



Forum

■■■■■■■■■■ N° 53
juin / juillet 2013

SOMMAIRE

Page Sujet

01 Après les élections

03 Résolution

05 Bain & Company

06 Déi nei Post

11 Stratégie immobilière de l'EPT

12 Bilan social 2012



Impressum

Rédaction: Syndicat des P&T

Layout et printmanagement:

CaspARTmedia Esch/Alzette

Apparition: Trimestriel (4 fois par an)

Quantité d'imprimé: 3.000 exemplaires

Après les élections

des représentants du personnel du statut de droit public et de droit privé au Conseil d'Administration de l'EPT du 25 septembre 2012 et le remplacement de deux représentants de l'État, nommés à d'autres fonctions, le Conseil s'est réuni le 23 janvier 2013 dans sa nouvelle composition.



Rappelons qu'à la suite des élections, trois représentants du personnel et membres du Syndicat des P&T, MM. Jean-Marie Heyder (AITPT), Gilbert Goergen (AATPT) et Eugène Kirsch (Bréifdréieschgewerkschaft), ont été confirmés à leurs postes. M. Claude Ruckert (AECPT) a repris le poste de M. Raymond Hencks (ACPT), membre du CA de toute première heure, qui n'a plus reconduit sa candidature au poste de représentant de personnel au CA, compte tenu de son départ en retraite imminent.

Dans le cadre des élections des représentants du personnel salarié au CA, l'Association des Salariés des P&T-ASEPT affiliée au Syndicat des P&T avait pour la première fois constitué une liste. L'ASEPT, qui en tant qu'association affiliée, profite de l'expérience du Syndicat des P&T, se porte fort pour la création du statut unique de «l'agent des P&T» établi dans le respect des acquis sociaux existants.

Le Syndicat des P&T remercie tout membre du personnel de l'EPT, qui, par sa participation aux élections, a soutenu ses candidats !

Un autre changement important au sein du CA fut le remplacement du Président M. Gaston Reinesch par

M. Serge Allegrezza . M. Reinesch, nommé à la tête de la Banque Centrale du Luxembourg, était membre du CA depuis la création de l'EPT le 1^{er} janvier 1993.

Après la venue à terme de l'Agenda 2012, les défis du CA dans sa nouvelle composition seront la finalisation et la mise en œuvre du prochain «AGENDA 2020» qui déterminera la stratégie du groupe entier pour les prochaines années .

Ce projet stratégique dénommé «Déi nei Post» qui a déjà été discuté lors d'une conférence des comités du Syndicat des P&T, décidera sur le futur de l'EPT. Par conséquent, les représentants du personnel au CA resteront vigilants à toute tentative de réduction des acquis sociaux existants et de non respect des acquis des T01 et P01 négociés dans le cadre de l'Agenda 2012.

Dans ce contexte, le Syndicat des P&T souligne qu'il supportera toute initiative qu'il jugera efficace et positive pour le groupe EP&T et demandera l'élaboration du nouveau papier stratégique en toute transparence et par le maintien d'un dialogue social constructif

Le Conseil d'administration de l'Entreprise des P&T est désormais composé comme suit:

Président : M. Serge ALLEGREZZA , Représentant de l'Etat
Vice-président: M. Georges HEINRICH , Représentant de l'Etat
M. Pierre AHLBORN , Représentant du secteur privé
M. Michel BRACHMOND , Représentant du secteur privé
M. Edouard FELIX, Représentant du personnel, LCGB
M. Romain FOUARGE , Représentant de l'Etat
M. Gilbert GOERGEN, Représentant du personnel, Syndicat des P&T
M. Jean-Marie HEYDER, Représentant du personnel, Syndicat des P&T
M. Jean-Luc KAMPHAUS, Représentant de l'Etat
M. Eugène KIRSCH, Représentant du personnel, Syndicat des P&T
M. Axel LUDWIG, Représentant du personnel, LCGB
Mme. Anne-Catherine RIES, Représentante de l'Etat
Mme. Marie-Josée RIES, Représentante de l'Etat
M. Claude RUCKERT, Représentant du personnel, Syndicat des P&T
M. Jean-Paul SENNINGER , Représentant de l'Etat
M. Jean-Paul ZENS, Représentant de l'Etat

