

Postfax



No 40
Janvier 2009

POSTES

Le Syndicat des P&T remercie tous les salariés (anciens employés privés et ouvriers) de l'EP&T qui, lors des récentes

Elections de la Délégation des Salariés

lui ont témoigné leur confiance.

Le Syndicat des P&T a obtenu 24.76 % des suffrages ce qui équivaut à 4 sièges dans la Délégation. Ont été élus :

membres effectifs



Mohammed Ourdane

Nadine Sadler

Denis Wédeux

Pierrot Colling

membres suppléants



Patrick Meyer

Robert Back

Jean-Marie Bartholomey

Patrick Welter

Etant donné que c'était la première fois que le Syndicat des P&T présentait des candidats pour la représentation du personnel des salariés, ce résultat est excellent et extrêmement motivant pour la nouvelle section « salariés » du Syndicat des P&T.

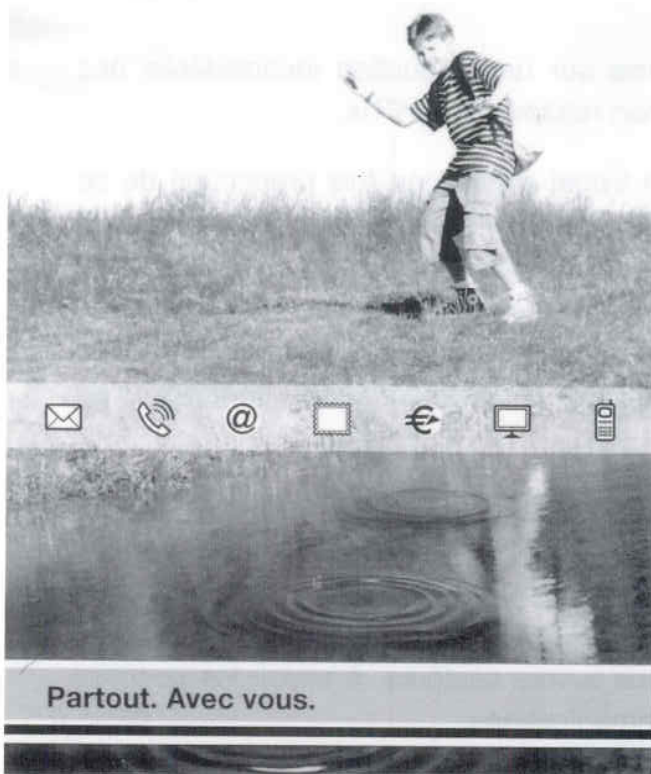
S'y ajoute que Nadine SADLER a été élue VICE-PRESIDENTE de la Délégation ; Mohammed OURDANE a été désigné comme membre du bureau de la Délégation dans la fonction d'expert en négociation.

Les défis qui attendent la nouvelle Délégation sont de taille. Le Comité de Direction a d'ores et déjà entamé les démarches pour faire modifier la loi organique afin de pouvoir

- engager des agents de droit privé également pour des travaux qui jusqu'ici ont été effectués par des agents publics de la carrière inférieure ;
- conclure une convention collective spécifique pour les salariés de l'EP&T.
(voir article ci-après)

La Délégation sera donc appelée à négocier une telle convention collective propre à l'EP&T.

Le Syndicat, qui jusqu'ici n'était représentatif que pour les fonctionnaires et employés publics, représente dorénavant **tous les agents** de l'EP&T et devra trouver un équilibre entre les missions à assurer par des agents publics et celles qui seront de la compétence d'agents de droit privé, le tout en sauvegardant la cohésion sociale et les droits acquis des uns et des autres, et en veillant à de bonnes conditions de travail et de rémunération pour tous.



Editorial

Le progrès social dans le cadre de l'Agenda 2012

Il est indéniable que l'EP&T est durement confrontée à la libre concurrence, la compétitivité et la maîtrise des coûts. Cette situation est accentuée par l'actuelle crise économique et la chute des prix des télécommunications, partiellement imposée par la Commission européenne, au-delà du libre jeu de la concurrence (lire article ci-après : les prix roaming en chute libre).

Face à ces défis, le Comité de Direction de l'EP&T ne voit qu'une solution :

sacrifier le progrès social sur l'autel du marché

Guidée par la seule recherche acharnée de performance économique et de compétitivité, la qualité de service et les conditions sociales sont rétrogradées au second rang.

