



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

affilié à la **CGFP**

POSTFAX

No 67

Décembre 2019

LES BRÈVES

**CONVENTION
COLLECTIVE 3.0**

**GRILLES
SALARIALES**



67^e édition

CONTENU

- | | |
|---------|--|
| 3 - 5 | Kollektivvertragsverhandlungen 3.0 |
| 6 - 8 | Négociations Convention collective 3.0 |
| 9 - 10 | Annexe 1 - Lettre de l'OGB-L |
| 11 - 14 | Annexe 2 - Lettre à M. Olinger |
| 15 | Les brèves |

IMPRESSUM:



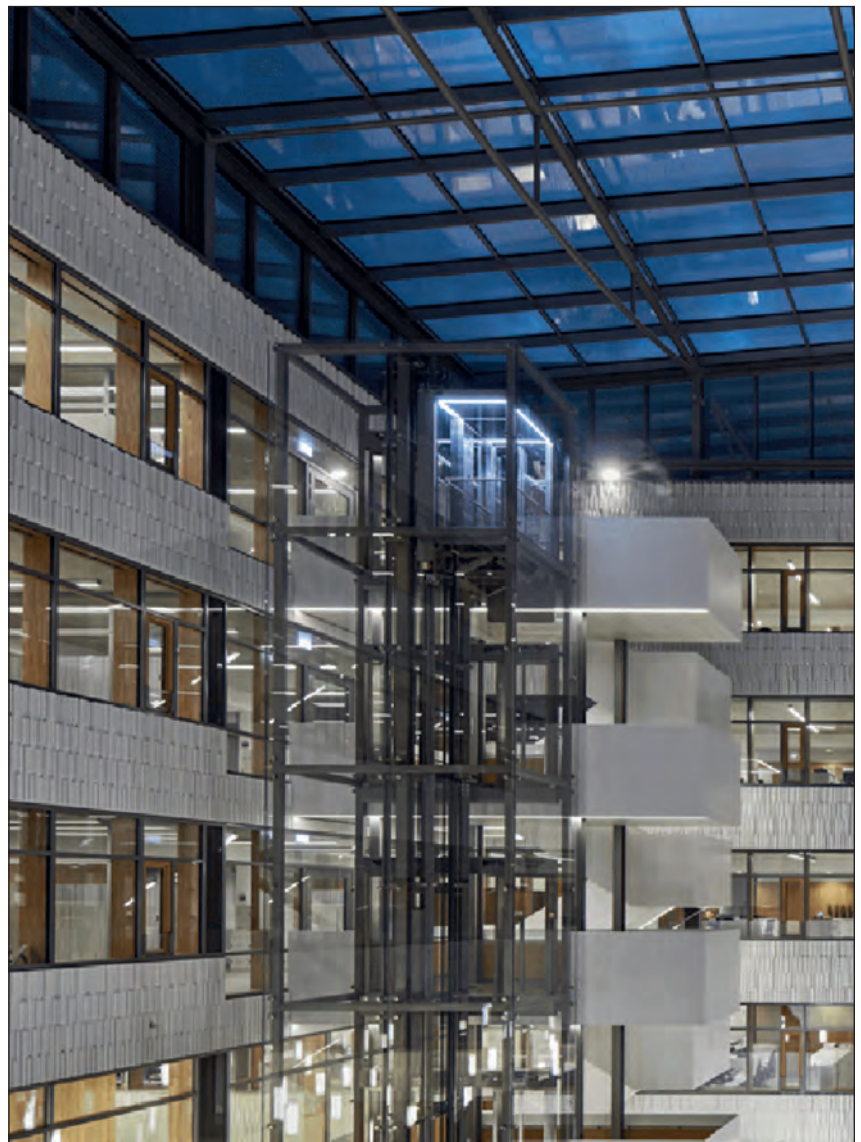
ADRESSE:

POSTFAX
SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
B.P. 623
L2016 Luxembourg

TIRAGE
3000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2019 **Postfax**



Kollektivvertragsverhandlungen 3.0

Wou si mir drun ? Waat ass bis elo geschidd?