CONFÉRENCE DES COMITÉS DU SYNDICAT DES P&T

Résolution

Les représentants agréés du personnel regroupés dans le Syndicat des P&T, réunis en conférence des comités à Luxembourg en date du 11 mars 2013, après avoir pris connaissance du contenu du projet de la «Stratégie Future du Groupe EP&T» et de la prise de position du Comité du Syndicat des P&T:

- **APPROUVENT** la position du Syndicat des P&T relative à l'égard de la Stratégie Future du Groupe EP&T et de l'«AGENDA 2020» ;
- **SALUENT** l'initiative de l'EP&T, de remplacer l'«Agenda 2012», venue à son terme, par la définition d'une nouvelle stratégie pour **l'ensemble** du Groupe EP&T dans le but de réajuster le modèle économique dudit Groupe et de garantir sa pérennité financière ;
- **SOUTIENNENT** les ambitions de l'EP&T dans ses trois secteurs d'activités:
 - ⇒ de confirmer son leadership sur le marché des télécommunications et d'évoluer vers un acteur polyvalent dans le domaine de l'ICT luxembourgeois et international, tout en assurant un niveau de rentabilité élevé et en garantissant un haut niveau de transparence vis-à-vis du marché et du régulateur
 - ⇒ de rester l'opérateur postal de référence au Luxembourg garantissant le service universel tout en développant des produits et services innovants et en diversifiant son activité, afin de pouvoir assurer à terme son équilibre financier et **conscient de son rôle social**
 - ⇒ d'offrir une gamme de produits et services financiers correspondant aux attentes de ses clients et permettant de dégager à terme une rentabilité financière raisonnable ;
- **APPROUVENT** l'intention de l'EP&T de rapprocher les différentes filiales de la maison mère et de les rattacher au directeur en charge du métier correspondant, mais soulignent que le Syndicat des P&T **S'OPPOSE** à toute externalisation ou filialisation de missions qui relèvent du métier des P&T ou de produits postaux et de télécommunications à valeur ajoutée;
- **DÉPLORENT** toute sous-traitance de compétences des métiers de l'EP&T et la perte de compétences propres et du contact direct avec ses clients qui en sont les suites et se **PORTENT FORTS** pour le recrutement d'agents EP&T en vue de la réduction de la sous-traitance et de les former au sein du centre de formation de l'EP&T;
- **PRENNENT ACTE** de la suppression projetée du principe de la collégialité au niveau du Comité de Direction en vue de la responsabilisation individuelle des directeurs;
- Dans cet ordre d'idées, **INSISTENT** pour une mise en œuvre rigoureuse et transparente du principe de responsabilisation des membres du Comité de Direction, notamment dans le cas de graves défaillances;
- **S'OPPOSENT** au remplacement systématique des fonctionnaires et employés publics par des salariés, avec comme objectif la mise à mort du statut public auprès de l'EP&T et **REFUSENT** toute nouvelle affectation ou détachement d'envergure de fonctionnaires et employés publics dans des structures de droit privé;
- **INSISTENT** pour la réalisation de la convergence du statut salarié vers un statut harmonisé EP&T ;
- **SE PORTENT FORTS** pour la conservation du statut d'établissement public de l'EP&T et de la conservation des trois métiers, Postes, Télécommunications, Services Financiers Postaux dans ce même établissement;
- **REFUSENT** que les objectifs en matière de rentabilité financière soient basés sur une politique de réduction de coûts de personnel et de réduction des effectifs ce qui influencera négativement la qualité de service et le climat social au sein de l'EP&T;

En conclusion:

- **EXIGENT** le respect des accords trouvés dans le cadre des T01 et P01, issus de l'AGENDA 2012 et rappellent à ce sujet l'ancienne règle élémentaire d'honnêteté intellectuelle «Pacta sunt servanda» qui engagent les partis concernés ;
- **DEMANDENT** que la prise de décisions se fasse dans des délais raisonnables et que leur mise en œuvre se fasse dans la continuité et dans le respect des engagements conclus ;
- **ESPÈRENT** que la mise en œuvre de l' «Agenda 2020» se réalisera dans le dialogue avec les représentants du personnel;
- **AUTORISENT** le Comité du Syndicat des P&T de prendre les mesures syndicales qui lui semblent appropriées en fonction des décisions prises dans le cadre de l'élaboration de la stratégie future du Groupe EP&T.