Sans bénéfice substantiel, le progrès social est selon le Comité de Direction hors portée.

Or, 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.

Lorsqu'on parle de compétitivité par rapport à la concurrence on ne peut pas uniquement comparer le niveau des salaires, mais il faut également prendre en considération des facteurs comme

- le niveau de formation et de qualification du personnel et,
- le climat social.

Pour mesurer la compétitivité, l'Entreprise doit mettre en balance ce qu'elle donne avec ce qu'elle reçoit en échange.

Une entreprise peut être prête à rémunérer son personnel mieux que la concurrence, si elle peut, de ce fait, utiliser une main-d'œuvre dont les compétences et performances professionnelles sont supérieures à celles de la concurrence

La compétitivité ne se mesure donc pas par le seul facteur coût, mais par le rapport avantages/coûts.

Néanmoins le Comité de Direction s'acharne sur une réduction inconsidérée des coûts de ce qu'il se plaît à qualifier de « human resources (HR)».

A propos de cette terminologie, Me Gaston Vogel s'était une fois préoccupé de ce vocabulaire dégradé, inédit, auquel on n'était pas habitué et qui est déjà devenu si banal qu'on peut dire qu'il est passé dans le circuit sanguin. Celui qu'on appelait il y a à peine deux ans encore chef du personnel a pris le titre de head of human resources. Voilà un vocable qui institue un nouveau discours de dédain. L'homme travailleur est réduit au niveau d'un matériel, d'une chose, dont seules sont prises en compte les potentialités de rendement....

Quoiqu'il en soit, le Comité de Direction entend retenir comme principal principe directeur de l'agenda 2012 la réduction des coûts du personnel pour pouvoir maintenir un résultat financier positif. Cette obligation de résultat vaut pour le secteur postal et tout particulièrement pour la distribution postale ouverte à la concurrence à partir de 2013, mais également pour les deux autres secteurs, à savoir les services financiers postaux et les services de télécommunications.

On ne pourra nier que le métier postal, surtout celui de la distribution se caractérise toujours par une forte activité manuelle et constitue un secteur important de l'emploi. Il s'ensuit que les frais de personnel sont particulièrement importants dans le coût total du secteur postal alors que dans les deux autres secteurs d'activité de l'EP&T ce sont avant tout les frais d'entretien et les investissements qui représentent les charges les plus lourdes.

Le Syndicat se trouve ainsi confrontée à la question faut-il accompagner les restructurations où faut-il les rejeter en bloc, protester et résister aux changements ?

Le Syndicat a décidé d'appuyer toute mesure indéniablement nécessaire pour sécuriser l'avenir de l'EP&T, dans l'intérêt bien compris des clients, du personnel et de l'entreprise.

Plutôt que de provoquer la zizanie dans l'Entreprise qui a surtout et cruellement besoin de paix sociale et d'un personnel qui reste motivé, le Syndicat a ainsi opté à relever le défi qui consiste à accroître l'efficacité de l'EP&T dans le respect des missions de service public dont elle est investie tout en garantissant de bonnes conditions de travail pour le personnel en activité et celui à engager.

Jusqu'ici l'EP&T a toujours pu se prévaloir d'un accord tacite entre le Comité de Direction et le Syndicat des P&T sur les règles du jeu social à respecter à l'intérieur de l'Entreprise.

Les deux parties ont ainsi toujours prouvé qu'elles ne sont pas seulement capables de produire un « gâteau » d'excellente qualité, mais qu'elles savent également le partager, sans le réduire en miettes.

Le Syndicat s'est toujours appliqué à maintenir la paix sociale et à promouvoir le dialogue social et le consensualisme. Ce « gentlemen's agreement », tacite pour les uns, explicite pour les autres constitue une part importante dans le capital social de l'Entreprise . Peu s'en rendent compte, mais la cohésion sociale qui en résulte est un extraordinaire facteur de richesse pour les P&T, qu'il ne faudra pas mettre en danger.

Il s'agira donc de nouveau de trouver un équilibre harmonieux entre résultat financier et responsabilité sociale de l'EP&T, étant entendu qu'on devra se mettre d'accord de ce qu'on entend par responsabilité sociale.