D'Kollegen vum Syndicat des P&T hun sech zënter Juni 2019 fir e neien Kollektivvertrag 3.0 fir all d'Salariéen vun der POST agesaat! Konkret huet daat sech a folgenden Démarchen a Réuniounen manifestéiert:

13
JUNI
2019

Start vun den Neiverhandlungen vum aktuellen Kollektivvertrag 2.0 duerch éng Intersyndicale mam LCGB a mam OGB-L.

27
JUNI
2019

Zesummesetzung a Virstellung vun de Verhandlungsdélégatiounen¹
an énger Réunioun mat der Direction Ressources humaines vun der POST („DRH“);
Fixatioun vun éngem Kalenner vun de Verhandlungsréuniounen¹ bis Enn November 2019 mat, am Prinzip, all 2 Wochen éng Réunioun.

¹ D'Verhandlungsdélégatioun vum Syndicat des P&T setzt sech zesummen aus de Kollegen Gilbert Goergen, Jean-Marie Heyder, Udo Fell, Günter Mirkes an Yves Schmit

12
JULI
2019

Éischt konkret Verhandlungsréunioun mat folgende Sujetën:

- Virstellung vum **Guide de l'Évaluation**, deen d'Resultater vun dem Aarbechtsgrupp „Evaluatioun“ refléiert, deen 3 mol am Joër zesumme koum, a wouraus sech ergët datt et zu kéngen Changementer am System an am Zyklus vun den Evaluatioune kënn;
- **Télétravail**, wou iwwer d'Définitioun, d'Eligibilitéit fir Télétravail kënnen ze maachen, d'Limiten, d'Zäiten, d'Accessibilitéit während dem Télétravail, sou wéi iwwer d'Besteuerung an d'Charges sociales, déi mam Télétravail zesummen hänken, diskutéiert gouf;
- **Horaire mobile**, wou notamment d'Suppressioun vun de Plages fixes an e flexiblen Horaire mobile, vun 7.00 Auer moies bis 8.00 Auer owes, proposéiert goufen ;
- **CET**, wou ënner anerem iwwer e juristeschen Avis dozou an de Maximum vum Solde horaire autoriséé geschwaat gouf.

25
JULI
2019

Folgend Sujetën goufen während dësser Réunioun behandelt :

- De **Guide de l'Évaluation** ass fäerdeg gestallt ginn;
- Betreffend den **Télétravail** ass festgehaale ginn datt all Salarié d'Recht soll hun bis zu 50 Deeg Télétravail pro Joër kënnen vun doheem aus ze schaffen. D'Zuel an den Emplacement vun den délocaliséierten Aarbechtsplaatzen pro Regioun goufen définéiert, mat énger initialer Zuel vu 44 maximal disponible Plaatzen;
- D'Limite vum **Horaire mobile** sollt op Oves 8.00 Auer fixéiert ginn, fir en mat deemjenegem vu POST Telecom S.A. zë harmoniséieren. De Kolleg Gilbert Goergen huet allerdéngs gefrot den Horaire mobile op halwer 8 Oves zë begrenzen, fir den Droit public zë respektéieren
- **CET**: No énger Entrevue vun der DRH mam Aarbechtsministère, bäi der sech rausgestallt huet datt de Seuil vu maximal 1.800 Stonnen am Gesetz verankert ass, goufen verschidde Modeller dozou virgeschloën an diskutéiert;
- **Visites médicales**, déi als Aarbechtszäit bäi de Fonctionnairen berechent ginn, mais net bäi de Salariéën, sou datt dee Sujet net konnt ofschléissend behandelt ginn ;
- **Allocations spéciales**, mat der Proposition fir en halwen 13. Mount anzeféieren, dee vum Bonus ofgehaale gët, an déi aner Hallschecht vum Supérieur hiérarchique fräi sollt verdeelt ginn ;
- **Allocation de repas**, mat der Proposition fir de Montant dovun zë harmoniséieren ;
- **Allocation de famille**, mat dem Vorschlag fir, bedéngt duerch déi uerg Wunnéngsproblematik zu Lëtzebuerg, éng zousätzlech Familiebäihëllef fir d'Salariéën vun der POST anzeféieren;
- **Catalogue disciplinaire**, wou niewent de bestehenden Disziplinarstrofen vum Avertissement an der Entloossung éng nei Strof soll agefouert ginn, an zwar d'Zréckhaalen vun éngem gewësse Montant vum Bonus, dee vun énger Disziplinarkommissioun, ähnlech wéi fir d'Fonctionnairen, soll proposéiert ginn.