BAIN & COMPANY

L'Agenda 2012 arrivée à son terme, le Conseil d'Administration ainsi que le Comité de Direction ont décidé en mi-2012 d'élaborer en étroite collaboration avec le consultant BAIN & COMPANY la stratégie future du groupe EPT à l'horizon 2020.

Un travail de préparation fut réalisé en établissant le diagnostic, métier par métier, des activités du groupe afin de dégager les principaux axes autour desquels la stratégie future du groupe devra s'articuler .

Une soixantaine de personnes, **dont l'ensemble des cadres supérieurs** ont été impliquées dans ces réflexions.

Le rôle du consultant BAIN & COMPANY a été celui d'un facilitateur de l'ensemble des travaux qui se sont étalés sur une période de 13 semaines .

Cinq groupes de travail ont structurés les divers travaux autour des métiers suivants:

- **Télécom (B2C)**
- **ICT (B2B)**
- **Services Postaux**
- **Services Financiers**
- **Un cinquième groupe se focalisa plus particulièrement sur les aspects de gouvernance avec notamment l'organisation de la Direction Générale et le modèle organisationnel du Groupe EPT, gestion des filiales et de leurs interactions y incluses .**

Les idées, réflexions et propositions dégagées au niveau de ces groupes ont été synthétisées et validées au niveau du **Steering Committee (Comité de Direction)**

Du fait de la démarche choisie, le contenu dudit «(projet) Agenda 2020» est ainsi un résumé des réflexions et conclusions arrêtées par le Steering Committee !

L'ensemble des conclusions dégagées ont finalement été intégrées dans un rapport final rédigé par BAIN & COMPANY. Une copie de ce dossier a été remise et présentée au Conseil d'Administration de l'EPT.



«Delivered as ordered !»

DÉI NEI POST

Le nouveau papier stratégique «Déi nei Post» approuvé en mai au CA poursuit deux objectifs majeurs:

- le changement culturel
- et
- la mise en place d'une nouvelle stratégie pour les métiers
Télécom/ICT, services postaux et services financiers postaux.

Dans son prochain Postfax, le Syndicat des P&T analysera la stratégie retenue pour le métier télécom/ICT, premier grand chantier, dont l'organisation fonctionnelle (B2B, B2C, DT-Delivery et rapprochement des filiales concernées) a été retenue et dont les détails opérationnels verront le jour dans les prochaines étapes d'ici à la fin de l'année.

Cette analyse se focalisera, sur les impacts de la stratégie du métier télécom/ICT, sur la qualité et sécurité de travail, la mobilité du personnel, l'évolution professionnelle, la sous-traitance, etc.



Le changement culturel

Le Syndicat des P&T adhère aux définitions retenues pour décrire les missions, visions et valeurs applicables à l'entreprise et au groupe EP&T.

Cependant, il précise que ses représentants au sein du CA se sont portés forts pour la sauvegarde des principes directeurs, introduits dans l'agenda 2007, précisés dans l'agenda 2012 et reformulés pour le projet «Déi nei Post»

Les 6 principes directeurs

1

Rentabilité et compétitivité

Assurer par le biais d'une approche commerciale efficace, orientée vers le client:

- une compétitivité à long terme de l'entreprise dans des marchés libéralisés et
- un EBIT globalement positif pour le Groupe EPT et à géométrie variable pour les trois métiers de l'Entreprise.

La nouvelle **approche commerciale** retenue s'appuie sur deux piliers

- La segmentation de la clientèle par produits standardisés d'une part et par produits sur mesure d'autre part
- l'organisation par métier, rapprochant la division et les filiales dédiées, sera dirigée par un membre du Comité de Direction qui assumera la responsabilité non seulement pour son fonctionnement opérationnel mais également pour sa rentabilité.

Il va de soi que la **rentabilité par métier** ne sera plus définie d'après le résultat isolé des différentes divisions et filiales, mais en appliquant la séparation comptable consolidée.

Le temps des «guéguerres» entre filiales et divisions concernant l'attribution des chiffres d'affaires et des charges semble désormais révolu.

Depuis la création de l'Entreprise des Postes et Télécommunications en 1992, l'entreprise a prouvé sa **compétitivité** dans ses trois métiers grâce à une

performance élevée de son personnel; il en a également été le cas en 2012, malgré une situation économique particulièrement difficile.

