



**SYNDICAT
DES P&T** a.s.b.l.

affilié à la **CGFP**

POSTFAX

No 70

octobre 2022

**PRIVATISATION DE LA
CANTINE AU MENU!**

**CET / RET ist es ein
Segen oder ...?!**

Discrimination

**ACCORD DE MÉDIATION
ECHEC TOTAL!**



INSCRIVEZ-VOUS AUPRÈS
DE NOTRE NEWSLETTER

Scan Me



**SYNDICAT
DES P&T** a.s.b.l.

70^e édition

CONTENU

- 3 Accord de médiation : Echec total
- 6 Discrimination
- 9 Lettre au ministre de l'économie Franz FAYOT
- 16 Lettre de réponse du ministre de l'économie Franz FAYOT
- 19 Arrêté ministériel
- 21 CET / RET ist es ein Segen oder ...?!
- 24 Déménagement au HELIX –
Privatisation de la Cantine au menu
- 27 Vertrieber fir d'Agents de droit public
- 28 Vertrieber vum Syndicat des P&T

IMPRESSUM:



ADRESSE:
POSTFAX
SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
B.P. 2550
L-1025 Luxembourg

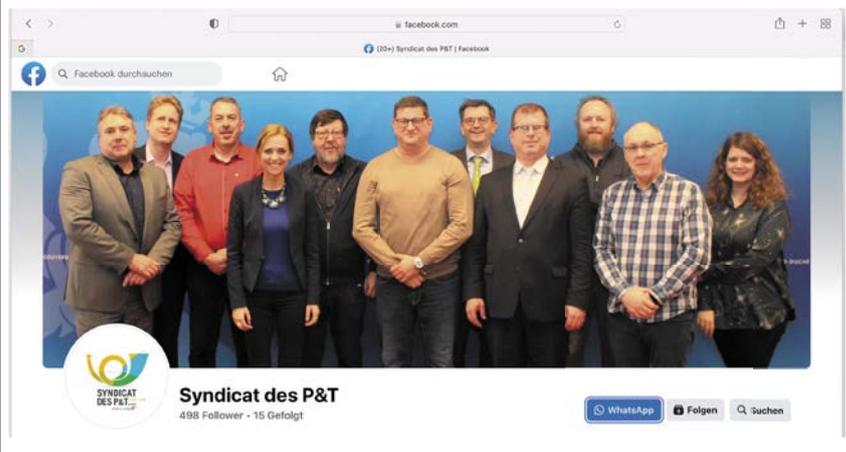
TIRAGE
2000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2022 Postfax



SUIVEZ NOUS SUR FACEBOOK
<https://www.facebook.com/syndicatpt.lu>



ACCORD DE MÉDIATION : ÉCHEC TOTAL! LA DISCRIMINATION CONTINUE



Le Syndicat des P&T a déjà communiqué à de nombreuses reprises, via ses PostFax, QuickFax et Newsletter, sur l'évolution des négociations concernant l'exécution de l'Accord de médiation, qui a été signé le 2 juin 2017. Rappelons, de prime abord, que ledit Accord de médiation, **cinq (5 !) ans** après sa signature, n'est toujours pas mis en œuvre totalement jusqu'à maintenant ! De nombreuses pistes ont cependant été analysées et négociées, de bonne foi, depuis lors, par le Syndicat des P&T.

Commençons avec un petit historique, rapide, sur les faits les plus importants :

- **Depuis 2010/2011** l'Entreprise des P&T (« EPT ») n'engageait presque plus d'agents de droit public et ceci malgré l'obligation prévue dans la loi de ce faire ;
- **2012** : Les accords T01/P01 de l'Agenda 2012 de l'EPT sont négociés et approuvés par le Conseil d'administration (« CA ») de l'EPT. Ces accords prévoient le maintien du statut de droit public pour toutes les carrières, à l'exception de celle du facteur. Pourtant, le Directeur général ignore cette décision, qui n'a pas été modifiée depuis lors par le CA, et continue à engager, jusqu'à aujourd'hui, que des salariés.
- **21 octobre 2015** : Lors de la réunion du CA de ce jour-là, les représentants du personnel avaient déjà pointé du doigt l'abus systématique en matière de recrutement. Ainsi, **un administrateur** représentant du personnel avait déjà argué, dans cette réunion du CA POST, dans le cadre de la discussion du plan de recrutement 2016, que le régime de recrutement n'est pas en ligne avec l'article 24 de loi modifiée POST, alors que les départs, notamment à la retraite, dans le régime de la Fonction publique ne sont pas remplacés par de nouveaux engagements dans le même régime, et qu'il ne saurait dès lors supporter ce projet de plan de recrutement pour 2016. **Un autre administrateur** ajoutait qu'au niveau de POST, qui constitue un établissement public, une bonne gouvernance d'entreprise requerrait le respect tant de la lettre que de l'esprit de la loi modifiée du 10 août 1992 à ce sujet, pour conclure qu'il s'agit, en l'occurrence, du non-respect de sa propre loi organique par un établissement public. **Même le Président** du Conseil d'administration soulignait, déjà à l'époque, que les dispositions légales en cause devraient être respectées par POST, pour proposer, en fin de compte, que cette problématique devrait être tranchée entre la Direction et les représentants du personnel, quitte à ce que lui-même puisse y prêter main forte en tant que de besoin.
- Après plusieurs années pendant lesquelles nous avons essayé de trouver un accord en interne, le Syndicat des P&T décide, **fin 2015**, de déclarer officiellement un litige sectoriel collectif en matière de politique de recrutement.

- **Le 15 mars 2016**, à la suite de notre litige, la loi est changée : l'obligation d'engager quasi exclusivement des agents de droit public est supprimée et le fameux principe du « soit / soit » est introduit, c'est-à-dire que le régime de travail des agents POST est soit de droit privé, soit de droit public, avec, comme commentaire, que les deux statuts sont ainsi mis sur un « plan d'égalité ».
- **2 juin 2017** : signature de l'Accord de médiation entre le Syndicat des P&T, la CGFP et le Gouvernement.
- **13 juillet 2020** : Entrevue avec le nouveau Ministre de l'Economie, M. Franz Fayot. Lors de cette réunion, le Ministre se montre « persuadé qu'une solution puisse être trouvée pour donner satisfaction au Syndicat des P&T en ce qui concerne les 170 postes ainsi proposés ». (Extrait du rapport de réunion de ladite réunion, approuvé par le Ministère de l'Economie).
- **21 mai 2021** : Nouvelle entrevue avec le Ministre de l'Economie, M. Franz Fayot. M. le Ministre précise qu'il approuve un changement de statut pour donner la possibilité aux salariés de changer vers le statut d'Employé de l'Etat après 20 ans de bons et loyaux services. (Page 2 alinéa 3 du rapport de ladite réunion, approuvé par le Ministère de l'Economie).
- **15 juillet 2021** : Lettre de M. Fayot expliquant qu'il approuve le changement de statut, mais seulement pour les catégories de personnel tombant sous l'Accord de médiation.
- **28 janvier 2022** : Nouvelle lettre de M. Fayot approuvant le changement de statut, avec certaines conditions.

Cette dernière lettre du Ministre de l'Economie, qui a trouvé largement l'accord du Syndicat des P&T, sous condition que l'implémentation s'en fasse rapidement, restait pourtant sans suites réelles non plus. Nous sommes dès lors obligés de conclure aujourd'hui que, plus de 5 ans après la signature de l'Accord de médiation, que rien n'a été fait et que la procédure de médiation ainsi initiée a **abouti à un échec** !

Le Syndicat des P&T avait cependant eu l'impression, pendant un certain moment, qu'aussi bien le Ministre de l'Economie que le Directeur général seraient de bonne foi et voulaient réellement trouver un accord. Après coup, le **constat, décevant**, est que le seul but de ces négociations était de gagner du temps.

La vraie question qui se pose dès lors est donc plutôt : **Est-ce que la signature d'un accord par notre Gouvernement a encore une valeur ?** A noter qu'au début de la médiation, à la suite de notre intervention, qui réclamait que tant le Ministre que le Directeur général soient présents dans ces négociations, M. le Premier Ministre Xavier Bettel nous a expliqué, par sa lettre du 9 mars 2016, que « **la délégation en place est dûment mandatée par le Gouvernement en vue de trouver un accord, si faire ce peut** ». Bien que l'accord ait effectivement pu se faire, le signataire, au nom de la délégation gouvernementale, qui constitue également, et toujours, le **Président du CA POST**, M. Serge Allegrezza, n'a rien fait pour mettre en œuvre ledit Accord de médiation. La conclusion est donc : non, apparemment **la signature d'un accord par notre Gouvernement ne vaut même pas l'encre avec laquelle il est signé**.

Le 1er août 2022, M. le Ministre de l'Economie a pris un arrêté ministériel, publié au Mémorial B N° 2874 du 3 août 2022, arrêtant que les agents de droit public n'auront dorénavant seulement droit qu'à 2 représentants au sein du Conseil d'administration, tandis que le personnel salarié en aura 4.

