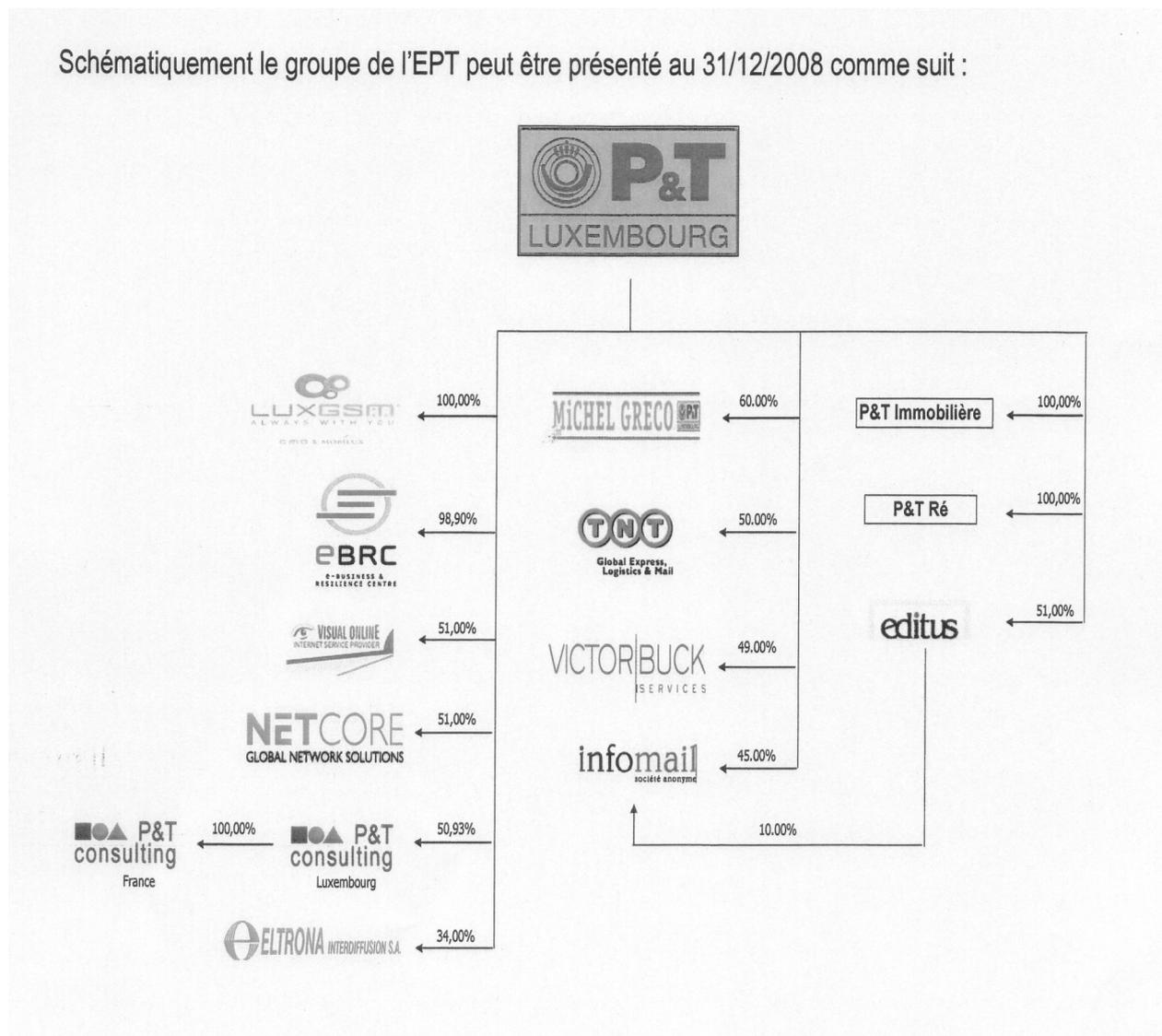
Ce groupe est constitué de la « maison mère » l'Entreprise des postes et télécommunications et des filiales suivantes, dans lesquelles l'EP&T a une participation supérieure à 50 % :

LUXGSM S.A.	P&T Immobilière S.à.r.l	P&T Réassurances S.A.
P&T Consulting S.A.	P&T Consulting France S.A.S	e-BRC S.A.
Michel Greco S.A.	Infomail S.A.	Editus Luxembourg S.A
Netcore S.A.	Visual Online S.A.	

