

# Postfax



No 25  
Avril 2003

## POSTES

PROCHAIN



# Eine neue Strategie für P&T! ?

Ende April 2003, nach vier Monaten überstürzter Analysen, Berechnungen, Hypothesen und « Sternedeuten » wird der Unternehmensberater McKinsey sein Gutachten über die Stärken und Schwächen des P&T-Unternehmens, sowie seine Vorschläge für eine neue Strategie vorlegen.



## McKinsey<sup>1</sup>

ist eine Beraterfirma, die anders tickt als ähnliche Unternehmen. McKinsey-Berater gelten in der Branche als « *Ledernacken des Kapitalismus* », « *Jesuiten der Wirtschaft* » oder gar als « *Teufel der Effizienz* ». Ein McKinsey-Team aus drei bis vier Beratern kostet im Schnitt rund 250.000 Euro im Monat.

Das Durchschnittsalter der Berater liegt bei 32 Jahren. Zwar werden die Mitarbeiter von McKinsey nach sehr strengen Kriterien ausgewählt, und sie sind von Selbstvertrauen durchdrungen (das nicht selten in Arroganz abgeleitet), aber man nimmt den Jünglingen dieses « *Kinderkreuzzuges* » nicht ab, dass sie neben ihrem theoretischem Wissen auch praktische Erfahrung mitbringen und sich in die Kultur eines Betriebes einfühlen können.

Vor allem in den öffentlich-rechtlichen Betrieben wie das P&T-Unternehmen prallen zwei Welten aufeinander. Die Brechstangenmethode klappt nicht;

**das einfühlsame Umsetzen ist entscheidend.**

Die ersten Kontakte mit der Beraterfirma liessen sofort erkennen, dass ihr jede Erfahrung mit einem öffentlich-rechtlichen Statut eines Unternehmens und seines Personals fehlt.

<sup>1</sup> Die Informationen stammen aus dem Manager Magazin 11/2002

Demzufolge liess sich das « Syndicat des P&T » bei seiner ersten Unterredung mit McKinsey durch einen CGFP-Fachmann in Sachen Staatsbeamtenstatut unterstützen.

Dass die

## **CGFP fest entschlossen**

ist auch nur den kleinsten Einschnitt im öffentlich-rechtlichen Statut der P&T-Beamten vehement und mit allen Mitteln zu verhindern, bewies sie damit, dass ihr Generalsekretär Jos Daleiden, höchstpersönlich, darauf bestand bei dieser Unterredung dabei zu sein.



Die Anwesenheit des Generalsekretärs der CGFP machte allen Anwesenden deutlich, dass gegebenenfalls die Änderungsvorschläge von McKinsey nicht nur P&T-intern diskutiert werden.

Obwohl die McKinsey-Berater den Ausführungen des CGFP-Generalsekretär höflich zuhörten, konnte man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Botschaft sie nicht erreichte. Deshalb sei hier noch einmal klargestellt :

**Das öffentlich-rechtliche Statut und das Besoldungssystem der Beamten steht nicht zur Disposition.**



Inzwischen hat McKinsey seine ersten

## **Erkenntnisse vorgestellt.**

McKinsey bescheinigt dem P&T-Unternehmen, zur Zeit, eine gute finanzielle Lage. Im Vergleich mit den anderen Post- und Telekom-Unternehmen befindet sich die luxemburgische P&T unter den Besten.

Der Berater erwartet, dass unter dem Druck der Konkurrenz die Rentabilität des **Telekomsektors** in den nächsten Jahren weiter unter Druck geraten wird, ohne aber die « *Schmerzengrenze* » zu unterschreiten. Die finanziellen Aussichten für den **Postscheckdienst** werden, unter verschiedenen Voraussetzungen, als allgemein positiv bewertet.

Die Zukunftsperspektiven für den **Postsektor** sind nach Meinung von McKinsey, in Anbetracht der fortschreitenden Liberalisierung und der weiteren Ausbreitung der elektronischen Medien, schlichtweg schlecht.