Cette **discrimination, désormais « officialisée »**, et flagrante des agents de droit public de POST, absolument contraire à la Loi organique POST, du 10 août 1992, combinée avec une politique de recrutement illicite depuis plus de 10 ans, provoque le **ras de bol du Syndicat des P&T ; trop c'est trop** !

Le Syndicat des P&T se voit donc obligé de lutter contre cette discrimination et il va :

- **Déclarer le litige collectif, et notamment l'Accord de médiation du 02 juin 2017, comme un échec.**

Nous nous réservons donc le droit de faire des **manifestations** et **grève**, conformément à la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat. Nous savons que nos partenaires auprès de la CGFP vont nous supporter.

- Déposer un **nouveau litige** basé sur les changements de la Loi « POST » de mars 2016.

Cette loi prétend mettre les statuts publics et salariés sur un « plan d'égalité ». Nous demandons au Ministre de l'Economie le respect de cette loi avec effet immédiat.

- **Attaquer en justice** les arrêtés ministériels du 1er août 2022, contraires aux dispositions du principe du « soit / soit » et du « plan d'égalité » et donc contraire à la loi.
- **Abandonner sa patience, essayant de résoudre les problèmes postaux en interne.** On ne l'a jamais fait, mais il faudra se battre dorénavant aussi sur la place publique.

A noter encore que même le LCGB est en faveur d'une répartition équitable des sièges au sein du Conseil d'administration, sachant que les salariés profitent aussi de certaines dispositions relatives aux agents de droit public. L'OGBL, largement minoritaire au sein de la Délégation des salariés de POST, n'a, en tout état de cause, pas « voix au chapitre », alors qu'il est de toute façon en opposition permanente de tout ce que nous faisons et donc aussi contre cette répartition équitable des sièges au CA POST. Pourtant LCGB et Syndicat des P&T, ensemble, représentent plus de 80% des salariés et 100% des agents de droit public, l'OGBL ayant eu moins de 19% lors des dernières élections sociales. Et pourtant, **le Ministre insiste** à ce que l'OGBL soit d'accord pour changer la loi. A savoir que le Syndicat des P&T n'exige

de toute façon même pas un changement de la loi, mais **que le respect de la loi existante !**

Nous sommes, de manière inchangée, toujours prêt à discuter et à négocier, de bonne foi, avec les responsables POST et Ministère, sous condition que ce soit, réciproquement, également de bonne foi de leur part, et pas dans le seul but de gagner encore du temps supplémentaire.

L'année 2023, année des élections législatives, deviendra donc une année décisive pour le Syndicat des P&T. Nous ne manquerons, en tout état de cause, pas de nous faire entendre !



Discrimination



Ou : « Circulaire No 7 », « Elections CA 2/4 », « Bonne Gouvernance », « Engagements illicites », etc.

En date du 8 août 2022, M. le Directeur général a pris une **Circulaire No 7**, intitulée « **Fixation de la date des élections des représentants du personnel au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications** ». Cette Circulaire, au titre a priori anodin, porte effectivement information de la fixation de la date des élections au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications, tant pour les agents tombant sous le statut de la Fonction publique que pour le personnel salarié, au mardi, le 25 octobre 2022.

Or, cette **Circulaire no 7** comporte un deuxième alinéa, **plus du tout anodin**, libellé comme suit :

« En outre, la répartition des sièges des représentants du personnel a été arrêté comme suit :

- Représentants des agents tombant sous le statut de la Fonction publique : 2 sièges
- Représentants du personnel salarié : 4 sièges

... » (nous soulignons).

Pour ce faire, M. le Directeur général s'est basé sur un **Arrêté ministériel du 1^{er} août 2022 arrêtant la répartition des sièges entre les représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique et les représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications**, publié au MEMORIAL B N° 2874 du 3 août 2022.

Cet arrêté du Ministre de l'Economie **Franz Fayot** comporte un **Article 1^{er}** répartissant les six sièges des représentants du personnel de la même façon que ladite Circulaire No 7, selon un détail des opérations de calcul en annexe. Or, ce détail des **Opérations de calcul** se base sur des chiffres des effectifs respectifs des deux statuts de personnel auprès de POST, fournis par le Directeur général au Ministre de l'Economie apparemment en date du 19 juillet 2022. Cette communication des chiffres par le Directeur général a dès lors eu lieu **un (1 !) jour seulement** après que le Ministre de l'Economie a répondu **par la négative** à un courrier du Syndicat des P&T lui demandant le **maintien de la parité** entre les représentants du personnel au CA POST des deux statuts, à savoir 3 représentants du personnel pour les agents tombant sous le statut de la Fonction publique et 3 représentants du personnel salarié, afin de garantir la pérennité du plan d'égalité entre ces deux statuts auprès de POST Luxembourg.

Cet **Arrêté ministériel du 1^{er} août 2022**, respectivement cette communication des chiffres du Directeur général, du 19 juillet 2022 apparemment, sont donc à considérer comme **non conformes** à l'Article 24. § (1) de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications (ci-après : la « Loi POST ») qui dispose, dans sa version actuelle, que : « "Le régime des agents de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé." (nous soulignons). Le commentaire des articles y afférent stipule en plus que : "Le projet propose de modifier l'article 24 de la loi pour en adapter la rédaction à la réalité en plaçant les régimes de droit public et de droit du travail sur un plan d'égalité. ..." (nous soulignons). Les deux actes mentionnés ci-dessus devront dès lors encourir tout simplement la **sanction de l'annulation !**

Les chiffres des effectifs respectifs, tant de droit public que de droit privé, auprès de POST, ainsi communiqués par le Directeur général au Ministre, peuvent dès lors être présumés comme étant **profondément viciés**, en ce sens que le Directeur général a délibérément ignoré les dispositions, l'esprit et la portée de l'Article 24 de la Loi POST, et ce tant dans leur version initiale que dans leur version actuelle. Ces chiffres ne peuvent donc **nullement servir comme base légale** pour justifier l'Arrêté ministériel incriminé du 1^{er} août dernier !

L'Article 24. de la Loi POST allait en effet nettement plus loin dans sa version initiale, en stipulant, dans son § (1) que : « Le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public. ... ». L'exposé des motifs et le commentaire des articles afférents prévoyaient déjà à l'époque que :

« ... Le succès de l'entreprise dépend largement du personnel qu'il a à sa disposition et de l'adhésion de ce personnel au mode d'organisation choisi. ... C'est ainsi que le conseil d'administration décide de l'allocation des moyens en personnel, bien sûr en fonction des besoins des services et des possibilités financières, tandis que le comité de direction procède aux décisions individuelles dans les cadres des effectifs arrêtés par le conseil. ... Afin d'assurer toutefois aux différentes catégories de personnel leurs droits, la sécurité et la stabilité de l'emploi garantis par le statut actuel des fonctionnaires, il a été expressément retenu que le personnel reste soumis ... aux dispositions du statut général des fonctionnaires respectivement aux autres statuts et règles régissant le personnel soumis au régime de droit public.

Cet article (24) énonce clairement que le statut réglementaire de la fonction publique continue à s'appliquer au personnel de l'entreprise. ... Il n'y aura donc pas de discontinuité concernant le statut du personnel. » (Doc. parl. N° 3517 du 01.10.1991, pages 23 – 32 ; nous soulignons).

Or, qu'est-ce qui s'est passé **en pratique ?** Depuis « l'arrivée aux rênes » (pour le dire ainsi ...) de **M. le Directeur général** à l'Entreprise des P&T, il y a une dizaine d'années, pratiquement aucun fonctionnaire ou autre agent de droit public n'a plus été engagé au sein de POST Luxembourg, et cela en toute méconnaissance de

l'Article 24. de la Loi POST, que ce soit dans la version antérieure ou postérieure à la loi du 15 mars 2016 modifiant la Loi POST (dite : « Loi Gouvernance POST ») ! Pourtant, les textes ci-dessus étant à portée du public, M. le Directeur général, en introduisant sa candidature à la fonction de « Directeur général et Président du Comité de direction » en 2012, devait savoir, ou du moins **était censé savoir**, que l'Entreprise des Postes et Télécommunications constitue un établissement public et que ses agents disposent d'un **régime de droit public !**

En effet, « nul n'étant censé ignorer la loi », et, qu'il n'en déplaise, adage qui s'applique à l'intégralité des citoyens, donc aussi aux dirigeants du plus grand établissement public du pays, il aurait appartenu tant au Directeur général et, depuis la « Loi Gouvernance POST » de 2016, au Comité exécutif de réaliser tous les recrutements au sein de POST en conformité avec sa loi organique ! Or, au lieu de respecter le « plan d'égalité » mis en place entre les deux statuts de personnel au sein de POST par ladite « Loi Gouvernance POST » du 15 mars 2016, c'est-à-dire de réaliser ces engagements selon une clé de répartition avoisinant les 50 % / 50 %, tous les engagements se sont faits exclusivement au profit de salariés, et **au détriment** des agents de droit public de POST. Ainsi, un quota de « 100 % / 0% » n'était ni dans l'esprit ni dans les intentions du législateur de 2016 !