En ce qui concerne le volet financier, la réduction raisonnée et raisonnable des charges devra s'accompagner d'un accroissement des recettes, notamment par une meilleure commercialisation des produits des P&T, une plus grande agressivité commerciale et un relèvement des tarifs postaux

Or, il y a un certain temps le Gouvernement avait annoncé sa décision de refuser tout relèvement de taxes publiques, y compris les tarifs de l'EP&T, afin de combattre l'inflation.

Le problème de l'inflation ne se posant plus au stade actuel, il est indispensable de procéder aux adaptations des tarifs des lettres qui figurent parmi les moins élevés dans l'Union européenne.

En ce qui concerne les frais du personnel la maîtrise des coûts ne pourra se faire que **dans le dialogue avec les représentants du personnel et moyennant**

a) pour le personnel en activité

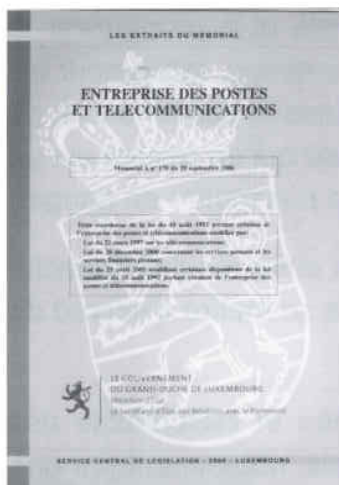
le strict respect des droits acquis

b) pour le personnel de droit public à engager

le respect des dispositions du statut des fonctionnaires et employés publics ;

c) pour le personnel salarié en activité et à engager

- ***une garantie d'emploi : nul ne pourra être licencié pour des raisons économiques ;***
- ***une rémunération de base tenant compte des responsabilités, contraintes et sujétions particulières propres à l'EP&T avec des garanties appropriées de développement de carrière et une participation au bénéfice ;***
- ***l'égalité des chances lors du recrutement et du développement de la carrière ;***
- ***des conditions de travail qui respectent la sécurité et la santé au travail.***



Modification de la loi organique de l'EP&T

Le 13 janvier 2009 le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur, M. Jeannot Krecké, a déposé

- un projet de loi modifiant la loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications, ainsi qu'un
- projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 15 octobre 1992 concernant le mode d'élection des représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'Entreprise des P&T et l'exercice de ses fonctions.

Ce projet de loi a été élaboré par le Comité de Direction de l'EP&T et, selon ses dires, poursuit un triple objectif :

- la transposition au niveau de la loi organique de l'EP&T de la fusion des statuts de l'ouvrier et de l'employé privé ;
- la résolution du problème de la privation du droit de vote actif et passif des anciens employés privés pour la représentation au sein du conseil d'administration de l'entreprise ;
- l'inscription, dans la loi, de la possibilité pour l'EP&T d'abandonner le cadre de la convention des ouvriers de l'Etat pour élaborer, avec les partenaires sociaux, une convention collective spécifique pour l'Entreprise.

Il y a lieu de relever de prime abord que cette modification de la loi organique a été déposée

sans qu'il y ait eu consultation des représentants du personnel,
ni par le Comité de Direction de l'EP&T, ni par le Ministre de l'Economie.

Le Syndicat et la Délégation des salariés de l'Entreprise des P&T s'étaient, avant le dépôt dudit projet de loi, adressés à M. Jeannot Krecké, Ministre de l'Economie, pour lui proposer de profiter d'une future modification de la loi organique de l'EP&T pour majorer le nombre des représentants du personnel dans le Conseil d'Administration et de le porter de 4 à 6 unités dont :

- quatre représentants tombant sous le statut de la fonction publique élus par, et parmi le personnel de l'entreprise, sans que pour autant une des carrières puisse disposer de plus d'un membre ;
- deux représentants des salariés élus conformément aux dispositions prévues par le code de travail respectivement la législation concernant les comités mixtes et la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Cette majoration se justifie par la grande diversité des métiers et carrières auprès des P&T qui demande de la part des représentants du personnel de plus en plus de spécialisation et de compétence.

Pour désigner les deux membres supplémentaires au Conseil le Syndicat a proposé de confier

- le 4^e poste de représentant du personnel tombant sous le statut de la fonction publique au premier suppléant élu lors des élections afférentes de 2007, alors que
- le 2^e poste de représentant du personnel salarié devrait être désigné par la Délégation des salariés.