Mc Kinsey verweist vor allem auf, im Vergleich mit dem Ausland, zu niedrige Preise und zu hohe Personalkosten. Sollte dem nicht Rechnung getragen werden, sieht der Berater die Rentabilität des Postsektors ab 2007 im Minus.

Um die Rentabilität mittelfristig aufrecht zu erhalten, empfiehlt der Berater

- einen Ausbau der angebotenen Produkte,
- eine Anpassung der Preise, und
- eine Leistungssteigerung der Verteilung und der Zustellung der Post.

Was die neuen Produkte angeht, so hat der Berater nichts Umwerfendes zu bieten. McKinsey beschränkt sich lediglich darauf, aus den Gutachten der Beraterfirmen, die vor ihr das P&T-Unternehmen analysiert haben, abzuschreiben und Produkte zu empfehlen, die auf einem zur Zeit bereits überfüllten Markt kaum Absatzmöglichkeiten bieten.

Was die Preispolitik angeht, so ist sie, zum Teil, ein wesentlicher Bestandteil des Universaldienstes und des « service public » und demnach nicht allein mit Rentabilitätskriterien messbar.

Diese Leistungssteigerung könnte, gemäss Mc Kinsey, durch

## **Änderungen in der Lohnstruktur**

erreicht werden ! Wie diese Änderungen aussehen sollen, hat der Berater bis jetzt dem Verwaltungsrat vorenthalten.

Sollte der Berater daran denken die Einführung des Leistungsprinzips vorzuschlagen, so sei daran erinnert, dass Mc Kinsey die Auflage erhielt nur Vorschläge zu unterbreiten, die die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen nicht in Frage stellen.

Die

## **Gehälterstruktur des P&T-Personals,**

- ein wesentlicher Bestandteil des öffentlich-rechtlichen Statuts - basiert auf dem Grundgedanken, dass der Arbeitgeber für eine gute Arbeit einen gesetzlich festgelegten, angemessenen Lohn anbietet. Der Arbeitgeber (Staat, Gemeinden, P&T) vertraut dabei im Vorfeld seinen Beamten und Angestellten, dass sie demzufolge ihren Dienst nach bestem Wissen und Können verrichten. Sollte dies nicht der Fall sein, so sieht das Staatsbeamtenstatut disziplinarische Massnahmen vor, die bis zum Gehaltsabzug oder Gehaltsstreichung führen.

Im Gegensatz dazu baut der Privatsektor nicht auf diese Partnerschaft oder diesem Vertrauen auf und bietet lediglich einen Grundlohn, der gegebenenfalls, gemäss der erbrachten Leistung, erhöht werden kann (Leistungsprinzip). Die Bewertung der Leistung unterliegt dem Gutdünken des Arbeitgebers. Dies führt zu Neid, Reibereien und Gerangel unter dem Personal.

Die öffentlich-rechtliche Gehälterstruktur schliesst diese Spannungen aus und ist ein Garant für den

## **sozialen Frieden,**

der für jeden Betrieb einen unschätzbaren Trumpf darstellt.

Die ersten Vorschläge von McKinsey bestätigen unsere Befürchtungen, dass die Kultur eines Betriebes vom Berater nicht zur Kenntnis genommen wird, wohlwissend, dass die Verantwortung der Umsetzung ihrer Vorschläge dem Verwaltungsrat und/oder dem Minister unterliegt.

### **A propos de l'étude McKinsey**

Il nous est rapporté que des membres du Comité de Direction de l'EP&T reprochent au Syndicat d'avoir donné son accord pour « l'étude McKinsey ».

Il y a lieu de relever que cette étude constitue un compromis qui a été décidé lors d'une entrevue avec le ministre de tutelle, lors de laquelle il était question du remplacement de M. Toussing (parti en retraite) à la tête de l'Entreprise des P&T.