La question est d'ailleurs permise d'où résulte **cette aversion**, à peine cachée (« Kee Fonctionnaire méi op der Post ... »), du Directeur général à l'encontre des collègues de droit public de POST ? Ce sont pourtant les agents de droit public qui sont, généralement, les plus fidèles au poste, comme l'ont encore montré les discussions récentes concernant les **CET / RET** non pris, au mois de juillet dernier, alors que les provisions comptables afférentes, à constituer de ce chef, risquent de pousser POST, une nouvelle fois, à s'exposer à un résultat négatif en fin d'exercice. Alors qu'avec la Représentation du personnel de droit public, un compromis a pu être scellé, de bonne foi, dès la deuxième réunion, concernant le **CET**, la Délégation des salariés de POST a dû recourir à une « réunion intersyndicale », impliquant des représentants des syndicats externes LCGB et OGBL, pour essayer de trouver un compromis concernant le **RET**.

Les représentants du personnel de droit public peuvent en effet négocier des solutions de compromis inter-entreprise avec la Direction POST « sur le tas », sans devoir demander **l'autorisation de qui que ce soit**, tandis que les représentants du personnel salarié doivent intervenir auprès des **grandes centrales syndicales, LCGB et OGBL**, pour faire approuver des décisions de compromis ; centrales syndicales qui, souvent, risquent de poursuivre des buts « économique-politico-sociaux » qui sont tous, sauf dans l'intérêt de POST et de son personnel !

En guise de conclusion, si M. le Directeur général avait daigné engager plus d'agents de droit public, et moins de salariés, conformément aux dispositions afférentes de la Loi POST, il se trouverait confronté à nettement moins

de problèmes à l'heure actuelle ! En tout état de cause, si POST devait s'exposer, à nouveau, à un résultat « dans le rouge », ce ne seraient pas les agents de droit public qui en souffriraient de ce fait, mais bien le Directeur général, et lui seul, qui risquerait de voir engager sa **responsabilité en tant que dirigeant d'entreprise !**

Dans ce sens, le respect des lois et règlements applicables à l'entreprise qu'ils sont appelés à diriger, constitue le **principe primaire, et de loin le plus important, de toute Bonne Gouvernance d'entreprise**. POST Luxembourg s'étant elle-même dotée d'une **Charte de Bonne Gouvernance**, conformément à l'Article 8. § (8) de la Loi POST, il aurait donc appartenu à M. le Directeur général, en premier lieu, à respecter la Loi POST, en toutes ses dispositions et teneur, et à agir en conséquent, afin de ne pas arriver, au vu des « **engagements illicites** » ainsi effectués, tel qu'expliqué ci-dessus, à la **DISCRIMINATION avérée**, au détriment des agents de droit public, désormais « **officialisée** » par le susdit Arrêté ministériel du 1er août 2022. Les agents de droit public de POST se voient ainsi confrontés à une **diminution** de leur droit de représentation au futur Conseil d'administration de POST **de moitié**, ce qui est tout simplement **inacceptable !** Tout non-respect délibéré d'une loi ou d'un règlement par un dirigeant d'entreprise constitue ipso facto une **faute de gestion caractérisée** dans son chef !

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que les représentants du personnel doivent « rappeler à l'ordre » M. le Directeur général, en ce qui concerne le respect de la Loi POST et notamment de son Article 24. En effet, déjà lors de la réunion du Conseil d'administration d'octobre 2015, dans le cadre de la discussion du plan de recrutement 2016, un administrateur soulignait que le régime de recrutement n'est pas en ligne avec l'article 24 de la Loi POST, alors que les départs, notamment à la retraite, dans le régime de la Fonction publique, ne sont pas remplacés par de nouveaux engagements dans le même régime, et qu'il ne saurait dès lors supporter ce projet de plan de recrutement pour 2016. Un autre administrateur ajoutait qu'au niveau de POST, qui constitue un établissement public, une **bonne gouvernance d'entreprise** requerrait le respect tant de la lettre que de l'esprit de la loi modifiée du 10 août 1992 à ce sujet, pour conclure qu'il s'agit, en l'occurrence, du **non-respect de sa propre loi organique** par un établissement public. Même le Président du Conseil d'administration soulignait, déjà à ce moment, que les dispositions légales en cause devraient être respectées par POST, pour proposer, en fin de compte, que cette problématique devrait être tranchée entre la Direction et les représentants du personnel, quitte à ce que lui-même puisse y prêter main forte en tant que de besoin.

Or, devant l'inaction du Directeur général, il ne restait aux représentants du personnel que d'introduire un litige collectif sectoriel, qui aboutissait, après de bien âpres négociations, à la signature de l'**Accord de médiation du 02 juin 2017**. Or, cet Accord de médiation, plus de **5 (cinq !) ans** après sa signature, n'est toujours pas exécuté, en dépit de toutes les propositions effectuées, de bonne foi, par le Syndicat des P&T afin d'y arriver. **Preuve**, si besoin il fallait encore, que **le dialogue social est en sérieuse panne** au sein de POST !

Mais que **M. le Directeur général soit bien rassuré ;** les agents de droit public de POST n'accepteront jamais d'être traités de **façon discriminatoire**, comme une sorte de collaborateur « deuxième classe » (« **Zweet-Klass-Muppi** ») pour ainsi dire ! Toute **discrimination**, quelle qu'en soit d'ailleurs la cause ou la forme, est contraire aux **principes élémentaires de Bonne Gouvernance**, et d'ailleurs formellement interdite par le **Code de conduite de POST !**

La seule solution désormais encore possible, afin d'éviter des **actions de grève** ou **autres actions syndicales**, consisterait à voir **annuler et retirer** l'arrêté ministériel incriminé du 1^{er} août 2022, pris sur base des **chiffres profondément viciés**, communiqués par le Directeur général, quitte pour le Ministre à intervenir auprès de ce dernier, pour se voir communiquer des chiffres corrects, comme si tous les engagements, depuis l'arrivée aux pouvoirs du Directeur général à POST Luxembourg, avaient été réalisés conformément à l'Article 24. de la Loi POST, et pour le Ministre, de prendre un nouvel arrêté ministériel en conformité avec ledit article. Cette solution sera encore parfaitement faisable avant le 31 décembre 2022, date d'expiration du mandat actuel des membres du Conseil d'administration !

A défaut, non seulement qu'il ne resterait aux représentants du personnel de droit public plus que de déposer un **préavis de grève**, et à porter l'affaire à la connaissance **des médias**, mais aussi, tant pour le Directeur général que pour le Ministre de l'Économie, à voir engager leurs **responsabilités respectives** de ce chef, que ce soit en tant que **dirigeant d'entreprise** ou la **responsabilité politique** en tant que Ministre !



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

Luxembourg, le 1^{er} septembre 2022

RECOMMANDE AVEC A.R.

Monsieur Franz FAYOT

Ministre de l' conomie

L-2914 Luxembourg

Objets : 1.) Accord de médiation du 02 juin 2017 ;

2.) Election des représentants du personnel au Conseil d'administration de POST Luxembourg du 25 octobre 2022

V. réf. : plr/lw/entrevues Syndicat des P&T

Monsieur le Ministre,

Le Syndicat des P&T se permet de revenir à votre courrier du 18 juillet dernier, dont références notées sous rubrique, et vous comprenez certainement que nous sommes très étonnés, pour ne pas dire d cus, de votre susdite réponse.

Ainsi, nous comprenons, d'un côté, votre partie de phrase : « ... ces échanges n'ont pas permis de trouver une solution définitive rassemblant toutes les parties prenantes tout en rencontrant les intérêts de l'entreprise » comme un ** chec définitif** de la procédure de conciliation, et de la procédure de médiation, initiés par le Syndicat des P&T en 2015 et ayant donné lieu à l'Accord de médiation du 02 juin 2017.

Il n'en reste dès lors au Syndicat des P&T que de recourir à **la grève** pour faire entendre et valoir ses revendications, pourtant justifiées, résultant d'un **non-respect systématique** notamment de l'Article 24. de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des télécommunications (ci-après : la « Loi POST ») par le Directeur général actuel, et ceci depuis son « arrivée aux rênes » de POST Luxembourg en 2012. Cette méconnaissance systématique dudit article de loi par le Directeur général concerne aussi bien l'Article 24. de la Loi POST dans sa version initiale que de celle résultant de la loi du 15 mars 2016 ayant modifié la Loi POST (dite « Loi Gouvernance POST »).