Or, force est de constater que cette augmentation des représentants du personnel dans le conseil d'administration ne figure pas dans le projet de loi déposé.

En ce qui concerne le projet de loi tel qu'il a été déposé, il n'est pas (comme veulent le faire croire les auteurs du projet) seulement une adaptation technique à la nouvelle situation créée par le statut unique, mais il reforme certains changements fondamentaux des conditions de travail d'une partie des **salariés de l'EP&T (les changements proposés ne visent que les salariés; les fonctionnaires et les employés publics des P&T ne sont pas directement concernés).**

Ainsi la modification proposée de l'article 24 paragraphe 5 de la loi organique de l'EP&T innove dans la mesure où elle crée la possibilité

- d'engager des agents sous le régime de droit privé pour n'importe quel poste (sauf pour le Comité de Direction), sans distinction de formation ou de qualification ;
- de conclure pour les salariés une convention collective spécifique pour l'EP&T.

En outre, le projet de loi supprime dans ladite loi organique toute référence au contrat collectif des ouvriers de l'Etat et prévoit à sa place une disposition qui autorise le Comité de Direction à *engager du personnel sous le régime des salariés tel qu'il est défini par le Code du travail. Une convention collective pourra être conclue, dans les formes prévues au titre VI du livre Ier du Code du travail, entre l'entreprise et les membres du personnel concernés. »*

Or, jusqu'à ce jour le contrat collectif des ouvriers de l'Etat s'applique également aux (anciens) ouvriers (nouveaux salariés) de l'EP&T alors que les employés privés de l'EP&T sont liés par des contrats de travail individuels.

Par la suppression des termes « contrat collectif des ouvriers de l'Etat » dans la loi organique des P&T, les "anciens" ouvriers se retrouveront, au moment de la mise en vigueur du projet de loi en question, sans contrat collectif, dans l'attente qu'un nouveau contrat collectif spécifique aux P&T soit négocié et mis en application.

Entre-temps lesdits agents en activité de service et les salariés nouvellement engagés tomberont dans le champ d'application du Code de travail, ce qui constitue un risque de **dégradation des conditions de travail et de rémunération pour tous les salariés et une flagrante violation des droits acquis des anciens ouvriers.**

La nouvelle association des salariés, affiliée au Syndicat des P&T, a chargé la Délégation des Salariés, dont elle est membre, d'intervenir d'urgence auprès du Ministre.

Affaire à suivre

Une convention collective spécifique pour les salariés des P&T

L'entreprise des P&T emploie plus de 800 ouvriers de l'Etat et quelques 190 employés privés.

Les ouvriers sont occupés majoritairement dans la division postale (tri postal, porteurs de journaux) mais également dans le nettoyage et, à moindre degré, à la division des télécommunications. Les employés privés exercent essentiellement des emplois spécialisés dans les domaines techniques, économiques et commerciaux, exigeant principalement une formation élevée.

Dans la mesure où les notions « ouvriers » et « employés privés » sont abolies à partir du 1^{er} janvier 2009 (loi sur le statut unique) pour former une seule catégorie, celle de « salariés », le contrat collectif des ouvriers de l'Etat, applicable jusqu'alors aux ouvriers des P&T, ne pourra plus, selon les dires du Comité de Direction, servir de base pour définir le régime de travail du personnel de droit privé de l'Entreprise (à noter que les employés privés étaient engagés par contrat de travail individuel).

Dans ces conditions, les références au contrat collectif des ouvriers de l'Etat devront être supprimées dans la loi organique de l'EP&T.

L'EP&T devra, toujours selon le Comité de Direction, bénéficier d'une flexibilité accrue et comparable à celle des concurrents dans la gestion de son personnel, ce qui devrait pouvoir se réaliser par le biais d'une

convention collective spécifique avec les partenaires sociaux de l'EP&T.