Le Syndicat a, en cette occasion, plaidé pour la continuité et, à tort ou à raison, a insisté pour que ce poste soit occupé par un membre de l'Entreprise, et non par un externe. En contre-partie, le Syndicat a dû consentir à une étude quant au fonctionnement et à l'organisation des différents organes et de l'entreprise en général.

Que cette étude dépasse finalement le cadre initialement retenu relève de la responsabilité du Comité de Direction qui a élaboré le cahier de charge afférent et, par ce biais, a décidé de l'orientation générale de l'étude.



# Avantages pour le personnel

Par sa circulaire n° 26/03, l'EP&T a annoncé accorder à son personnel la gratuité des frais d'installation et de transformation en relation avec un abonnement LuxDSL.

Cette bonne nouvelle, dont nous remercions le Comité de Direction, est la suite réservée à une revendication du Syndicat, qui, en juillet 2002, avait demandé d'élargir au LuxDSL, la gamme des avantages télécoms accordés au personnel.

La gratuité des frais d'installation LuxDSL ( 130 euros htva) est un pas dans la bonne direction. Il reste toutefois que le DSL reste cher. A côté du modem/rooter (dépense unique variant entre 100 et 200 euros) l'abonnement LuxDSL-Start, déduction faite des remises des abonnements téléphonique et Internet, revient toujours à 56 euros par mois.

Le Comité de Direction a informé le Syndicat qu'« *au vu de la situation économique nationale et internationale actuelle et au vu que le résultat de l'Entreprise regresse, il est très difficile de justifier une extension supplémentaire de la palette existante des avantages accordés à l'ensemble du personnel* ».

Le Syndicat profite de l'occasion pour rappeler qu'il revendique l'octroi au personnel de prêts à un taux d'intérêts de faveur, ce qui constituerait une mesure qui n'affecte guère le budget des dépenses, qui offre un meilleur placement à long terme des fonds de l'Entreprise, et qui en plus, constitue une fidélisation du personnel.

L'entreprise a répondu négativement à la revendication du Syndicat en se basant sur la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier qui réserve la possibilité d'accorder des crédits aux seuls établissements de crédits reconnus comme tels.

S'il est vrai que les P&T n'ont pas la qualité d'établissement de crédits, il faut toutefois se demander comment la Caisse de Pension des Employés Privés, qui n'est pas un établissement de crédit non plus, peut accorder à ses membres des prêts hypothécaires?

L'avis juridique de l'EP&T n'a donc pas pu convaincre le Syndicat des P&T qui demandera un contre-avis à un juriste de son choix.

# Convention ! !

régissant les modalités du Service complémentaire restreint à domicile

Le 4 février 2003 le Conseil d'Administration de l'EP&T a approuvé l'introduction d'un service complémentaire restreint à domicile.

Les principes de ce nouveau service ( voir Postfax n°24/03), qui est à considérer comme complémentaire à l'astreinte à domicile, avaient auparavant trouvé l'accord unanime des représentants du personnel. Or, force a été au Syndicat de formuler de nettes réserves en ce qui concerne la mise en pratique des nouvelles mesures.

En effet, tous les agents concernés par le nouveau service complémentaire restreint à domicile ont été appelés à signer une convention individuelle reprenant les droits et devoirs inhérents au nouveau service.

Le Syndicat a rappelé à l'EP&T que les droits et obligations des fonctionnaires et employés publics sont définis dans le Statut Général des Fonctionnaires et les législations afférentes.

Or, la convention individuelle relève des règles qui régissent une relation de travail dans le secteur privé. Les relations entre l'employeur et l'employé privé sont régies par un lien contractuel, par une convention individuelle ou collective. Le contrat de travail doit respecter un certain nombre de normes fixées dans la loi sur le contrat de travail, mais pour le reste le principe du libre consensualisme des contrats permet de grandes variations dans les relations de travail entre patrons et salariés.