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

D'un autre côté, Monsieur le Ministre, vous n'avez pas hésité à prendre quatre arrêtés ministériels le 1er août 2022 arrêtant aussi bien la date des élections des représentants du personnel, tant tombant sous le statut de la fonction publique que des salariés, au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications, ainsi que la répartition des sièges entre les représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique et les représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications (ci-après : le « CA POST »), et cela sur base de chiffres vous communiqués **apparemment le lendemain** de votre susdite réponse par le Directeur général de POST, soit le 19 juillet dernier.

Or, Monsieur le Ministre, vous saviez, ou, du moins, vous étiez censé savoir, que ces chiffres sont **profondément viciés**, tel que cela résulte à bon escient de l'historique des faits, ci-dessous :

- Depuis 2010/2011 l'Entreprise des P&T n'engageait presque plus d'agents de droit public et ceci malgré l'obligation dans la Loi P&T, notamment de son Article 24., de ce faire ;
- L'Agenda 2012 de l'EPT, y inclus les projets T01 & P01, étaient négociés, de bonne foi, avec la Direction et le Président du CA POST de l'époque. Ces projets comportaient d'une part la création d'une société de commercialisation de produits Télécom ainsi que le détachement d'agents de droit public dans une telle société. Mais il y était également convenu, *expressis verbis*, que le statut du personnel des P&T reste un statut de droit public, à l'exception de celui la carrière des facteurs, afin de résorber, ce qu'il fut convenu d'appeler à l'époque, le « *coût social historique de la Division des Postes* » (actuellement POST Courrier). Cet accord a été approuvé par le Conseil d'Administration, notamment dans sa réunion du 29 février 2012, et est resté en vigueur tel quel jusqu'à ce jour. La carrière du facteur a reçu, en contrepartie, certaines garanties et avantages. (cf. « Postfax » numéro 47).
- 21 octobre 2015 : Lors de la réunion du CA POST, plusieurs administrateurs avaient déjà pointé du doigt l'abus systématique en matière de recrutement, qui ne respecte pas **l'article 24. de la Loi POST**. Ainsi, un administrateur représentant du personnel avait argué, dans ladite réunion du CA POST, dans le cadre de la discussion du plan de recrutement 2016, que le régime de recrutement n'est pas en ligne avec l'article 24 de loi modifiée POST, alors que les départs, notamment à la retraite, dans le régime de la Fonction publique ne sont pas remplacés par de nouveaux engagements dans le même régime, et qu'il ne saurait dès lors supporter ce projet de plan de recrutement pour 2016. Un autre administrateur ajoutait qu'au niveau de POST, qui constitue un établissement public, une **bonne gouvernance d'entreprise** requerrait le respect tant de la lettre que de l'esprit de la loi modifiée du 10 août 1992 à ce sujet, pour conclure qu'il s'agit, en l'occurrence, du **non-respect de sa propre loi organique** par un établissement public. Même le Président du Conseil d'administration soulignait, déjà à ce moment, que les dispositions légales en cause devraient être respectées par POST, pour proposer, en fin de compte, que **cette problématique devrait être tranchée** entre la Direction et les représentants du personnel, quitte à ce que lui-même puisse y prêter main forte en tant que de besoin. Copie d'un extrait du compte rendu de cette réunion du CA POST, qui devait également se trouver au sein des archives de votre Ministère, figure en annexe à la présente, pour votre information.



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

- Après plusieurs années pendant lesquelles nous avons essayé, **de bonne foi**, de trouver un accord en interne, le Syndicat des P&T décide, fin 2015, devant la récalcitrance du Directeur général à cet effet, de déclarer officiellement, tel qu'esquissé ci-dessus, un litige en matière de politique de recrutement, sur base de la loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat (dite « Loi Grève fonction publique ») ;
- Le 15 mars 2016, à la suite de notre litige susdit, la Loi POST est changée : l'obligation d'engager quasi exclusivement des agents de droit public est modifiée au profit du même principe « *soit / soit* », c'est-à-dire que le régime du personnel de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé. Le commentaire des articles afférent dispose que désormais les deux statuts de personnel sont placés sur un « plan d'égalité ».
- 02 juin 2017 : Signature du « **Procès-verbal d'accord dans le cadre de la médiation** » entre le Syndicat des P&T, la CGFP et le Gouvernement, resté malheureusement « *lettre quasi-morte* » depuis lors, notamment en son Point 2.
- 2018/2019 : Le Syndicat des P&T effectue une nouvelle fois une proposition, en exécution dudit Point 2., de désigner 170 postes à pourvoir d'agents relevant du statut de droit public, conformément à l'Article 24. § (1) de la Loi POST. Le « principe des 4 yeux » est également proposé à note direction. Ce principe prévoit que ou bien le responsable ou bien son remplaçant doivent être de droit public, et non pas les deux, ceci pour garantir la continuité et le bon fonctionnement des services.
- 2018/2019 : Le Directeur général nous informe qu'il entendrait entrer en contact avec le Haut-Commissariat à la Protection Nationale (HCPN) pour avoir son point de vue, notamment en ce qui concerne les fonctionnaires gérant des infrastructures critiques pour le pays. Le Syndicat des P&T n'a **cependant jamais eu de retour** sur ce point, malgré plusieurs rappels de notre part.
- 13 juillet 2020 : Entrevue avec le nouveau Ministre de l'Economie, M. Franz Fayot. Lors de cette réunion, le Ministre se montre « *persuadé qu'une solution puisse être trouvée pour donner satisfaction au Syndicat des P&T en ce qui concerne les 170 postes ainsi proposés* ». (Extrait du rapport de réunion de ladite réunion, approuvé par le Ministère de l'Economie).
- 21 mai 2021 : Deuxième entrevue avec le Ministre de l'Economie, M. Franz Fayot. M. Le Ministre précise qu'il approuverait un changement de statut pour donner la possibilité aux salariés de changer vers le statut d'Employé de l'Etat après 20 ans de bons et loyaux services. (Page 2 alinéa 3 du rapport de ladite réunion, approuvé par le Ministère de l'Economie), afin de maintenir, de cette façon-là, le « *plan d'égalité* » entre les deux statuts de personnel de POST.
- 15 juillet 2021 : Lettre de M. Fayot expliquant qu'il approuve ce changement de statut, mais seulement pour les catégories de personnel tombant sous l'Accord de médiation
- 28 janvier 2022 : Nouveau courrier de M. Franz Fayot approuvant le changement de statut, avec certaines conditions.

Cette dernière lettre, qui a trouvé **largement l'accord** du Syndicat des P&T, sous condition que l'implémentation se fasse rapidement, était pourtant **restée sans suite réelle** non plus, et nous sommes obligés de conclure aujourd'hui que, plus que 5 ans après l'Accord de médiation, celui-ci a sombré dans l'inexécution définitive !



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

Vous vous rendrez dès lors certainement compte, Monsieur le Ministre, au vu de l'historique ci-dessus, que contrairement à votre affirmation dans votre courrier du 18 juillet dernier, les **deux sujets** de la « mise en œuvre de l'accord de médiation » et « la représentation du personnel au Conseil d'administration de POST Luxembourg » constituent bel et bien des sujets **intimement liés**, pour être, tous les deux, conditionnés par le **non-respect systématique de la Loi POST, dont son Article 24.**, par le Directeur général, et ce depuis son « arrivée aux pouvoirs » de POST Luxembourg (pour le dire ainsi ...) il y a une dizaine d'années !

Vous conviendrez dès lors certainement également avec nous, Monsieur le Ministre, que les chiffres vous livrés, apparemment, par le Directeur général le 19 juillet dernier, sont **en effet profondément viciés**, et que ceux-ci ne sauraient servir, en aucun cas, comme **base légale, sinon comme fondement**, de votre arrêté ministériel du 1^{er} août 2022 arrêtant la répartition des sièges entre les représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique et les représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications (*Mémorial B - N° 2874 du 03 août 2022*).

Ledit arrêté ministériel, Monsieur le Ministre, s'il était maintenu dans sa forme actuelle, introduirait **manifestement une DISCRIMINATION définitive** entre les deux statuts de personnel auprès de POST, en défaveur de ses agents de droit public, et cela **contrairement**, non seulement à la Loi POST, mais aussi de tous Principes de Bonne Gouvernance d'Entreprise et de Conduite éthique !

Il est dès lors étonnant que vous insistiez au respect de la loi, considérant que l'origine du litige est un non-respect flagrant d'une loi en vigueur. Encore pire, même la nouvelle Loi « Gouvernance POST », élaborée dans le but de finalement se conformer aux principes élémentaires en matière de recrutement, et votée en 2016, n'est pas non plus respectée par les organes dirigeants de POST. Si vous mainteniez la position que la loi devrait être respectée à la lettre, nous nous voyons obligé de réclamer l'abolition immédiate de cette **discrimination** et ce directement, et sans autres discussions, afin de respecter les changements effectués en 2016, afin de mettre en place le « *plan d'égalité* » comme stipulé dans le commentaire des articles afférent. N'oublions pas non plus, Monsieur le Ministre, qu'un commentaire des articles, tout comme les travaux préparatoires d'une loi en général, revêt une valeur "quasi-légale". En effet, selon Me Patrick KINSCH : "*Il faut prendre acte de ce que les travaux préparatoires des lois sont considérés, ... comme un élément important dans la détermination de la volonté du législateur ..., volonté qui est à son tour souvent considérée comme ayant une importance fondamentale dans l'interprétation législative. ...*" (Me Patrick KINSCH ; **Les usages des travaux préparatoires des lois au Luxembourg** ; Pasicrisie – Tome 39, Janvier 2021, pages 763 et suivantes).