Cependant, pour éviter la régression de notre qualité de service et garantir des interventions rapides et efficaces de nos services de raccordement, de dépannage et d'après-vente, l'entreprise devra, au regard du grand nombre de départs en pension et d'une sous-traitance surdimensionnée, instaurer une nouvelle politique de recrutement dans les carrières inférieure et moyenne.

Syndicat des P&T
1988 - 2013



Responsabilité sociale

Assurer un développement durable des activités du Groupe EPT en y intégrant les préoccupations sociales, environnementales et économiques et reconnaître le rôle social particulier de l'Entreprise du fait de son ancrage dans l'environnement socio-économique au Luxembourg. La responsabilité sociale se décline comme suit :

- promouvoir le dialogue social au sein de l'Entreprise,
- œuvrer dans le respect des règles de la concurrence sur des marchés libéralisés, et
- respecter la diversité de notre clientèle.

La responsabilité sociale, démontrée par des indicateurs clefs dans les domaines économique, social et environnemental, ne peut se construire qu'avec les parties prenantes de l'entreprise, qui sont:

- **l'Etat-patron, le personnel, les client et les fournisseurs.**

La recherche de **l'équilibre** entre les différentes préoccupations paraît difficile. En relation avec le personnel de l'entreprise, cela signifie la recherche de l'équilibre entre le niveau de qualité de l'emploi et les contraintes du marché dans le cadre de la rentabilité de l'entreprise.

Le challenge n'est pas facile, sachant que la concurrence est peu scrupuleuse des règles du marché (non-respect des conditions de travail, faux indépendants, ...) et que les patrons du secteur privé ont imposé comme « accord salarial sectoriel » dans le métier postal celui des transports, qui est un des plus défavorables du marché du travail national.



3

Service Universel

Assurer, dans le cadre des objectifs de rentabilité de l'Entreprise, et des dispositions réglementaires en vigueur, des services universels de qualité à l'ensemble de la population.

A la lecture de ce principe directeur, il convient de se poser la question de la rentabilité des prestations d'un service universel de qualité. La deuxième phrase de ce principe directeur dans l'agenda 2012 n'a plus été retenue *«Le cas échéant, des méthodes de compensation pour la prestation des services universels sont à négocier avec l'Etat»*.

Le Syndicat des P&T contactera les différents partis politiques, engagés pour les prochaines élections législatives en 2014, pour prendre connaissance de la teneur des textes inscrits dans les différents programmes électoraux traitant de l'EP&T et de ses missions.

Ceci est une conséquence directe de loi sur la libéralisation des services postaux qui a instauré un fonds de compensation dont les montants versés ne suffiront certainement pas à dédommager le coût réel supporté par l'EP&T.

4

Indépendance

Se positionner en tant qu'entreprise publique indépendante avec des coopérations ou des alliances pouvant contribuer au développement et à la prospérité du Groupe EPT.

Un point fort du papier stratégique «Déi nei Post» est la confirmation du statut public pour la maison-mère.

L'EP&T restera donc une entreprise publique autonome:

- parce qu'elle a fourni les preuves qu'une entreprise publique peut rester compétitive dans ses marchés concurrentiels et combiner harmonieusement les prestations de la fourniture des services universels et celles à vocation commerciale.
- parce qu'elle réalisera des investissements dans des infrastructures nationales (déploiement de la fibre optique, datacenter, projets immobiliers..) à risques financiers élevés dont les résultats ne se concrétiseront qu'à long terme, contrairement à la logique d'une entreprise privée.
- parce qu'elle verse un dividende raisonnable à l'Etat-patron, en tenant compte de ses missions et obligations spéciales.
- parce qu'un Etat qui vend son patrimoine s'appauvrit.

5

Vecteur de l'économie luxembourgeoise

Etre un vecteur de croissance de l'économie luxembourgeoise en mettant à disposition de l'ensemble des acteurs économiques des infrastructures de haute qualité et des technologies de pointe permettant au pays de se positionner comme un pôle d'excellence à l'échelle internationale.

Sa situation financière solide oblige l'EP&T à montrer l'exemple et à s'engager dans l'intérêt du pays sans rechercher à optimiser et maximiser ses profits à court terme.

la compétitivité du Luxembourg. Dans ce programme national d'investissements de 2,5 milliards d'euros, l'EP&T sera le plus grand investisseur avec 968 millions d'euros.