Le fonctionnaire par contre se retrouve donc dans une situation différente, car le statut est un corps de règles fixées définitivement, sous réserve cependant des changements voulus par le législateur. L'adhésion du fonctionnaire au statut n'est pas nécessaire. Ces règles sont appliquées automatiquement et de façon uniforme à tous les fonctionnaires de l'Etat ( extrait de *Le droit de la fonction publique au Luxembourg*, édition Bruylant 1998).

Il s'ensuit qu'une convention telle que l'EP&T entend la soumettre à la signature des agents concernés dans le cadre du service complémentaire restreint à domicile n'est pas compatible avec les principes du droit de la fonction publique et est superfétatoire.



Partant, le Syndict a invité l'EP&T à retirer ladite convention individuelle à remplacer par une simple note interne reprenant les principes et mesures d'application du service complémentaire restreint à domicile.



Même si la convention dont question ci-avant soumise à la signature des agents concernés est superfétatoire, le Syndicat ne voudrait toutefois pas manquer de relever l'article 7 de cette convention qui prévoit que : *la participation au service complémentaire restreint à domicile implique la renonciation, par l'agent aux dispositions de l'article 19 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat régissant l'astreinte à domicile.*

Ceci est certainement une trouvaille qui va révolutionner la jurisprudence !

En langage clair, cela veut dire que l'agent qui signe la convention, **déclare renoncer à l'application d'une disposition d'une loi.**

Dans cette même logique, il devrait être loisible à tout un chacun de faire une convention, avec qui que ce soit, par laquelle il déclare, par exemple, renoncer au Code de la Route, ou, mieux encore, à l'application de la loi sur les impôts.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive, étant entendu que chacun trouvera bien une disposition légale à laquelle il voudrait bien renoncer.

**Loterie  
Nationale**



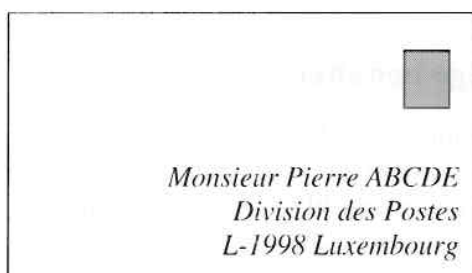
*... Spilles gewonnen !*



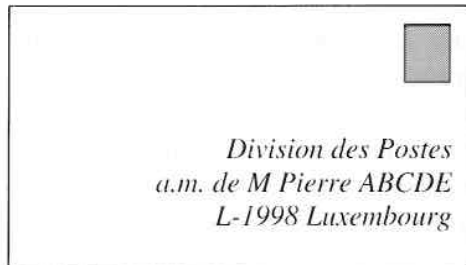
# Bréifgeheimnis !?

Regelméisseg gët de Syndicat gefrot, ob e Chef de service, oder iergend een am Betrib, engem Mattaarbechter säi Bréif, den an de Betrib adresséiert as, dierf opmaachen ? ?

Ët gët eng Jurisprudenz déi kloer as :



Wann an der Adresse de Numm vum Destinataire virum Numm vum Betrib steet, as ët e perséinleche Bréif, deen nëmme vum Destinataire dierf opgemet gin.



Wann den Numm vum Betrib virum Numm vum Destinataire steet, dann as de Betrib den Hauptdestinataire an dierf matt dem Bréif maachen wat e fir gudd fënnt.

Am éischte Beispill dierf demno de Betrib oder säi Stellvertrieder de Bréif nët ouni d'Erlaabnis vum Destinataire opmaachen.

## De Betrib dierf awer

- dem Destinataire verbidden sech eppes op d'Adresse vum Betrib schécken ze loossen oder
- de Bréif direkt un den Expéditeur zeréck schécken an dëse bieten all Courier un déi privat Adresse vum Destinataire ze schécken.