Voilà pourquoi le projet de loi portant modification de la loi organique de l'EP&T prévoit qu'une *convention collective pourra être conclue, dans les formes prévues au titre VI du livre Ier du Code du travail, entre l'Entreprise et les membres du personnel concernés.*

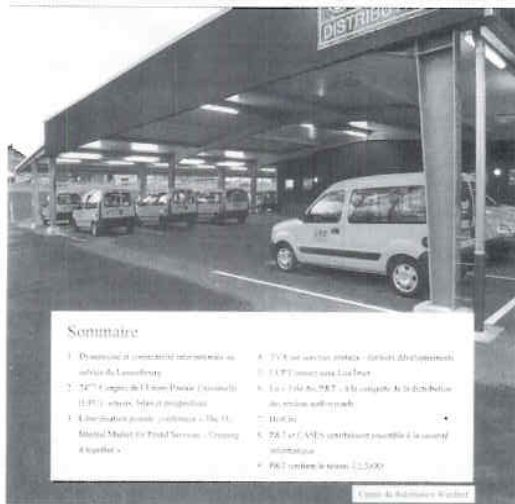
Même si le Syndicat approuve l'idée d'une convention collective spécifique aux P&T il reste beaucoup d'interrogations. Une telle convention sera-t-elle d'application générale pour tout le secteur ? Ne faudra-t-il pas conclure de conventions distinctes ; une pour le secteur postal et une pour le secteur des télécommunications ? Une convention collective qui englobe le secteur des télécommunications pourra-t-elle être déclarée d'application générale pour tous les prestataires de services postaux sur le marché ?

Quoiqu'il en soit, le Syndicat tient à rappeler que dans le cadre de la libéralisation postale M. le Ministre des Communications J.L. Schiltz a retenu (par écrit) qu'il

importe notamment de mettre en œuvre la clause sociale prévue dans le texte de la directive et qui vise à assurer un service postal de qualité assuré par des professionnels qualifiés dans de bonnes conditions de travail.

ePT-Brèves

Le service d'information de l'EP&T (Association) 100% - Décembre 2008



EPT-Brèves est une lettre d'information portant sur l'actualité des services et produits postaux, financiers postaux et de communications électroniques que l'EP&T adresse régulièrement aux forces vives politiques (ministres, députés, partis politiques etc.) et aux gros usagers.

Dans l'ePT-Brèves du mois de décembre 2008 il est ainsi question de la connectivité internationale des télécommunications, de Luxtrust, de la télé P&T, de Hot City etc.

Une grande partie dudit bulletin d'information n°6/2008 est consacrée à la libéralisation postale reprenant la prise de position de la Commission

européenne ainsi qu'une prise commune de 11 opérateurs postaux dont le Luxembourg portant essentiellement sur le financement des obligations du service universel postal.

Si le Syndicat ne peut qu'approuver cette prise de position commune il a été toutefois consterné de lire

Des incertitudes subsistent ...

Des doutes profonds ont été exprimés quant à la logique et le paradoxe de libéraliser un marché stagnant tout en maintenant la vaste étendue du service postal universel. L'évolution des différents marchés postaux dépendra largement de l'approche stratégique respective des opérateurs historiques, des législateurs nationaux, des autorités de régulation, etc. A moyen terme, l'abandon de l'obligation d'une collecte et d'une distribution à au moins 5 jours par semaine devrait d'ailleurs être analysé selon certains opérateurs, 2 à 3 collectes et distributions par semaine pouvant être suffisantes pour le grand public. Le choix d'un mécanisme de financement adéquat et efficace sera crucial afin de garantir le maintien du service postal universel, prestation coûteuse confiée aux opérateurs historiques dorénavant affaiblis par l'ouverture du marché. L'expérience du modèle surdimensionné de régulation du secteur des télécommunications serait à éviter pour le secteur postal. Selon le régulateur anglais, l'ouverture du marché anglais en 2006 semble seulement avoir bénéficié aux clients professionnels, au détriment du grand public.

A moyen terme, l'abandon de l'obligation d'une collecte et d'une distribution à moins de 5 jours par semaine devrait d'ailleurs être analysé selon certains opérateurs, 2 à 3 collectes et distributions par semaine pouvant être suffisantes pour le grand public.

petits fournisseurs de téléphonie mobile dans la Communauté et sur leur position dans l'ensemble du marché communautaire de l'itinérance.

Etant donné qu'en plus de la téléphonie vocale, de nouveaux services de communication de données mobiles gagnent sans cesse davantage de terrain, le Parlement européen avait invité la Commission européenne à surveiller les développements du marché de l'itinérance des services de communication de données, y compris les messages SMS (short message service) et les MMS (multimédia messaging service) dans la Communauté.