Vos arrêtés ministériels en cause, du 1^{er} août 2022, Monsieur le Ministre, risquent dès lors d'encourir la **sanction de l'annulation, pour non-conformité à la Loi POST**, dont plus particulièrement son Article 24. !

Le Syndicat des P&T a d'ailleurs, dès le début, fait preuve de solidarité, aussi envers les agents de l'Entreprise des P&T ! Malgré un **recrutement toujours illicite**, nous avons attendu jusqu'en 2015 pour finalement introduire un litige sectoriel, devenu incontournable.



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

Or, cette **simple tolérance** du Syndicat des P&T ne saurait en aucun cas être interprétée, d'un point de vue juridique, comme un acquiescement à ces engagements illicites, voire leur acceptation ! En effet, même si, à aucun moment nous n'avions revendiqué un retour vers le statut de droit public à 100%, et ce dans l'intérêt bien compris de l'Entreprise des P&T, le Syndicat des P&T n'avait supporté la nouvelle « Loi Gouvernance POST », avec le principe du « *soit / soit* », que sous la **réserve formelle** que cette loi soit désormais le garant d'une répartition équitable entre les différents statuts de personnel. Même les 170 postes revendiqués pour, ainsi dire, « compenser » plusieurs années de recrutements illicites, étaient à considérer comme plutôt symbolique, considérant le nombre de salariés recrutés entretemps. POST n'était pourtant pas loin du « plan d'égalité », à 50% / 50% entre ces deux statuts de personnel, lors de la signature de l'Accord de médiation, le 02 juin 2017. Mais à aucun moment, le Syndicat des P&T ne pensait que le Directeur général mène une **politique de recrutement à 100% / 0%**, au détriment des agents de droit public, de sorte que le statut public devienne largement minoritaire au sein de POST, comme c'est dorénavant le cas, avec **toutes les discriminations** y liées !

Aujourd'hui, à cause de cette situation, la paix sociale est fortement compromise au sein de l'établissement public POST Luxembourg, et soyez rassuré Monsieur le Ministre, **préavis de grève** sera déposé en temps et en heure, et ce en bonne et due forme !

En outre, même s'il était vrai, comme vous le soutenez dans votre courrier susdit du 18 juillet dernier, que l'OGBL ne serait pas en faveur d'un « 3 / 3 » pour les représentants du personnel au sein du CA POST, le LCGB nous a confirmé à plusieurs reprises qu'il est en faveur du « 3 / 3 » pour garder un équilibre entre les deux statuts de personnel au sein de l'Entreprise des P&T. Etant donné que l'OGBL est largement minoritaire au sein de la Délégation des salariés POST Luxembourg, avec seulement 3 sièges sur 16, une telle minorité n'a en démocratie, et dans un Etat de droit, tel que le Grand-Duché de Luxembourg, aucune légitimité pour s'opposer aux intérêts légitimes du personnel, tant de droit public QUE salariés, de POST ! L'opposition de l'OGBL relève donc de la pure **politique politicienne**, hautement nuisible tant aux intérêts de l'Entreprise des P&T que de son personnel, dans **son intégralité** ! En outre, pour autant que la logique des proportions au sein de la Délégation des salariés reste respectée lors des prochaines élections des représentants au CA POST, l'OGBL n'aurait de toute façon que des chances minuscules pour y gagner un siège !

A terme, dans votre raisonnement, le statut de droit public n'aurait plus aucun siège au sein du CA POST, les derniers agents de droit public n'ayant donc plus aucun moyen de se défendre correctement, autre **discrimination tout simplement inacceptable** !

Se pose également un autre problème, autrement plus important, Monsieur le Ministre, au sein de POST Luxembourg, à savoir un problème de **Bonne Gouvernance d'entreprise** ! Nous ne comprenons en effet plus qui prend véritablement ces décisions au sein de l'Entreprise des P&T. Le Directeur général ? Celui-ci risque, nonobstant, de voir **sa responsabilité, en tant que dirigeant d'entreprise**, engagée, du fait du non-respect, long et continu, de toute ou partie de la Loi POST !



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

Le respect de ses propres lois et règlements par un dirigeant d'entreprise constitue en effet, et de loin, **le principe le plus élémentaire** en matière de Bonne Gouvernance d'entreprise ! Le Président du CA, aussi en tant que Signataire de l'Accord de médiation du 02 juin 2017, au nom de la délégation gouvernementale ? Même si celui-ci, en vertu de la Loi POST, n'a pas à s'immiscer dans la gestion journalière de POST Luxembourg, s'il devait s'avérer qu'il le fasse quand-même en fait, sa **responsabilité** risque d'être engagée au même titre que celle du Directeur général. Ou bien vous-même M. le Ministre ? Notre conclusion est en tout état de cause, que ces 3 personnes ne semblent pas trouver un accord pour permettre de débloquer la situation inextricable actuelle au sein de POST Luxembourg. Un tel désaccord serait ainsi susceptible d'engager la responsabilité de ces trois « décideurs », dont votre **responsabilité politique !**

Toutefois, comme l'Accord de médiation avait été signé par le représentant du Gouvernement, il devrait être, pour le moins, évident qu'une instance supérieure ait déjà pris une décision, dans un sens ou dans l'autre. La mise en œuvre de l'Accord de médiation, qui devrait, en principe, et avec un peu de bonne volonté, n'être qu'une simple formalité, traîne déjà depuis plus de 5 ans !

La **véritable question** qui se pose donc est plutôt : Est-ce que la signature d'un accord par notre Gouvernement a-t-elle encore une valeur réelle ? A noter qu'au début de la médiation, à la suite de notre intervention qui réclamait que tant le Vice-Premier Ministre de l'époque, en sa qualité de ministre de tutelle de POST Luxembourg, que le Directeur général soient également présents dans ces négociations, M. le Premier Ministre Xavier Bettel nous a expliqué, par sa lettre du 9 mars 2016, que « *la délégation en place est dûment mandatée par le Gouvernement en vue de trouver un accord, si faire ce peut* ». Bien que l'Accord ait bien su se faire, le signataire, également Président du CA POST, n'a pourtant rien mis en œuvre pour parvenir à son exécution.

Le Syndicat des P&T se voit donc obligé de :

- Constaté et déclaré l'échec concernant la médiation et ceci malgré un accord de médiation signé.
- Nous nous réservons donc le droit d'organiser, en étroite collaboration avec la Confédération Générale de la Fonction Publique, **CGFP**, cosignataire de l'Accord de médiation, des manifestations et **faire grève**, conformément à la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat. Un éventuel préavis de grève sera bien envoyé 10 jours avant le déclenchement de la grève au Ministre d'Etat.
- Par ceci, nous considérons malheureusement la politique du Syndicat des P&T, qui consistait toujours dans la résolution des problèmes postaux en interne, comme échoué. Dorénavant, des discussions sur la place publique nous semblent donc inévitables, au grand dam de « notre » Entreprise des P&T, dont les intérêts nous tiennent pourtant fortement « à cœur ».



Boîte Postale 2550

L – 1025 Luxembourg

secretariat@syndicat-pt.lu

- Déposer un nouveau litige collectif, basé sur les changements impliqués par la loi «Gouvernance POST » de mars 2016. (*« soit/soit »*)
- Attaquer en justice les arrêtés ministériels du 1^{er} août 2022, en vue de **leur annulation**.

Vous connaissez bien nos revendications : une politique de personnel qui garantit **la répartition équitable**, mais que d'aucuns ne semblent véritablement souhaiter, entre les différents statuts de personnel, conformément à la « Loi Gouvernance POST » de 2016. Pour arriver à ce but, différentes solutions seraient toujours possibles, comme l'abandon du statut de l'ancien ouvrier de l'Etat au profit du changement de statut après 20 ans de bons et loyaux services, ou d'autres possibilités encore. D'ailleurs vous aviez déjà approuvé cette dernière solution, avec le seul problème qu'il faudrait décider comment trouver une répartition équitable au sein du CA POST lors des prochaines élections des représentants du personnel, **sujet intimement lié** avec la mise en œuvre de l'Accord de médiation !

Conclusions : Le Syndicat des P&T vous demande formellement, Monsieur le Ministre, d'annuler et retirer, d'ici le 09 septembre 2022 au plus tard, vos quatre arrêtés ministériels du 1^{er} août 2022, pris sur base de chiffres profondément viciés, vous communiqués par le Directeur général, et d'intervenir auprès de ce dernier, afin de vous voir communiquer des chiffres corrects par le Directeur général, comme si tous les engagements, depuis son arrivée aux pouvoirs de POST Luxembourg, avaient été réalisés conformément à l'Article 24. de la Loi POST, et de prendre de nouveaux arrêtés ministériels en conséquence.