# **Aufbruchstimmung bei der "Bréifdréieschgewerkschaft"**

**Auf ein zwar schwieriges, aber gleichzeitig gutes Jahr der Aufbauarbeit blickte die neugegründete Bréifdréieschgewerkschaft auf ihrem ersten statutarischen Kongress am 29. März im Walferdinger Kulturzentrum zurück.**

Innerhalb dieser kurzen Zeitspanne ist es dieser neuen Organisation innerhalb der CGFP gelungen, die inzwischen wieder 751 Mitglieder zählende Gewerkschaft der Briefträger wieder zu einer Berufsvereinigung zu machen, die an die alten Traditionen der Gründerväter anknüpft.

Der neugewählte Präsident Eugène Kirsch sollte denn auch in seiner Abschlussrede gleich zur Sache kommen und unterstreichen, dass sich die Gewerkschaft im 2. Aktivitätsjahr verstärkt den konkreten Problemen des Arbeitsalltags ihrer Mitglieder und der Unternehmensstrategie zuwenden wird.

## **Strategiepapier und Control Concept im Auge behalten**

In diesem Zusammenhang erwähnte er das Strategiepapier, das die Generaldirektion bei der Beraterfirma Mc Kinsey in Auftrag gegeben hat. Innerhalb des Postsyndikats wird die Gewerkschaft wachsam sein und mithelfen, konkrete Gegenvorschläge auszuarbeiten. Gleichzeitig wird sich die Gewerkschaft der Problematik des sog. "Control Concept" widmen, ein Pilotprojekt, das derzeit im Ettelbrücker Postamt anläuft. Dessen Verallgemeinerung wird die Bréifdréieschgewerkschaft keinesfalls akzeptieren, da es zu einer unerträglichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und zu Nachteilen für die Kundschaft führen würde.

Der neue Präsident kam in seinem Schlusswort auf das Jahr 2007 zu sprechen, das im Zeichen der Privatisierung und damit mit der Auslagerung von Dienstleistungen der Post an private Firmen stehen soll. Um Ausverkauf und Personalabbau sowie Preiserhöhungen auf Kosten der Kundschaft zu verhindern, müsse die Post produktiv und innovativ sein. Auch verlangte Eugène Kirsch einen vom Unternehmen zu zahlenden jährlichen Kontrollbesuch beim Arzt, und dies im Rahmen einer präventiven Arbeitsmedizin.

## **Repräsentativität innerhalb des P&T-Unternehmens**

D'Bréifdréieschgewerkschaft will demnach in den kommenden Jahren konstruktive Gewerkschaftsarbeit leisten. Sie will ihre Energie deshalb auch nicht mit Streitigkeiten mit der kleineren Gruppierung der Briefträger in der CGFP vergeuden, sondern bleibt offen für jede Form der Zusammenarbeit.

Da der Bréifdréieschgewerkschaft durch ministeriellen Beschluss vom 5. August 2002 aufgrund von Artikel 36 des Gesetzes über das Staatsbeamtenstatut die Repräsentativität für die Interessenvertretung der Briefträgerinnen und Briefträger des P&T-Unternehmens zuerkannt wurde, ist sie auch die einzige Organisation, die sich wirksam für die Belange der Briefträgerlaufbahn einsetzen kann.

Bei dem Kongress, der in Anwesenheit von CGFP-Vizepräsident Romain Wolff sowie Abordnungen des Postsyndikats stattfand, hatte der scheidende Präsident Carlo Birchen zuvor die gute Zusammenarbeit mit der CGFP und dem Postsyndikat gewürdigt. Die Mitgliedschaft in der CGFP und im Postsyndikat erlaubt es der Bréifdréieschgewerkschaft die Diskussionen betreffend die Liberalisierung der Post- und



Telekomsektoren aufmerksam zu verfolgen. Gleichzeitig ist die Gewerkschaft wieder in die Gehälterverhandlungen mit dem Staat eingebunden. Dank des energischen Einsatzes des Postsyndikats konnte auch erreicht werden, dass bis 2005 weder Postbüros geschlossen, noch neue Postshops eröffnet werden.