Le Ministre de l'économie a récemment lancé son «plan Marshall» pour la période 2013-2017 visant à mettre en place des infrastructures de pointe qui renforcent

6

Gouvernance

Gérer le Groupe EPT en définissant et en suivant, au niveau du Conseil d'Administration de l'EPT, une stratégie cohérente pour toutes les entités du Groupe et en en assurant l'exécution par le Comité de Direction de l'EPT.

La stratégie des filiales, jusqu'à présent de la compétence du Comité de Direction de l'EP&T et mise en œuvre par la nomination de ses membres dans les différents CA, s'est caractérisée par un manque de cohérence avec celle définie pour les missions de la maison-mère. En outre, cette approche décentralisée avait pour effet l'absence de synergie et une concurrence malsaine dans le groupe EP&T entraînant des pertes importantes de marges bénéficiaires et l'augmentation substantielle des coûts de la maison-mère.

et l'abolition du fonctionnement du comité en tant que collègue, nécessiteront une modification de la loi organique portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

Le Syndicat des P&T veillera à ce que le projet de loi à élaborer se fasse dans le respect du dialogue social et se limite aux modifications nécessaires pour le bon fonctionnement du Groupe EP&T sans porter atteintes aux droits acquis du personnel en place.

La revue des missions attribuées au Conseil d'Administration, l'élargissement du CD de 5 à 7 membres

Restons vigilants - tout ce qui brille n'est pas or

Stratégie immobilière de l'EPT

Vu l'importance du parc immobilier du Groupe et des investissements futurs à attendre, il est très important que l'EPT se dote d'une stratégie immobilière adaptée aux grandes lignes et aspects stratégiques de l'agenda 2020.

Il est donc impératif de considérer:

- La vétusté des bâtiments administratifs sur le site Gare, avec comme corollaire de trouver un nouvel emplacement pour le **Centre de Distribution Régional - Luxembourg** ainsi que des surfaces de vente télécom/postales,
- Le manque de fonctionnalité de l'Hôtel des Postes,
- La sous-exploitation des surfaces sur le site de la Cloche d'Or,
- La répartition du personnel administratif sur 12 bâtiments entraînant des déplacements fréquents entre eux,
- L'intérêt des services de la DT à disposer d'une «antenne Nord et Sud» (bâtiments techniques 1 stocks),
- La création éventuelle d'une centrale administrative (l'actuelle DG).

Dans une approche prudente les besoins en surfaces administratives ont été évalués à +/- 35000 m².

Deux scénarii sont envisageables:

1. La création d'un **grand centre administratif sur le site de la Gare**, qui ferait fonction de siège social et l'affectation primaire du site de la Cloche d'Or à des activités techniques et logistiques.
2. Le regroupement de la majorité des activités du **Groupe EPT** sur le site de la Cloche d'Or avec maintien du seul site supplémentaire de Bettembourg (Centre de Tri) .

Dans ces deux cas, l'Hôtel des Postes serait abandonné. En revanche, un abandon complet du site de la Gare serait difficile à réaliser en raison des équipements techniques implantés dans le bâtiment CT (récemment rénové), et de la présence au niveau des surfaces de ventes.

Par ailleurs, l'abandon du site si prestigieux de l'Hôtel des Postes demanderait une communication au grand public, sur le pourquoi d'une telle décision avec

Eventuellement 2 options:

1. **Construction d'un bâtiment moderne adapté**, offrant une représentativité forte et digne de l'image du Groupe EPT et de nature à revaloriser le **quartier de la Gare**.
2. Une éventuelle **centralisation de toutes les activités de l'EPT** présentant les avantages de modernité et de fonctionnalité du site. (à l'exemple d'un campus universitaire. «op der grënger Wiss»)

Le volet financier des deux alternatives est comparable .

Un autre aspect de la stratégie immobilière concerne le réseau de vente et autres bâtiments faisant partie du patrimoine de l'EPT. Si par le passé l'EPT pratiquait une politique conséquente de son parc immobilier, il est désormais proposé de réorienter cette pratique et **d'optimiser** ces investissements sur base des critères

de la fonctionnalité et de la représentativité des lieux.