A défaut, Monsieur le Ministre, le Syndicat des P&T se verra malheureusement contraint de se réserver tous autres droits, dus, moyens et actions, tant judiciaires qu'extrajudiciaires !

En vous remerciant d'avance de votre bonne obligeance, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération parfaite.

Gilbert GOERGEN

Président du Syndicat des P&T

p. Daniel NESTLER, empêché

Secrétaire général du Syndicat des P&T

Guy MODERT

Vice-Président du Syndicat des P&T

Copie de la présente est adressée à M. le Premier Ministre, Ministre d'Etat, M. le Président du Conseil d'administration de l'Entreprise des P&T, M. le Directeur général de l'Entreprise des P&T, ainsi qu'à la CGFP, cette dernière en sa qualité de cosignataire de l'Accord de médiation du 02 juin 2017



Luxembourg, le 12 septembre 2022

Syndicat des P&T
Monsieur Gilbert GOERGEN
Président
B.P. 2550

L-1025 LUXEMBOURG

n. réf.: plr/lw/entrevues Syndicats P&T

Concerne : Votre courrier du 1^{er} septembre 2022 – accord de médiation et élections des représentants du personnel au Conseil d'administration de POST Luxembourg.

Monsieur le Président,

J'accuse bonne réception de votre courrier du 1^{er} septembre 2022 par lequel le Syndicat des P&T me demande formellement d'annuler et de retirer, jusqu'au 9 septembre 2022, quatre arrêtés ministériels pris dans le cadre des élections des représentants du personnel au Conseil d'administration de POST Luxembourg (ci-après « CA POST ») et datés au 1^{er} août 2022.

Permettez-moi de réagir quant aux arguments avancés dans votre demande.

Tout d'abord, je tiens à souligner une nouvelle fois que :

- a) la mise en œuvre de l'accord de médiation et la représentation du personnel au CA POST sont deux sujets différents. Ils doivent donc être abordés dans un cadre spécifique dédié à ces questions et impliquer les interlocuteurs adéquats, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise ;
- b) toute solution que le Syndicat des P&T pourra trouver avec les autres syndicats les plus représentatifs au niveau national en ce qui concerne la procédure et les conditions électorales des représentants du personnel au CA POST sera analysée sans délai.

Vous citez ma phrase « ... ces échanges n'ont pas permis de trouver une solution définitive rassemblant toutes les parties prenantes tout en rencontrant les intérêts de l'entreprise. » dans mon courrier du 18 juillet 2022 hors de son contexte. Il ne s'agissait pas d'une conclusion du processus de négociation lancé il y a 5 ans.

Rien ne s'oppose à la continuation des négociations entre le Syndicat des P&T et le Directeur général, concernant la mise en œuvre du point 2 de l'accord de médiation, même si les élections viennent d'être déclenchées.



Dans votre courrier, vous parlez de chiffres profondément viciés et d'un non-respect systématique de l'article 24 de la loi-cadre de POST Luxembourg (ci-après « loi-POST »).

Concernant l'article 24, je tiens à souligner que la reformulation de celui-ci avait pour but d'insérer le régime privé dans la loi-POST en vue de placer les régimes de droit public et de droit privé sur un pied d'égalité. Pourtant, la coexistence de ces deux statuts différents n'avait à aucun moment vocation à définir des quotas, voire d'obliger POST Luxembourg à recruter 50% de son effectif sous le statut droit public et 50% sous le statut droit privé.

La volonté du législateur était clairement :

- a) d'ancrer le statut de droit privé dans la loi-POST en tant qu'alternative au statut public et
- b) de mettre fin à toute sorte de discrimination éventuelle entre collaborateurs relevant de différents statuts.

En ce qui concerne les chiffres que vous considérez viciés, je constate que depuis l'entrée en vigueur de la loi-POST en 1992, le mode de détermination de ces chiffres n'a pas subi de changements et a également été appliqué aux dernières élections de 2017 (qui ont eu lieu après la signature de l'accord de médiation). S'y ajoute que l'état des effectifs auquel fait référence l'article 7, paragraphe 1^{er}, lettre l) de la loi-POST, ne prévoit nullement une distinction par statut (tout comme il n'y a pas de distinction par carrière, par ancienneté, par sexe, etc.).

Les chiffres à l'origine du calcul pour la répartition des sièges entre les représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique et les représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications sont ceux qui reflètent l'effectif réel de POST Luxembourg au 1^{er} avril 2022, soit au 1^{er} jour du sixième mois qui précède la date des élections. Par conséquent, les arrêtés précités ont été pris en bonne et due forme et conformément à la loi-POST et ces règlements d'exécution.

Finalement, permettez-moi encore d'exprimer mon étonnement concernant votre position envers le rôle de l'OGBL au sein de l'entreprise POST Luxembourg. La représentation du personnel au Conseil d'administration de POST Luxembourg concerne tous les syndicats représentés au sein de l'entreprise, même si un syndicat est actuellement en minorité. Dès lors, les discussions concernant d'éventuels changements de la représentation du personnel au CA POST sont toujours menées avec tous les acteurs impliqués. Lors de nos derniers échanges, je vous avais proposé plusieurs pistes en vue d'une éventuelle modification de la représentation du personnel au CA POST, notamment la procédure et les conditions électorales. Je ne peux qu'inviter le Syndicat des P&T à se concerter avec l'LCGB et l'OGBL sur ces possibilités, aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau national.

En résumé, je me permets d'inviter le Syndicat des P&T :

- à continuer les négociations avec le Directeur général concernant la mise en œuvre du point 2 de l'accord de médiation ;



- à se concerter avec le LCGB et l'OGBL, en interne et au niveau national, sur les différentes manières d'adapter, le cas échéant, la procédure et les conditions électorales concernant la représentation équitable du personnel au CA POST.

En raison de toutes ces considérations, je ne peux donner suite à votre revendication d'annuler et de retirer les quatre arrêtés ministériels datés au 1^{er} août 2022.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations les meilleures.

Le Ministre de l'Économie,

A blue ink signature of Franz Fayot, consisting of a stylized 'F' and 'Y' followed by a horizontal line.

Franz Fayot

JOURNAL OFFICIEL

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



MÉMORIAL B

N° 2874 du 3 août 2022

Arrêté ministériel du 1^{er} août 2022 arrétant la répartition des sièges entre les représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique et les représentants du personnel salarié au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications.

Le Ministre de l'Économie,

Vu la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications, et notamment son article 8, paragraphe 4 ;

Vu le règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 arrétant les modalités de répartition des sièges des représentants du personnel au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications ;

Considérant les chiffres communiqués par le Directeur général de POST Luxembourg en date du 19 juillet 2022 ;

Arrête :

Art. 1^{er}.

Les six sièges des représentants du personnel sont répartis comme suit :

- Représentants des agents tombant sous le statut de la Fonction publique : 2 sièges
- Représentants du personnel salarié : 4 sièges

Le détail des opérations de calcul est joint en annexe du présent arrêté.

Art. 2.

Le présent arrêté est publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Ampliation en sera adressée à l'entreprise des postes et télécommunications pour information.

Luxembourg, le 1^{er} août 2022.

Le Ministre de l'Économie,
Franz Fayot

Annexe

Opérations de calcul

Nombre total des effectifs du personnel de l'entreprise des postes et télécommunications :
2.915

Nombre total de l'effectif des agents tombant sous le statut de la Fonction publique :
1.111

Nombre total de l'effectif du personnel salarié :
1.804

Nombre de représentants du personnel au conseil d'administration, augmenté d'un :
6 + 1 = 7

Coefficient d'attribution :
 $2.915 / 7 = 416,43 = 417^1$

Répartition des sièges

Sièges « Représentants des agents tombant sous le statut de la Fonction publique » :
 $1.111 / 417 = 2,66$

Sièges « Représentants du personnel salarié » :
 $1.804 / 417 = 4,33$

Le nombre de sièges attribué par la présente répartition est égal à celui de sièges prévu par la loi modifiée du 10 août 1992.

¹ Règl. g.-d. du 20 juillet 2017 – Art. 1^{er}, alinéa 2 : Par « coefficient d'attribution », il faut entendre le nombre entier qui est immédiatement supérieur au quotient ainsi obtenu.



CET / RET

ist es ein Segen oder ...?!

Wie sicherlich bekannt sein dürfte, hat der Luxemburger Gesetzgeber 2018 ein Gesetz zum Zeitsparkonto im öffentlichen Dienst (nachstehend "CET" genannt), für alle Beamten und Angestellte des öffentlichen Dienstes eingeführt.