### **Der neue Exekutivvorstand**

Sekretär Hervé Bernar erinnerte in seinem Tätigkeitsbericht, dass der Briefträgerkalender 165 516 Mal verteilt wurde. Der Finanzbericht von Eugène Kirsch schloss mit einem Einnahmenüberschuss ab.

Nach den Wahlen des Exekutivvorstandes, setzt dieses Gremium sich wie folgt zusammen:

Eugène Kirsch, Präsident; Théo Karier, 1. Vizepräsident; Marco Klein, 2. Vizepräsident; Hervé Bernar, Generalsekretär; Pit Streff, Generalkassierer; Raymond Juchem, beigeordneter Generalsekretär; Carlo Rovatti, beigeordneter Generalkassierer; Carlo Birchen und Roger Losch, Berater der Exekutive.

### **Briefträger: Generalversammlung der Pensioniertensektion**

**Luxemburg - In der Postkantine fand am 8. Februar die Generalversammlung der Pensioniertensektion der Bréifdréieschgewerkschaft statt.**

Es amtierte zum letzten Mal in der Funktion des Präsidenten der langjährige Vorsitzende Albert Kayser, der Anwesende aus Exekutive und Nationalrat und eine erfreulicherweise große Anzahl Mitglieder begrüßen konnte.

Nach dem Aktivitätsbericht von Sekretär Roger Vallenthini, aus dem hervorging, dass die Pensionierten aktiv am Aufbau der neuen Gewerkschaft teilhatten, wurde eine Gedenkminute für folgende verstorbene Witwen und Kollegen eingelegt:

Mme Berg-Biwer, Mme Bruck-Stempel, Mme Birgé-Hennicot, Mme Braun-Feltz, Mme Differding-Herrmann, Mme Hardt-Risch, Mme Hubert-Steffen, Mme Less-Streng, Mme Meisch-Grein, Mme Noel-Dostert, Me Weis-Paulus.

Hatto Fernand, Heintz Jean, Lorang Pierre, Muller Jean-Pierre, Scheuren Pierre, Siebenaler Arthur, Wampach François, Wagner Jean-Pierre.

Kassierer Jos Schroeder erhielt auf Vorschlag der Kassenrevisoren für seine mustergültige Kassenführung die einstimmige Entlastung.

François Reuter, der neue Präsident der Sektion sicherte dem ebenfalls anwesenden Nationalpräsidenten die volle Unterstützung der Ruheständler zu und dankte Albert Kayser für sein langjähriges Wirken mit dem Ziel einer besseren Stellung der aktiven und pensionierten Kollegen.

Auf Beschluss der Generalversammlung wurde Albert Kayser der Titel des Ehrenpräsidenten der Sektion verliehen.

2003 wird der nunmehr 28. Ausflug der Pensioniertensektion stattfinden. Über die Details werden die Mitglieder rechtzeitig informiert.

Der Vorstand der Sektion setzt sich wie folgt zusammen: Bettendorff Emile, Folschette Elsa, Godart Emile, Michel Roger, Reding Armand, Reuter François, Schmit-Wagner Nicole, Schroeder Joseph, Tonnar Arthur, Vallenthini Roger und Wolff Léon.



Par circulaire n°20/03, l'EP&T a publié son programme de prévention contre l'abus d'alcool au lieu de travail.

Il est ainsi rappelé qu'il est interdit de boire de l'alcool pendant le service et/ou de se présenter au service avec un taux d'alcool (alcoolémie) supérieur à celui autorisé par le code de la route (actuellement 0,8 promille).

Une exception à la défense de boire de l'alcool pendant les heures de service est prévue pour les réceptions et cérémonies officielles, ainsi que pour les fêtes de service dûment autorisées par le chef hiérarchique, chaque fois sous réserve d'observer le taux d'alcool limite autorisé.