Nouvelle baisse des tarifs roaming

La Commission européenne a profité de la demande du Parlement européen pour une nouvelle intervention sur les prix du marché et propose:

- de proroger la réduction des prix des appels vocaux au-delà du 30 juin 2010 pour une nouvelle période de trois ans ;
- de fixer de nouvelles limites maximales des redevances que les opérateurs d'un réseau mobile peuvent prélever pendant la période de prorogation ;
- de préciser les exigences de facturation à la seconde ;
- d'avancer la date d'abaissement des plafonds sur les prix des appels vocaux en itinérance du 30 août 2009 au 1^{er} juillet 2009 ;
- de fixer également des prix maximum pour les SMS en itinérance intracommunautaire ;
- de fixer un prix plafond pour le tarif de gros des services de données en itinérance

Par cette proposition d'une nouvelle baisse des prix maximaux (voir tableau ci-après), les prix (par rapport au prix moyen au 01.09.2007) auront baissé de -76% pour les appels roaming entrants et de -55,8 % pour les appels roaming sortants.

Euro/min hors tva	Prix de gros	Diff. %	Pris de détail MOC*	Diff. %	Prix de détail MTC**	Diff. %
<i>prix moyen avant 1.9.2007</i>			0,7692		0.417	
<i>Règlement 717/2007</i>						
prix max. 1.9.2007-31.8.2008	0,30		0,49		0,24	
prix max. 1.9.2008-30.6.2009***	0,28	6,67	0,46	6,12	0,22	8,33
prix max. 1.7.2009***-30.6.2010	0,26	7,14	0,43	6,52	0,19	13,64
<i>Proposition de règlement COM(2008)580</i>						
prix max. 1.7.2010-30.6.2011	0,23	11,54	0,40	6,98	0,16	15,79
prix max 1.7.2011-30.6.2012	0,20	13,04	0,37	7,50	0,13	18,75
prix max 1.7.2012-30.6.2013	0,17	15,00	0,34	8,11	0,10	23,75
baisse totale			0,4292	55,79	0,317	76,01

* MOC = mobile originating call/appel sortant

**MTC = mobile terminal call/appel entrant

***la Commission propose d'avancer de 2 mois la date fixée initialement au 30 août 2009

Il est évident que tout consommateur se réjouit de ces nouvelles baisses de prix administrés. Toutefois, si on se met dans la peau d'un agent travaillant dans le secteur on est beaucoup plus réservé sur le sujet et on ne peut approuver que dans la mesure où elles ne produisent pas d'effets contre-productifs, ni pour l'emploi et les conditions de travail du personnel occupé dans ce secteur, ni pour la viabilité économique des opérateurs ou leur capacité d'investir dans les nouvelles technologies.

Dans ce contexte le Syndicat regrette que les documents de travail annexés à la proposition de la Commission n'évaluent pas les conséquences sociales que l'adoption des mesures en vigueur et celles proposées pourraient avoir sur l'emploi ; la précipitation avec laquelle la Commission propose de nouvelles mesures ne saurait valoir comme argument pour ne pas procéder à l'étude de l'impact en question.

Dans ses documents d'analyse, la Commission fait la différence entre les formules de paiement des services vocaux et SMS « prépayé » et « postpayé » (abonnement). Or, cette différence n'est pas prise en considération dans la structure tarifaire fixée ou proposée par la Commission, alors que pour les opérateurs, la plus-value économique varie substantiellement entre ces deux catégories

Le Syndicat estime que pour ces raisons les prix « prépayé » devraient être supérieurs aux prix « postpayé » et partant propose de les fixer comme suit :

	Prix de détail prépayé	Prix de détail postpayé
prix max 1.7.2010-30.6.2011	0,43	0,40
prix max 1.7.2011-30.6.2012	0,40	0,37
prix max 1.7.2012-30.6.2013	0,37	0,34

Par ailleurs, le Syndicat estime que la revendication du Parlement européen demandant d'examiner l'impact du règlement sur les petits fournisseurs de téléphonie mobile dans la Communauté et sur leur position dans l'ensemble du marché communautaire de l'itinérance, a été totalement négligé.

L'argument de la Commission comme quoi la première réduction des prix a eu une incidence positive pour les petits opérateurs du fait qu'ils ont profité de tarifs de gros moins élevés, est peu convaincant étant donné que ces opérateurs ont subi des baisses supérieures en valeur absolue, sinon équivalentes, sur leurs prix de détail de sorte qu'avec les nouvelles baisses de revenus leur situation financière risque de devenir précaire.