Nach langen und sehr zähen Verhandlungen zum Kollektivvertrag 3.0 wurde ebenfalls eine Kompromisslösung für alle Mitarbeiter der POST Luxembourg (nachstehend „POST“ genannt), die unter dem Kollektivvertrag geführt werden, durch den "RET" eingeführt.

Für uns als Syndicat des P&T ist das RET absolut keine zufriedenstellende Lösung, da nicht nur die Wortwahl „RET“ eingeführt wurde, sondern hierunter auch erhebliche Unterschiede, um nicht zu sagen „**DISKRIMINIERUNGEN**“, in der Anwendung des Gesetzes zwischen den „Beamten“ und den „Arbeitnehmern des Kollektivvertrages“ entstanden sind.

Bei den andauernden Nachverhandlungen zur Umsetzung des Gesetzes CET, respektive der Modalitäten des RET bei POST, ist nichts mehr von dem einst so lautstark geäußertem Willen unseres Herrn Generaldirektors zu einer eventuellen Harmonisierung der beiden Statute unseres Unternehmens in allen Bereichen, bis auf die Gehälter, zu vernehmen! Schade! Es wäre sicherlich ein Segen und ein starkes Zeichen zur weiteren Harmonisierung gewesen, wenn POST als „Etablissement Public“ für **alle Mitarbeiter** das CET, so wie vom Gesetzgeber vorgesehen, eingeführt hätte.

Aber woher kommt denn diese eher ablehnende Haltung unserer Direktion zu den Arbeitszeitkonten CET/RET?

Ein von dem Gesetzgeber als segensreiches Dankeschön an die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes gesehenes Gesetz zum Zeitsparkonto (CET) hat in der Wirklichkeit sicherlich nicht nur Vorteile.

Es darf auf den Arbeitszeitkonten des CET/RET bis zu 1800 Stunden angespart werden, die vor dem Rentenantritt genommen werden können.

Für diejenigen, die kurz vor ihrer Pension oder Ausscheiden stehen, ist es vielleicht ein Segen. Sicherlich, aber für diejenigen, die alle Arbeiten der Kollegen/innen mit angesparten Frei-/Urlaubsstunden über Monate hinweg mittragen müssen, ist dies keine zufriedenstellende Lösung, weil deren Arbeitsplätze, solange sie sich im „CET / RET-Urlaub“ befinden, nicht neu besetzt werden können.

Ungeachtet dessen, dass diese wohl geleisteten Stunden unserer Kolleginnen und Kollegen sicherlich erbracht wurden, stellt es die POST vor zunehmend größere, hauptsächlich finanzielle aber auch organisatorische Schwierigkeiten.

Das eine ist die Problematik mit den urlaubsbedingten freien Stellen, die über lange Zeit nicht besetzt werden können. Zum anderen müssen die Stunden auf den Arbeitszeitkonten des CET/RET von allen Mitarbeitern am Ende eines jeden Jahres als Provision in der Buchhaltung ausgewiesen werden.

Die auf den CET / RET-Konten angesparten Arbeitszeiten stellen nämlich eine Art „Schuld“ der POST gegenüber den betreffenden Arbeitnehmern dar. Dies sind zurzeit bereits Millionenbeträge, die auch ein Unternehmen wie die POST finanztechnisch in Schieflage bringen können.

Die Regelung des CET sollen so, wie sie im Gesetz vom 1. August 2018 « portant fixation d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique » vorgesehen sind, ohne Ausnahme übernommen werden. Dies gilt auch für die Inanspruchnahme der angesparten Arbeitszeit in Stunden

und Minuten, so wie in Artikel 7.1) des betreffenden Gesetzes vorgesehen.

Wohlwissend, dass wir als Syndicat des P&T immer verantwortungsvoll in unseren Entscheidungen für die Mitarbeiter aber auch für unsere POST stehen, hat eine „Intersyndicale“ mit dem Syndicat des P&T, sowie Vertretern des LCGB und des OGBL in ihrer Sitzung von Mitte August den unten angeführten Kompromissvorschlag zu den Regelungen des CET/RET erarbeitet und der Generaldirektion unterbreitet.

Proposition Groupe de Travail POST	Position/Proposition Intersyndicale
Congé reporté sera supprimé	D'accord
Les congés non pris au-delà des 200 heures sont reportés dans le RET	D'accord
Obligation d'écouler les jours fériés bonifiés endéans un trimestre (jours fériés tombant sur un jour non travaillé)	D'accord
Agents qui ont moins de 2 ans d'ancienneté chez POST - Augmentation de l'horaire mobile à un seuil de 40 heures. - Prise de congé du CHMO en heures et minutes et une journée/resp. deux demi-journées par mois. Les congés non pris au-delà des 200 heures sont reportés dans le congé reporté.	D'accord L'Intersyndicale suggère de profiter de cette occasion pour synchroniser l'ancienneté nécessaire à la période d'essai respective du contrat de travail du salarié concerné
Prise de congé RET en heures et minutes	D'accord (nous avons bien compris qu'il n'y a pas de limitations)
Prise de congé du CHMO (horaire mobile) en heures et minutes et une journée/resp. deux demi-journées par mois	D'accord (nous avons bien compris qu'il n'y a pas de limitations pour la prise en heures et minutes)
Présence obligatoire maintenue jusqu'à 16h00 avec possibilité de poser un congé RET ou horaire mobile afin de pouvoir quitter plus tôt le lieu de travail (sur avis favorable du manager)	Nous proposons une présence obligatoire jusqu'à 15h30 seulement. L'Intersyndicale pense qu'une partie des heures qui vont sur le HM (et en partie au RET) sont dues au fait que beaucoup de salariés commencent leur travail déjà à 07h00 du matin (même avant à cause des trains/bus bien remplis) mais doivent rester obligatoirement jusqu'à 16h00. Nous proposons une validation automatique par SAP pour chaque demande de congé RET ou CHMO qui est inférieure à une demi-journée La Direction a argumenté la nécessité pour une demande de congé (soit RET, soit CHMO) avant la fin du temps de présence obligatoire afin de garantir le bon fonctionnement du service (le manager doit savoir qui est encore au travail) ; cette condition est aussi remplie par une validation automatique qui décharge le manager qui peut consulter si besoin le SAP
Augmentation de l'horaire mobile à un seuil de 40 heures	Principalement d'accord pour ces 2 points avec cependant la modification suivante :
Pas de transfert automatique d'heures de l'horaire mobile vers le RET, transfert au-delà de 40 heures sur demande avec accord du chef de département	Transfert automatique au RET de toutes les heures au-delà de 24 heures à la fin de chaque mois. Cependant le n+1 reçoit chaque jour une alerte pour tous les cas dépassant ce seuil de 24 heures. L'Intersyndicale pense qu'une partie du problème provient du fait que dans le système actuel jusqu'à 16 heures par mois sont transférées de manière automatique au RET sans que les chefs soient alertés par le système (ça passe en dessous de leur « radar »). Dans le souci d'un traitement équitable avec le personnel du statut de droit public (pour eux un transfert automatique de <u>tous les soldes positifs du HM</u> est fait à la fin de chaque mois, sans limitation des heures !!!) nous voulons maintenir cette possibilité aussi pour les salariés. Cependant avec l'alerte susmentionnée nous proposons de remplacer l'automatisme actuel non-surveillé par un automatisme surveillé. Ça donne la possibilité au manager d'intervenir en temps utile et si besoin.

In einem Meeting am 23.09.2022 mit der Generaldirektion wurde sich mündlich mit allen Parteien auf nachfolgenden Kompromiss geeinigt, der zeitnah schriftlich fixiert werden soll:

- Congé reporté sera supprimé
- Les congés non pris au-delà des 200 heures sont reportés dans le RET
- Obligation d'écouler les jours fériés bonifiés endéans un trimestre (jours fériés tombant sur un jour non travaillé)
- Agents qui ont moins de 2 ans d'ancienneté chez POST
 - Augmentation de l'horaire mobile à un seuil de 40 heures.
 - Prise de congé du CHMO une journée/resp. deux demi-journées par mois.
- Prise de congé RET en heures et minutes
- Prise de congé du CHMO (horaire mobile) une journée/resp. deux demi-journées par mois
- Présence obligatoire jusqu'à 15h30 avec possibilité de poser un congé RET afin de quitter plus tôt le lieu de travail (sur avis favorable du responsable)
- Augmentation de l'horaire mobile à un seuil de 40 heures
- Pas de transfert automatique d'heures de l'horaire mobile vers le RET, transfert au-delà de 40 heures sur demande avec accord du responsable

Das Syndicat des P&T bleibt nichtsdestotrotz bei seiner Hauptforderung, die es auch schon bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Jahre 2020 gestellt hatte, nämlich dass für alle privatrechtlichen Arbeitnehmer der POST das CET auch eingeführt wird, so wie es im entsprechenden Gesetz vom 12. April 2019 vorgesehen ist. Mit einem Schritt in diese Richtung konnten wir zumindest erreichen, dass die Kollegen Staatsarbeiter ebenfalls das CET bekommen.