Dans ses prises de position, le Syndicat a reconnu le bien-fondé de l'action, sachant qu'il arrive que des agents se mettent au volant d'une voiture dans des conditions où ils mettent en danger leur propre santé et celle d'autrui. Même si jusqu'ici l'EP&T n'a, heureusement, pas encore été confrontée avec un accident très grave dû à un abus d'alcool, il n'en reste pas moins que le risque ne saurait être exclu.

Le Syndicat a toujours insisté que le programme de prévention ne se limite pas seulement à des interdictions, mais qu'il prévoit avant tout des aides aux agents concernés.

En ce qui concerne les mesures annoncées pour surveiller le respect des règles établies, le Syndicat a insisté à ce que le programme soit entouré des garanties requises pour éviter toute mesure excessive et que les bonnes intentions ne dégénèrent pas en « chasse aux sorcières ».

L'EP&T a tenu compte de ces remarques et certaines précautions, pour éviter des excès de zèle ou des abus, ont été prévues. La pratique démontrera si ces précautions sont suffisantes ou si elles devront être adaptées ou complétées.

## **Ethylotest**

Il reste néanmoins la question de la légalité du test, dans des circonstances définies, à l'aide d'un alcoomètre (éthylotest). Les dispositions légales et réglementaires invoquées par l'EP&T et qui, à son avis, autoriseraient l'usage d'un alcoomètre, sont plutôt floues et



approximatives. Ceci a amené le Syndicat à charger son conseiller juridique à approfondir le sujet.

S'il est vrai que l'employeur a l'obligation légale de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, au point de vue de la sécurité et de la santé de ses agents, il est aussi vrai que la Constitution et la Convention européenne des Droits de l'Homme protègent le droit au respect de la vie privée.

La jurisprudence a établi que le respect du droit à la vie privée inclut la sphère de l'activité professionnelle. La consommation d'alcool constitue un aspect de la vie protégée par ces dispositions fondamentales.

Il existe donc un conflit entre les obligations de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs et le droit de ceux-ci au respect de leur vie privée.

Une intrusion dans la vie privée n'est autorisée que pour autant que l'ingérence soit prévue par la loi, qu'elle constitue une mesure nécessaire à la protection de la santé ou des droits et des libertés d'autrui, **et qu'elle soit proportionnelle à cet objectif** dans le cadre de sa mise en oeuvre.

D'après ce principe de proportionnalité, les exigences liées à la fonction (chauffeur, manutention d'appareils ou de produits dangereux, etc.) peuvent justifier l'interdiction de toute consommation d'alcool sur le lieu de travail, à condition que cette interdiction soit inscrite dans un règlement de travail

ou un contrat de travail. Dans ce cas, tout abus d'alcool constitue une faute susceptible de sanctions.

En ce qui concerne les contrôles de l'alcoolémie en milieu professionnel, la jurisprudence est formelle pour ce qui est de l'analyse sanguine qui constitue une atteinte à l'intégrité physique, protégée par l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme relatif à la protection de la vie privée. Une analyse du sang ne peut donc se faire qu'avec le consentement exprès et préalable du concerné.

A côté de l'analyse sanguine il existe un autre moyen de contrôle : la preuve testimoniale.

En cas de contestation au sujet de l'ivresse, des témoins, membres ou non du personnel de l'entreprise, peuvent répondre à la question de savoir si l'agent en cause a ou non gardé le contrôle total de ses actes ( marcher le long d'une ligne, effectuer certains exercices physiques etc.)

L'éthylotest peut être considéré comme une preuve testimoniale, plus scientifique et plus objective que les méthodes de contrôle évoquées ci-avant.

Malgré le vide juridique qui existe au Luxembourg, on peut toutefois conclure que, conformément aux jurisprudences dans nos pays voisins, jusqu'à preuve du contraire, **les éthylotests peuvent être utilisés pour autant qu'ils constituent une mesure nécessaire à la protection du concerné ou d'autrui.**

## Un grand MERCI à Carlo Birchen

Lors de sa récente Assemblée Générale, la Bréifdréieschgewerkschaft a procédé au renouvellement de son comité. Carlo Birchen qui a été président intérimaire pour une année n'a plus posé sa candidature pour le nouveau comité.