Dans tous les cas, ce ne sont que des hypothèses, qui les unes ou les autres peuvent être dignes d'être suivies et/ou à revoir par le Conseil d'Administration dans les prochains mois..... à suivre!

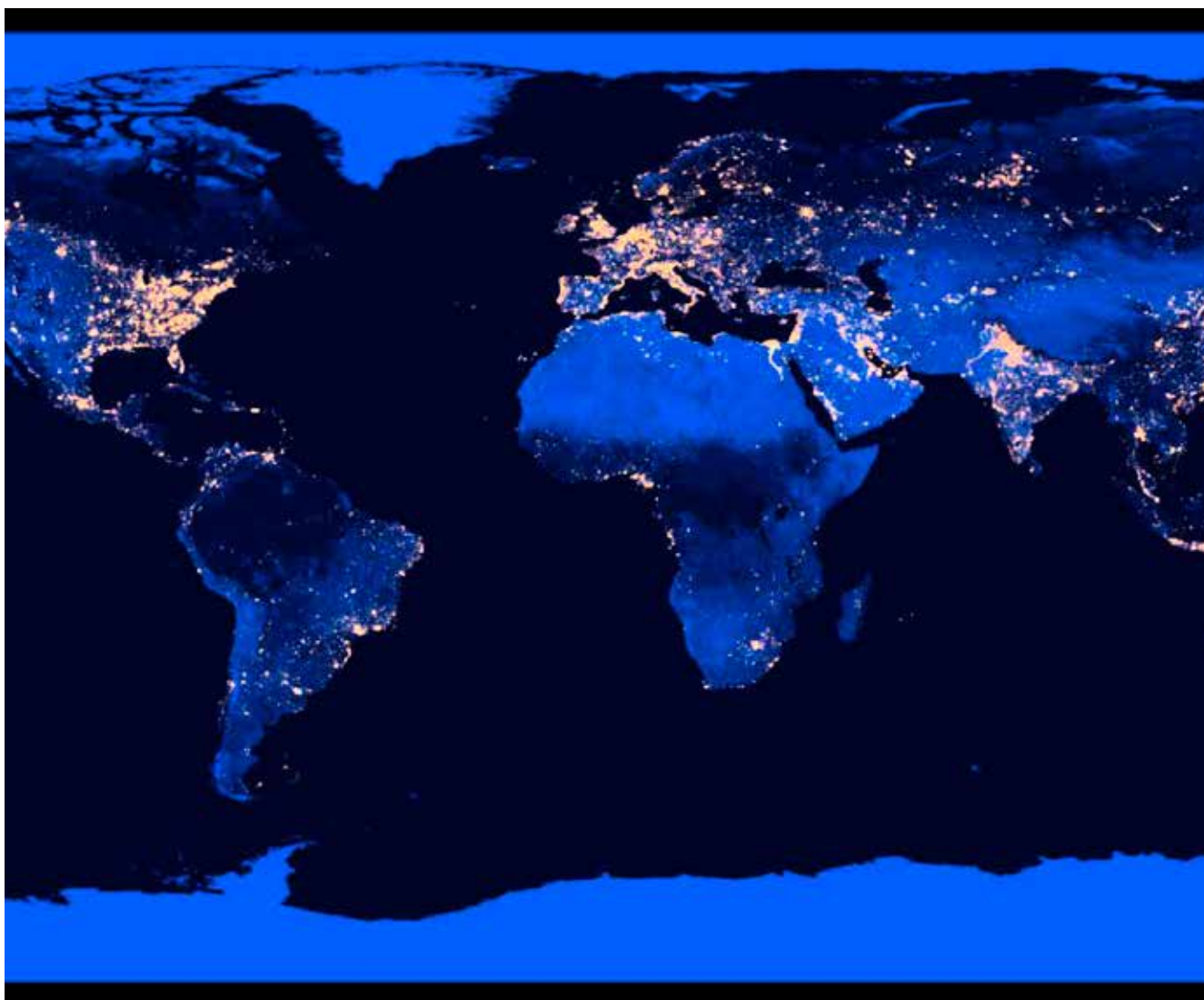
Bilan Social 2012 de l'Entreprise des P&T

Le Comité de Direction vient de publier le «Bilan Social 2012» de l'Entreprise des P&T (EP&T) qui a pour but de communiquer les données objectives les plus complètes sur le potentiel humain de l'EP&T en abordant différents aspects de la vie sociale et professionnelle au sein de l'Entreprise, notamment la situation de l'emploi, du recrutement, de la formation, des relations sociales et des conditions de travail.