En plus l'EP&T détient des participations de 34 à 50 % dans trois autres entreprises :

TNT Express Luxembourg  
 Victor Buck Services S.A.  
 Eltrona Interdiffusion S.A.

Schématiquement le groupe de l'EPT peut être présenté au 31/12/2008 comme suit :



# Libéralisation du service postal



La directive postale publiée le 27 février 2008 devra être transposée par les Etats membres de l'Union européenne dans leur droit national au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Le Luxembourg a obtenu un délai supplémentaire de deux ans, grâce à la forte mobilisation des représentants luxembourgeois dans les organismes européens qui interviennent dans le processus d'élaboration d'une directive; à savoir le Conseil des ministres européens, le Parlement européen, le Comité économique et social européen (par l'intermédiaire du collègue Raymond Hencks), le Comité des régions. A ce niveau il convient de rappeler particulièrement l'engagement assidu des députés européens luxembourgeois et notamment celui de Mme Astrid Lulling.

Le mérite revient en particulier au ministre en charge du dossier M. Jean Louis Schiltz qui a maintenu jusqu'à la fin des négociations son opposition stricte aux plans de libéralisation de la Commission européenne.

Ce délai supplémentaire devrait permettre au Luxembourg de procéder à un examen détaillé des dispositions communautaires spécifiques au secteur postal afin d'en dégager toutes les potentialités, et de s'inspirer auprès des meilleurs pratiques des opérateurs postaux étrangers.

A la différence des autres secteurs (télécommunications, énergie, transports) les textes communautaires comportent une définition ambitieuse et exigeante du "service universel" qui garantit à chaque habitant de l'UE au plan communautaire: cinq jours ouvrables par semaine au minimum, la levée, le tri, le transport, et la distribution des envois postaux jusqu'à 2 kilogrammes, des colis jusqu'à 10 kilogrammes (pouvant être étendu à 20 kg), les services relatifs aux envois recommandés et aux envois à valeur déclarée.

Le service universel peut également comporter la gratuité pour les aveugles et la possibilité de définir un plan ambitieux de présence postale afin, comme le demande la directive, de "tenir compte des besoins des utilisateurs."

La directive permet de :

- définir précisément des normes de qualité de service ;
- garantir des voies de recours, de règlement des litiges et d'indemnisation pour les utilisateurs ;
- désigner un ou plusieurs prestataires du service universel ;
- garantir les « exigences essentielles » y compris le respect des conditions de travail et de régimes de sécurité sociale, le respect des conventions collectives, la protection de l'environnement, l'aménagement du territoire ;
- garantir un service identique pour les utilisateurs dans des conditions comparables et mettre en place des dispositifs précis d'évolution en fonction de l'environnement technique, économique et social, ainsi que des besoins des utilisateurs ;
- décider d'un tarif unique sur tout le territoire national pour chacun des services faisant partie du service universel et garantir qu'il soit abordable pour tous les utilisateurs, afin que chacun y ait accès ;

Si la directive de 2008 a pour principale caractéristique la disparition du « secteur réservé » pour assurer le financement du service universel, elle propose toutefois une série d'autres possibilités.

Il importe de relever que, même si cela fait partie des opinions souvent répandues, ni le traité, ni les directives ou d'autres règles communautaires ne comportent pas d'obligations juridiques concernant le statut des opérateurs ou leur privatisation.

Ce qui va être déterminant pour que l'EP&T ait les moyens d'affronter la concurrence ce n'est pas son statut de droit public, qui d'ailleurs a fait ses preuves, mais les conditions dans lesquelles le Gouvernement va décider de mettre en œuvre la directive et organiser le marché postal, entre autres, en matière de définition et de financement du service universel.

## La loi de transposition luxembourgeoise

La directive confie à chaque Etat membre la mission d'adopter les mesures nécessaires pour garantir un service universel, leur reconnaissant donc de larges pouvoirs d'adaptation à la spécificité de leur situation et à leurs objectifs d'intérêt général.

Il s'agira donc de désigner l'EP&T comme prestataire unique du service universel et de veiller à une définition ambitieuse du service universel postal.