Carlo Birchen a également été vice-président du Syndicat des P&T. Il a su, avec tact et compétence, remettre sur le bon pied la

représentation des facteurs fortement ébranlée par les malheurs qu'on connaît.

Le Syndicat tient à remercier Carlo Birchen pour son dévouement pour la cause des facteurs et du personnel des P&T. Il sera remplacé au poste de vice-président du Syndicat par Eugène Kirsch, le nouveau président de la Bréifdréieschgewerkschaft.

Suite à ces changements le comité du Syndicat des P&T se compose comme suit :

Président	HEYDER Jean-Marie	ingénieur
Vice –Président	GOERGEN Gilbert KIRSCH Eugène	expéditionnaire technique facteur
Secrétaire général	HENCKS Raymond	rédacteur
Secrétaire adjoint	THILL Jean-Jacques	technicien
Trésorier	SCHEER Monique	expéditionnaire administratif
Trésorier adjoint	HULTEN Régine	employé public
Membres	BACH Alain BACKES François BERNAR Hervé BLEI Joël FEIL Gaston FIORESE Gilbert LUCIUS Fernand MAGAR Claude ROVATTI Carlo RUCKERT Claude SCHMOL Félix STEMPER Carlo	technicien rédacteur facteur expéditionnaire technique employé public ingénieur-technicien expéditionnaire administratif ingénieur-technicien facteur expéditionnaire administratif technicien artisan



## De Kregéiler

Kiirzlech huet mäi Chef mer déi ganz Paperasse vum der Bewertung 2003 dohin getesselt.

Am Fong hun ech näischt géint d'Bewertung, a scho guer nët géint eng ansténneeg Participatioun um Benefiz, well ech si jo fundamental iwwerzeegt datt meng perséinlech Leeschtung enorm as, datt ech schaffen ewéi e Pär, awer bezuelt gin ewéi e Pony..... Just mäi Chef schengt dat nët ze gesin.



Mäi Chef huet mer och gläich den Objektiv fir 2003 ënnerebred : « *Contribuer à travers de la flexibilité et de l'adaptabilité à la performance de l'Entreprise.* »

Ech hu mer dat emol op lëtzebuergesch iwwersat. Et gouf doduurch nët méi kloer. Ech hunn dat schéint Jesusbildchen matt engem Schof um Schouss iwwert mengem Bett erof geholl an den Objektiv 2003 amplaz gehang. Ech hun en gelies wann ech an d'Bett gong ; ech hun en gelies wann ech opstong ; ech hun e gelies vun vir, vun hannen, virdun an duerno, .. ech verstinn et nët ; et blouw esou kloer ewéi Ierbsbulli.

Déi eenzeg fachmänneg Explikatioun déi mäi Chef mer konnt gin, wor datt den Objektif eng Trouvaille vum Direktiounskomitee wier, an déi genge jo gudd bezuelt gin fir ze wësse wat se wëllen.

Ech hunn e Kolleg gefrot wat hien sech ënnert Flexibilitéit virstellt. Flexibilitéit as fir hien datt ee schaffe ka kommen wéi e wëllt, datt dat wat haut nët gemeet gët eben muer gemeet gët.

Ech wëll dem Komitee jo näischt Schlechtes nosoen, awer ech mengen si hun éischter de Konträr am Viséier.

Mäi Chef huet awer nach eng Kéier « en haut lieu » nogefrot an huet äis dorop stolz erkläert et wier déi intellektuell a geeschteg Flexibilitéit an Adaptabilitéit déi gemengt wier.

**Da steh ich nun, ich armer Tor ! Und bin so klug als wie zuvor (Goethe, Faust)**

# Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409

## Wien huet mer déi Fléi do an de Pelz gesat?