Ceci vaut avant tout pour l'EP&T luxembourgeoise qui n'est pas fournisseur de gros et pour qui les remises octroyées par la Commission dépassent largement les remises qu'elle a eu de la part des fournisseurs de gros, ce qui se répercute négativement dans le résultat financier avec **une moins-value** de recettes estimée à -3millions d'euros.

En ce qui concerne la facturation de la durée des appels, même si les plafonds du tarif de détail fixés par le règlement sont exprimés en prix par minute, la solution privilégiée par la Commission consistait à permettre aux opérateurs de prélever une redevance maximale d'établissement d'appel équivalent aux 30 premières secondes d'un appel en itinérance passé, puis de facturer à la seconde.

La nouvelle proposition de la Commission impose, à partir du 1^{er} juillet 2009, la tarification à la seconde de tout appel itinérance réglementé, passé ou reçu, avec possibilité toutefois d'appliquer une première tranche incompressible de facturation ne dépassant pas 30 secondes. Cette tranche de facturation de 30 secondes se justifie par le fait que tout appel, aussi court soit-il, fait intervenir des moyens techniques importants.

Or cette dérogation à la règle générale de la facturation à la seconde ne vaut que pour les appels sortants, alors que les appels entrants nécessitent également un support technique substantiel.

Le Syndicat demande donc que la mise en compte d'une première tranche incompressible de facturation de 30 secondes s'applique également aux appels entrants.

La nouvelle proposition de la Commission introduit également à partir du premier juillet 2009 jusqu'au 31 juin 2013 un « eurotarif » SMS maximum qui ne peut pas dépasser 0,11 euro et un plafond pour les prix de gros de 0,04 euro.

Contrairement aux tarifs pour la téléphonie vocale mobile en itinérance, les plafonds prévus pour les SMS en itinérance restent invariables et sont, dès leur mise en application, fixés au niveau le plus bas, ce qui risque d'étouffer de prime abord toute concurrence dans ce segment du marché.

Dans ces conditions, et afin de lisser l'impact pour les opérateurs, le Syndicat propose de prévoir, (à l'image de la procédure arrêtée pour les appels vocaux mobiles itinérants) un abaissement dégressif, échelonné dans le temps, des plafonds SMS à fixer comme suit

SMS(sortants)* Euro/minute (hors tva)	Prix de détail Proposition de la Commission	Prix de détail Proposition du CESE	Prix de gros Proposition de la Commission	Prix de gros Proposition du CESE
1.7.2009-30.6.2010	0,11	0,14	0,04	0,06
1.7.2010-30.6.2011	0,11	0,13	0,04	0,05
1.7.2011-30.6.2012	0,11	0,11	0,04	0,04

*les SMS entrants ne sont pas payants

Le Syndicat des P&T a soumis les réflexions reprises ci-avant à Madame Valean, rapporteur au Parlement européen concernant les nouvelles mesures proposées par la Commission européenne.

affaire à suivre



Le Coin du Persifleur

Dans sa Hauspost n°63/08 l'EP&T annonce en toute fierté, à tout lecteur intéressé, qu'elle est devenue membre de l'Institut pour le Mouvement Sociétal (IMS).

Récemment l'Entreprise a adhéré à l'Institut pour le Mouvement Sociétal (IMS). Cette plateforme de réflexion et de partage d'expériences œuvre pour le développement des politiques de responsabilité sociale des entreprises au Luxembourg. La photo montre le Directeur Général adjoint, M. Marcel Heinen, lors de la remise à l'EPT du « totem » de membre de l'IMS. (www.imslux.lu)

Piqué par ma curiosité, j'ai consulté le site web indiqué pour en savoir de quoi il retourne avec cet Institut à la dénomination pompeuse.

Voilà ce que j'ai trouvé :

En devenant membre d'IMS Luxembourg, vous entrez dans un réseau d'entreprises engagées dans les politiques de responsabilité sociale, ouvert aux entreprises de toutes tailles ayant une activité au Luxembourg et dans la Grande Région. Des petits déjeuners et des rencontres thématiques sont organisés.....

Donc, en résumé, la Hauspost nous informe que M. Marcel Heinen, responsable de la politique de personnel de l'EP&T, peut dorénavant se prévaloir d'un « totem » de l'IMS qui donne droit à des petits déjeuners.