Le premier élément, à prendre en compte pour déterminer l'avenir du secteur postal de l'EP&T, consiste à se saisir de toutes les potentialités des règles communautaires pour en définir les conditions de mise en œuvre au Luxembourg lors de la transposition en droit national, en précisant des objectifs ambitieux de service public, notamment :

- la levée, le tri et le transport permettant une distribution des envois postaux pendant cinq jours par semaine entre 6 heures du matin et 14 heures de l'après-midi.
- la mise à la disposition dans les bureaux de postes des centres villes et centres régionaux rurales de boîtes postales accessibles aux gros usagers six jours par semaine où le courrier postal sera mis à disposition jusqu'à 10 heures du matin au plus tard.
- un plan ambitieux de présence postale, afin, comme le demande la directive, de « tenir compte des besoins des utilisateurs » ;
- la garantie du respect d' « exigences essentielles », en matière de conditions de travail et du régime de sécurité sociale, des conventions collectives, de protection de l'environnement, d'aménagement du territoire, avant d'éviter toute forme de dumping social ou d'écrémage territorial ;
- la garantie d'égalité et d'un service identique pour les utilisateurs dans des conditions comparables ;
- la mise en application d'un tarif unique sur tout le territoire national pour chacun des services faisant partie du service universel ;
- le bénéfice de la gratuité pour les aveugles et de réductions de tarifs pour les associations sans but lucratif ainsi que pour la distribution de journaux et périodiques;
- la définition de normes précises et mesurables de qualité de service (délais de distribution, attente aux guichets, réactivité aux demandes);
- la mise en place de dispositifs d'adaptabilité et d'évolution en fonction de l'environnement technique, économique et social, ainsi que des besoins des utilisateurs ;
- la mise en place de voies de recours, de règlement des litiges et d'indemnisation pour les utilisateurs.

## Coût et financement du Service Universel

Aujourd'hui le service universel est financé par le service réservé (monopole sur les lettres jusqu'à 50 grammes) qui permet de compenser le déficit du Service Universel par des recettes provenant des activités profitables du domaine réservé.

Avec la libre concurrence le service réservé est aboli. La possibilité de compensation du déficit du Service Universel par des gains sur les secteurs rentables diminuera à

fur et à mesure où la concurrence procédera à l'écrémage du marché en s'établissant sur les seuls secteurs lucratifs, pour ne laisser à l'EP&T que les affaires non rentables.

Le métier postal, surtout celui de la distribution, se caractérise par une forte activité manuelle et un service à la personne. La main-d'œuvre représente +/- 80 % du coût total du service.

En outre, l'obligation inhérente au Service Universel d'appliquer un prix « abordable » et uniforme pour tout client, où qu'il habite, pèse lourdement sur la rentabilité ; les tarifs pour les services postaux tombant dans le champ d'application du Service Universel ne pourront donc être majorés à volonté ou selon les coûts.

Le Ministre J.L. Schiltz a annoncé à plusieurs reprises que le surcoût du Service universel sera financé par l'intermédiaire d'un

### fonds de compensation

Prioritairement ce seront les opérateurs disposant d'une licence pour offrir leurs services sur le territoire national qui devront verser une contribution pour subvenir au déficit auquel doit faire face le prestataire du Service Universel.

Si le mode de calcul du surcoût du Service Universel est réglé au niveau communautaire, le mode de détermination de la contribution des opérateurs dans ledit fonds de compensation (calculée sur le chiffre d'affaires ? le bénéfice ? le nombre d'envois distribués ? etc. ) n'est jusqu'ici réglé nulle part.

Il ne faut pas être prophète pour prédire que les opérateurs essaieront, par tous les moyens pour payer le moins possible, si ce n'est rien du tout. En outre, y aura-t-il, dès l'ouverture du marché, suffisamment d'opérateurs pour prendre en charge le surcoût du Service Universel

Toutes ces questions et problèmes doivent être résolus dans la loi de transposition de manière à assurer durablement un Service Universel de qualité digne de ce nom.

Quoiqu'il en soit, le gouvernement devra garantir que le surcoût du Service Universel sera dûment remboursé au prestataire du service, le cas échéant, par une contribution directe de l'Etat, déduction faite des fonds versés par les opérateurs privés.

**Présentation de l'Association des Salariés des P&T (ASEPT)**  
affiliée au Syndicat des P&T

Depuis des années, des employés privés et des ouvriers de l'EP&T étaient affiliés au Syndicat des P&T en tant que membres individuels.

Avec l'augmentation permanente des engagements d'agents de droit privé et suite à l'introduction du statut unique pour salariés, le Syndicat a décidé de rééquilibrer son organisation interne afin de mieux combiner la défense des intérêts des agents de droit public (fonctionnaires et employés d'Etat) et ceux des agents de droit privé (anciens employés privés et ouvriers) dans l'esprit d'une bonne cohésion sociale à l'intérieur de l'Entreprise.