Die Grundforderung des Syndicat des P&T, dass ALLE Mitarbeiter das CET bekommen, wurde jedoch kategorisch vom Herrn Generaldirektor abgelehnt!

Eines der wichtigsten Ziele bei diesen Neuregelungen soll nämlich sein, dass weniger Stunden auf den Konten des CET/RET angespart werden. Dies könnte sicherlich durch die vorgeschlagenen Neuerungen bei den Arbeitszeit- und Entnahmeregelungen aus dem Konto des CET/RET/Horaire Mobile erreicht werden.

Ein Appell von unserer Seite ist sicherlich auch an euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, verantwortungsvoll mit den Arbeitszeiten und den Urlaubsregelungen umzugehen! Ebenso der Appell an unsere Generaldirektion, sich vor Augen zu führen, dass die hohe Anzahl der Stunden auf den Konten des CET/RET sicherlich auch ein Indikator zum «Effektiv» der Mitarbeiterzahl darstellt. Man sollte generell davon ausgehen, dass ein Großteil der geleisteten Stunden nicht „missbräuchlich“ ist!

Wir als Syndicat des P&T sehen dieses Entgegenkommen in schwierigen finanziellen Zeiten unseres Unternehmens als eine Übergangsregelung. Zumindest haben unsere Kolleginnen und Kollegen des Kollektivvertrages hiermit ihren Beitrag zu Einsparungen sicher mehr als geleistet. Wir möchten aber schon jetzt darauf hinweisen, dass sobald es die Unternehmenszahlen zulassen, wir unseren gestellten Forderungen zum CET für ALLE mit Nachdruck nachkommen werden.



DÉMÉNAGEMENT AU HELIX – PRIVATISATION DE LA CANTINE AU MENU



Le bruit qui se faisait de plus en plus fort est désormais confirmé. Le Directeur général a décidé de sous-traiter la gestion et la restauration de la cantine au nouveau Bâtiment HELIX à une société privée.

Pour mémoire, rappelons que les prédécesseurs du Directeur général actuel étaient tous fiers de pouvoir annoncer que la gestion intégrale et autonome des cantines des P&T a certes un coût, mais qu'elle fait partie des avantages en nature alloués au personnel de l'Entreprise des P&T. Ils étaient persuadés que ces lieux favorisent les contacts et échanges entre les collaborateurs autour d'un repas de bonne qualité et à un prix abordable et sont bénéfiques d'une part au développement de l'Entreprise et à la création et au développement de la communauté des postiers d'autre part. Et là, où ils avaient raison, ils avaient bien raison !

Or, dès son arrivée à la tête de l'Entreprise des P&T, devenue POST Luxembourg depuis lors, le Directeur général actuel, avec l'aide de la directrice générale adjointe, partie en retraite récemment, ont mené des actions ciblées pour favoriser à moyen terme la privatisation de la Cantine de POST Luxembourg.

Citons-en deux :

- **refuser ou limiter l'organisation des assemblées générales des associations professionnelles des P&T dans les locaux de la cantine ;**
- **interdire l'accès aux pensionnaires.**

Pour le Syndicat des P&T, la privatisation de notre Cantine ôte à l'Entreprise POST son caractère social pour lui attribuer un nouvel aspect purement commercial.

Comment peut-on en effet envisager, avec un minimum de conscience sociale, d'alourdir, en période de crise, la charge des collaborateurs POST pour les repas, suite à une hausse inévitable des tarifs par un exploitant privé ? Comment peut-on envisager, avec le même minimum de conscience sociale, d'alourdir davantage la tâche de travail de nos collègues de la Cantine, se situant en outre, le plus souvent, en bas de l'échelle des salaires chez POST ?

Précisons que le Syndicat des P&T, **malgré un premier échange avec le Directeur général pendant lequel il admettait que tout n'est pas clair à ce stade et qu'il faudrait se rencontrer encore une fois**, n'a pas encore été officiellement consulté à cet égard, mais qu'il s'inquiète d'ores et déjà de l'avenir du personnel engagé à la Cantine, et surtout de ses conditions salariales, sociales et de travail. Les premiers retours du terrain montrent d'ailleurs que ces craintes du Syndicat des P&T risquent malheureusement d'être (plus que) justifiées !

Et tout cela avec l'accord, plus ou moins tacite, de la part d'un ministre de tutelle **socialiste** de POST Luxembourg ? **Ministre socialiste**, dont le bien-être des « petits gens » (vun de « klénge Leit ») devrait, par définition, tenir **à cœur** ? Comprendra qui voudra !

S'y ajoute qu'il revient au Syndicat des P&T que la Direction générale semble envisager en outre « l'ouverture de notre Cantine au public » en dehors des heures de travail habituelles auprès de POST, c'est-à-dire en soirée et les week-ends ! Or, une telle « **ouverture élargie** », non seulement

qu'elle risque de poser des problèmes de sécurité, avec la circulation du public au sein du bâtiment postal HELIX, mais cela ferait également, une fois n'est pas coutume, verser, à nouveau, dans l'illégalité. La Loi organique POST du 10 août 1992, dans sa version actuelle, stipule en effet, en son article 3., alinéa (1) que :

« *L'entreprise a pour objet la prestation, seule ou en participation :*

- a) *de services postaux, en ce compris la levée, le tri, l'acheminement et la distribution des envois de colis, de quelque nature qu'ils soient, et les services logistiques y associés;*
- b) *de services de télécommunication et, plus généralement, de services de communications électroniques, ainsi que de services en matière de technologies de l'information et de la communication; et*
- c) *de services financiers postaux. »*

Or, l'Entreprise POST Luxembourg entendra-t-elle vraiment s'adonner à l'activité de restauration au public ? Ce serait du moins une **première inédite** ! Mais sous quelle catégorie d'objet la restauration devrait-elle tomber ? Prestation de services postaux ? De services financiers postaux ? Ou de services de télécommunications ? Il faudrait donc procéder, pour pouvoir réaliser cette « activité », avant tout, à une modification législative de ladite Loi organique POST, en d'autres termes, à l'ouverture de la « boîte de Pandore ».



Même si l'alinéa (2) de cet Article 3. stipule que : « L'entreprise peut en outre accomplir toutes prestations et opérations commerciales, financières, industrielles, immobilières et mobilières se rattachant directement ou indirectement à son objet ou qui sont de nature à promouvoir son développement, au Luxembourg ou à l'étranger », il n'est pas possible d'envisager lequel des **3 métiers de POST** serait susceptible d'être « promu en son développement » par ladite « activité » de restauration.

Verrait-on dès lors M. le Directeur général s'adonner à un apprentissage de restauration, afin de pouvoir solliciter, au nom de POST Luxembourg, une autorisation d'établissement, en tant que « **restaurant ouvert au public** »? Les finances de POST Luxembourg seraient-elles tellement compromises qu'elles nécessiteraient cet « apport de cagnotte », afin de ne **pas virer « au rouge »** ?

En guise de conclusion : Privatiser le/les cantine(s) serait la première démarche vers la privatisation ultime de POST Luxembourg !

Par conséquent, le Syndicat des P&T exige formellement que la Direction générale de POST Luxembourg organise d'abord **un référendum général** auprès de tout le personnel POST concernant la privatisation éventuelle de la Cantine au Bâtiment HELIX, avant de n'envisager d'autres démarches, d'ailleurs quelles qu'elles soient, à ce propos !



**„VISITEZ NOTRE SITE INTERNET »
HTTPS://WWW.SYNDICAT-PT.LU**

A screenshot of the website for the Syndicat des P&T. The website has a white background with a blue and yellow logo at the top left. The logo consists of a stylized 'S' and 'P' inside a circle, followed by the text "SYNDICAT DES P&T" and "affilié à la CGA". Below the logo, there are several navigation links: "Syndicat des P&T", "Associations affiliées", "Documents", "Contacts", and "Liens". The main content area features a headline "Postes à responsabilités particulières - Discrimination des carrières inférieures" and a sub-headline "Postes à responsabilités particulières - Discrimination des carrières inférieures". To the right of the main content, there is a section titled "Nouveaux QUICKFAX" and a "Le QUICKFAX est disponible dans la rubrique 'Documents'" section. Overlaid on the bottom right of the screenshot is a large black and white QR code with the text "SCAN ME" in white capital letters below it.

VERTRIEDER FIR D'AGENTS DE DROIT PUBLIC



Daniel NESTLER, Gilbert GOERGEN, Guy MODERT, Raymond JUCHEM

VERTRIEDER SYNDICAT DES P&T



Günter MIRKES, Emmanuel CHAUSSIN, Udo FELL, Daniel NESTLER, Gilbert GOERGEN, Raymond JUCHEM, Guy MODERT, Tiago REIS DA COSTA
Absents sur la photo : Yves SCHMIT, Alain SONDAG, Jean-Paul GRETHEN et Julien DIDIER