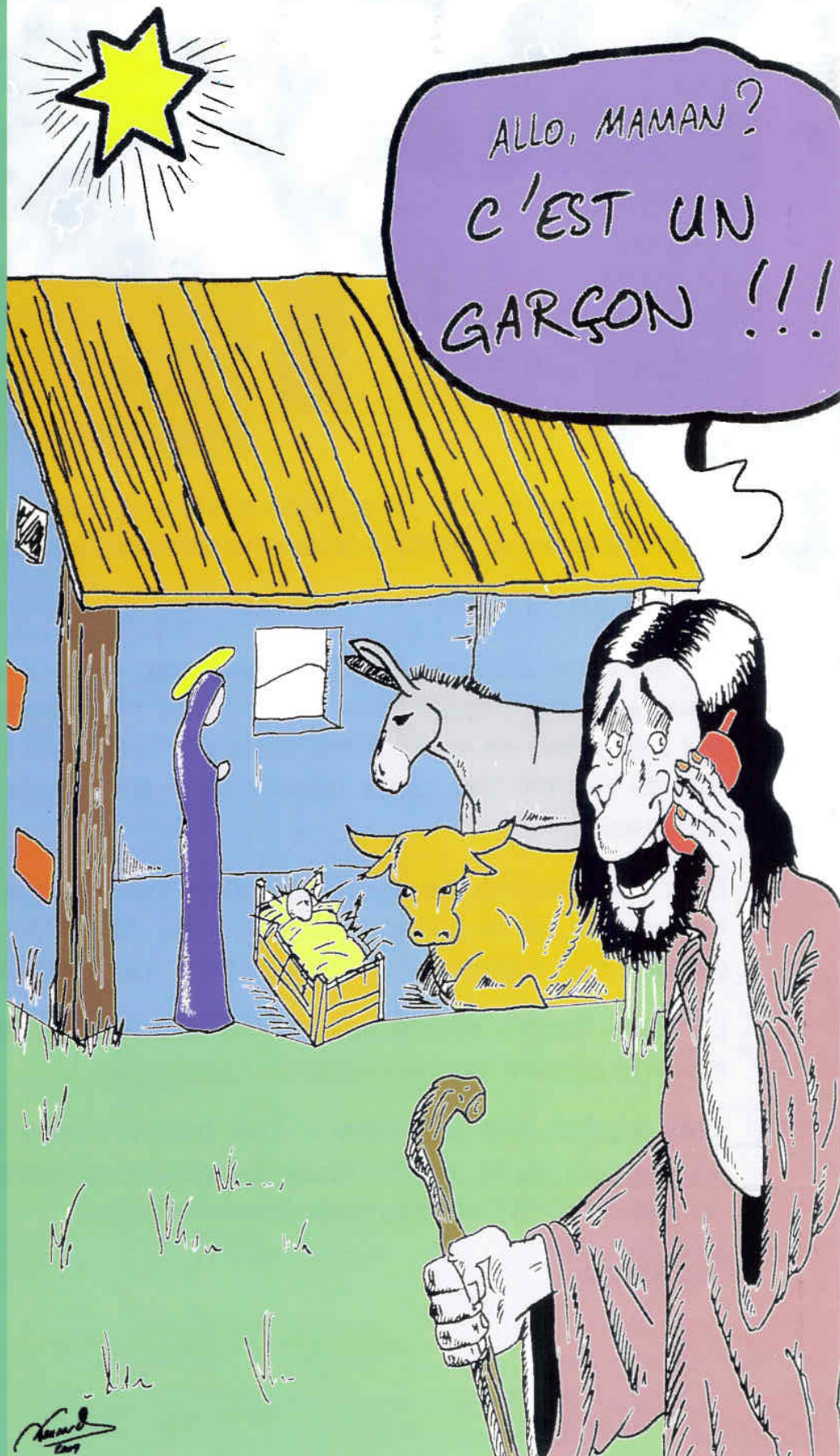
Le mot « totem » revient des indiens obijwé et désigne un être mythique, d'espèce animale, parfois végétale, inmangeable.

J'ose espérer que le « totem » n'est pas révélateur de la qualité du petit déjeuner auquel M. Heinen devra dorénavant se sacrifier, dans l'intérêt bien compris de l'EP&T et de sa responsabilité sociale.

Bon appétit

Le persifleur

Des prix roaming
abordables pour tout un chacun



Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409