De ce document, il ressort que l'effectif total de l'entreprise a diminué de 2,5% de 2011 à 2012 et qu'en parallèle le nombre de contrats à durée déterminée (COD) a connu une diminution de 64% par rapport à fin 2011. Cette réduction s'explique par la venue à échéance des CDD des porteurs de publicités embauchés en 2011 et dont

les tâches ont été réattribuées aux facteurs. D'une part, le Syndicat des P&T approuve la décision du Comité de Direction de faire «marche arrière» et de réattribuer ces fonctions au métier du facteur, d'autre part, il doit constater que le **démantèlement du statut public** au sein de l'EP&T ne cesse de continuer. En effet, alors que la loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications stipule dans son article 24 que, «*Le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public.*», la réalité est autre et le nombre d'agents du statut public diminue d'année en année.

Le Bilan Social informe aussi sur le fait qu'en 2012, l'EP&T a eu recours à quelque 461 travailleurs extérieurs. Si dans certains cas, les services recourent à la **sous-traitance**



pour réagir à des pointes de travail, des urgences, des travaux d'assistance, cela ne justifie pas dans d'autres cas. En effet, au 31.12.2012, 115 agents travaillaient sous contrat intérimaire au sein de la Division Postale (DP). Ces agents étaient en charge, de la distribution du courrier, du tri ou du codage. S'ajoutent à ces intérimaires, 98 agents de sociétés de sous-traitance en charge du transport du courrier et de la distribution des colis.

Or, comme il est d'usage que des contrats d'agents intérimaires sont souvent très peu favorables aux salariés, le Syndicat des P&T est d'avis, qu'une Entreprise publique a l'obligation d'agir de façon exemplaire et de ne pas se mettre dans le peloton de ceux s'intéressant d'abord aux dividendes tout en négligeant leurs responsabilités sociales d'entreprise. Un service de qualité se paye, ce qu'a démontré la récente réorganisation de la Division des postes.

A la Division des télécommunications (DT), selon le bilan social de l'EP&T, quelques 221 agents appartenant à des entreprises externes réalisent des travaux pour le compte de l'EP&T. Le plus frappant est que la plupart de ces agents sont en charge de travaux du métier des télécommunications, de la maintenance et de la réparation du réseau souterrain et surtout de la réalisation

d'installations et de raccordements auprès des clients de l'EP&T.

Or, le Syndicat estime que le fait de sous-traiter tant les travaux de télécommunications que ceux dans le domaine postal engendre des pertes de savoir-faire. Alors que dans le passé, la force de l'entreprise se traduisait par la qualité de son réseau de communication, de nos jours le développement de nouveaux services par le savoir-faire de son personnel constitue la clef de son succès.

Dans le secteur postal, c'est la proximité vis-à-vis du client qui se perd. En effet, le facteur est souvent un vecteur social.

Le Syndicat des P&T a déjà, au cours de ces dernières années, effectué des démarches pour augmenter le nombre d'équipes propres à l'EP&T. L'analyse des coûts du Syndicat des P&T a démontré que les charges engagées pour les équipes de l'industrie privée sont similaires voire supérieures à celles pour les équipes EP&T.

Compte-tenu de la consistance du bilan social, le Syndicat des P&T a décidé d'y revenir plus en détail dans le prochain Postfax.



Nëmmen esou ass et méiglech d'Interesse vum ganze Personal mat Succès ze vertrieben

C'est seulement comme cela qu'il sera possible de représenter les intérêts de tout le personnel

Ayant à cœur les intérêts professionnels et le bien-être au travail d'environ 1.130 «Salariés de l'EPT», l'ASEPT- **Association des Salariés de l'EPT**, est la seule association représentante du personnel membre à la fois de la «Délégation des Salariés» et du Syndicat des P&T.