Dans cet ordre d'idées, des salariés de l'EP&T se sont regroupés et ont décidé de constituer une association des salariés, l'ASEPT, qui s'intègre parfaitement dans la structure du Syndicat des P&T.

Aux dernières élections sociales l'ASEPT qui, pour la première fois, a participé à de telles élections, en concurrence avec l'OGBL et le LCGB, a obtenu 4 sièges effectifs et 4 sièges suppléants dans la Délégation des salariés des P&T. Deux de ces quatre délégués (N.Sadler, M. Ourdane) font partie du bureau exécutif et Nadine Sadler a été nommée Vice-Présidente de la Délégation.

Avec le concours et l'expérience du Syndicat, l'ASEPT

- s'opposera à tout nouveau type de contrat de travail auquel les acquis sociaux ne s'appliqueraient pas,
- se portera fort pour améliorer les conditions de travail et de rémunération de ses membres dans le cadre de la négociation d'un contrat collectif spécifique aux P&T.

**Le comité de l'ASEPT- Association des Salariés de l'EPT**

Président	WEDEUX Denis
Vice-Président	DANY Patricia
Secrétaire général	SADLER Nadine
Secrétaire adjoint	PINKOWSKI Patricia
Trésorier	MEYER Patrick
Trésorier adjoint	BACK Robert
Membre	OURDANE Mohammed, FILIPOVIC Edin, REULAND Steve

Le Syndicat lance un appel auprès de tous ses membres, fonctionnaires, employés publics et salariés, d'inviter leurs collègues de travail relevant du régime des salariés à devenir membre de l'ASEPT (téléphone : 4765-4264).

## Congé de maladie: Règles à observer



### Sorties autorisées

En principe l'agent incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident n'est **pas autorisé à sortir** en dehors de son domicile, ou de son lieu de séjour indiqué par lui, pendant les journées d'incapacité de travail déclarées à l'employeur où à la caisse de maladie avec ou sans certificat médical.

L'agent porté incapable de travailler pour une période dépassant en continu cinq jours civils et pour laquelle une sortie n'est pas médicalement contre-indiquée (sortie autorisée par le certificat médical) peut, **à partir du 6<sup>e</sup> jour**, s'éloigner de son domicile ou du lieu de séjour indiqué uniquement

**entre 10.00 heures du matin et 21.00 du soir.**

L'absence sur le certificat de maladie de toute indication concernant la sortie vaut comme sortie non autorisée !

Dans les cas où le certificat de maladie ne prévoit pas de sortie autorisée le concerné, afin de s'alimenter convenablement pendant la période d'incapacité de travail ou d'accident, est néanmoins autorisé, à partir du 6<sup>e</sup> jour (civil) d'incapacité de travail,

à fréquenter un établissement de restauration  
entre 12.00 et 14.00 heures ou entre 19.00 et 21.00 heures.

Sont cependant autorisées pendant la durée déclarée de l'incapacité de travail les sorties indispensables pour recevoir des soins médicaux en rapport avec l'incapacité de travail ou pour donner suite aux convocations auprès du Contrôle médical.

Tant que dure l'incapacité de travail le concerné ne peut participer à des activités sportives collectives et ne peut exercer une activité corporelle incompatible avec son état de santé.

Dans le cas où l'incapacité de travail se prolonge au-delà d'une période de six semaines, la Caisse de maladie peut dispenser à partir du 43<sup>e</sup> jour, et sur demande écrite de l'agent porté incapable de travailler, d'une ou de plusieurs restrictions de sortie précitées.

Lieu de séjour en cas de maladie
----------------------------------

La personne incapable de travailler doit séjourner à son domicile ou à l'adresse qu'il doit signaler à l'employeur et à la Caisse de maladie.

Cette règle ne vaut pas dans l'hypothèse où l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant un séjour ou en cas d'hospitalisation dans un pays étranger.

Lorsque la maladie ou l'accident est survenu au Luxembourg, l'agent porté incapable de travailler ne peut se déplacer à l'étranger que sur autorisation préalable de la Caisse de maladie, et sur avis du médecin traitant, dans les cas suivants:

- constat d'une maladie consolidée dans le cadre d'une procédure de mise en invalidité;
- décès d'un membre de famille du 1<sup>er</sup> degré intervenu à l'étranger;
- accouchement du conjoint résidant à l'étranger.

Un tel séjour ne pourra dépasser une semaine ouvrable.



Le  
**Syndicat  
des P&T**

a participé  
à la  
**manifestation  
des syndicats  
du 16 mai 2009**  
avec une forte  
délégation