Le Syndicat des P&T constitue la seule association syndicale pouvant représenter les intérêts de l'ensemble du Personnel de l'EPT, tous statuts compris, sans devoir rechercher l'appui d'un syndicat politisé. Ensemble avec le Syndicat des P&T, l'action de l'ASEPT intègre la culture de l'EPT, la connaissance de ses métiers, l'historique de ses acquis et défend l'idée d'introduire le statut unique de «l'Agent des P&T». En 2012, le Syndicat des P&T a pris

position auprès du Ministre de tutelle, pour le maintien des acquis sociaux à l'EPT et pour la convergence des différents statuts du personnel vers un statut harmonisé de type public: «l'Agent des P&T»(ex.: BCEE ou BCL).

Courant septembre 2013, viendra le moment de renouveler les membres de la Délégations des Salariés. Durant cette année électorale pour la délégation des Salariés, **l'ASEPT fait appel à tous les salariés de l'Entreprises des P&T** à la rejoindre pour mieux défendre les accords collectifs pour les salariés et pour permettre ensemble la mise en place du statut de «l'Agent des P&T ». L'aboutissement d'une telle réforme permettra, au sein de l'Entreprise des P&T, de :

- Maintenir les acquis sociaux et culturels de l'Entreprise;
- Soutenir l'évolution des carrières et des émoluments (harmoniser les parties variables et procédures de recours);
- Favoriser la reconnaissance des mérites;
- Renforcer la motivation de tout le personnel dans une entreprise équitable;
- Mettre en place un système de pension équilibré.



Pour plus d'informations, consultez le site

<http://www.syndicat-pt.lu> - rub. Documents/Postfax:

Postfax 39 (11 2008):

valeurs portées par le Syndicat des P&T - nouvelle convention collective ;

Postfax 41 (03 2009):

réorganisation du Syndicat des P&T pour accueillir l'ASEPT;

Postfax 42 (07 2009):

agenda 2012- mise en garde au C.D. et présentation de l'ASEPT;

Postfax 45 (03 2010):

agenda 2012- pas de privatisation et maintien intégral des droits acquis;

Postfax 46 (JO 2010):

politique de recrutement du personnel ;

Postfax 47 (02 2011):

réforme postale - agenda 2012, fusion de la commercialisation des télécommunications «fixes et mobiles» de l'EPT et de LUXGSMs.a. avec garantie des acquis ;

Postfax 48 (04 2011):

bilan social2010- compte épargne temps;

Postfax 49 (07 2011):

réorganisation de la distribution postale;

Postfax 50 (01 2011):

le nouveau statut public EPT, ce qui du point de vue de l'ASEPT donne le point de convergence pour le statut harmonisé souhaité par les salariés;

Postfax 51 (été 2012): un avenir incertain pour l'Entreprise publique des P&T - Evolution de l'évaluation dans la fonction publique - besoin d'une coordination et harmonisation des différentes évaluations/appréciations.

Postfax 52 (10 2012) : La participation au bénéfice et l'évaluation - dernières pages ASEPT, ses revendications, le statut de l'Agent des P&T.

L'affiliation à l'ASEPT est le seul moyen pour un Salarié d'être automatiquement affilié au Syndicat des P&T et de bénéficier comme les fonctionnaires des avantages de la CGFP:

Consultez: www.cgfp.lu rubrique CGFP-Services asbl.

N'attendez pas ! Téléchargez votre bulletin d'adhésion sur:

www.syndicat-pt.lu/rub.Documents/Formulaires/types/Inscriptions
(Associations (ASEPT Inscription (download)))

Election de la délégation des Salariés

Vous souhaitez vous inscrire sur la liste des élections de septembre 2013 :

contactez Denis Wedeux (4088-7575) ou Patrick Meyer (4991-5970).

c'est seulement comme cela qu'il sera possible de représenter les intérêts de tout le personnel.

Luxembourg-Gare
Port payé
P/S 409

Le Syndicat des P&T est à votre écoute, vous conseille et vous soutient

Le Syndicat des P&T, pour faire face à une incertitude croissante parmi ses membres qui sont confrontés à une communication souvent très ambiguë vis à-vis de la Direction de l'EPT, a décidé de mettre en place une permanence pour informer, conseiller et au besoin soutenir ses membres dans toute question professionnelle.

À partir du 20 juin 2013, les membres du comité du Syndicat se tiendront à votre disposition chaque 3^e jeudi du mois pour des entretiens individuels.

Afin de pouvoir coordonner les entretiens, qui se dérouleront dans un caractère strictement confidentiel, nous vous prions de nous contacter préalablement par l'adresse

e-mail: *syndicat@ept.lu*