9
AUGUST
2019

- **CET**: 2 Propositionen sinn no Analyse vun den Zuelen op den Dësch komm, an zwar éng vun der DRH déi virgesäit datt all Aarbechtsstonnen iwwer de normale Quorum raus als CET verbucht ginn, no Demande justificative vum betraffene Salarié a Validatioun duerch säi Supérieur hiérarchique, an éng aner vun de Personalvertrieder, laut der all Aarbechtsstonnen iwwer 20 Stonne pro Mount raus als CET verbucht ginn, déi éischt 20 Stonnen bleiwen Horaire mobile;
- **Visites médicales**: No Analyse vun 2 géigesäitegen Propositionen gouf éng Proposition zréckbehaalen, an zwar 12 Stonnen fir jiddereen, egal ob Horaire mobile oder Horaire fixe, mais wou nach verschidden Ausnahmen bäi schwéierer Krankheet sollen définéiert ginn;
- **13. Mount**: Och hei 2 Propositionen, éng vum DRH déi d'accord ass en halwen 13. Mount auszebezuelen, dee vum Bonus ofzעהale wier, wann déi aner Hallschecht vum Bonus ka fräi vum Supérieur verdeelt ginn, an éng vun de Personalvertrieder, wou de Bonus soll integral duerch en 13. Mount ersaat ginn, gestaffelt op 4 Joër, mat respektiv 50%, 60%, 80% an 100% vun éngem Loun. No 4 Joër sollt een d'Conversioun vum Bonus an e vollen 13. Mount ëmsetzen ;

- **Respect du droit à la déconnexion** (« Ofschaltrecht ») : D'Direktioun ass d'accord fir d'Recht op Ofschalten vun de Salariéën zë respektéieren, fir sou hir Privatliwien zë garantéieren, ausser bái Astreinte, an daat ouni datt d'Net-Reaktioun vun éngem Salarié op en Appel oder éng Mail kéint negativ Konsequenzen op séng Carrière hun ;
 - **Préretraite progressive** gouf undiskutéiert, am Híbléck op déi legal Dispositiounen vum Code du Travail dozou ;
 - **Allocation de repas**, mat Présentatioun vun 2 Modeller, mat éngersäits 144.-€ oder anerersäits 204.-€ lessensgeld pro Mount.
- 22 AUGUST 2019**
- **CET**: Eng retroaktiv Simulatioun vum CET op den 1. Januar 2019 gouf présentéiert, op ähnlecher Basis wéi fir d'Fonction publique, mat automatescher Alerte wann déi verbuchte Stonnen méi héich wéi 16 pro Mount sollte sinn ;
 - **Pension complémentaire**: D'POST well all Mataarbechter d'Méiglechkeet ginn un éngem fräiwellegem Pensiounsplang deelzehuelen, un deem d'POST sech och géif via éng Liewensversecherung bedeelegen, an de Mataarbechter mat perséinleche Cotisatiounen.

30 SEPTEMBER 2019

An dësser Réunioun gouf **d'Grille salariale** am Détail présentéiert an diskutéiert, wou éngersäits festgallt gouf datt déi aktuelle Grille salariale schwéier liesbar a verständlech ass, an anerersäits wéll d'DRH e Mindest- an e Maximalloun pro Carrière aféieren, mam Prinzip vum „Avancement par échelon“ mais d'Manager géifen d'Méiglechkeet kréien fir individuell Lounerhéichungen kënnen virzehuelen, op Basis vun énger preziser Prozedur.

D'Personalverrieder sinn am Prinzip domat averstanen, mais sie froën awer fir d'Léin vun de Salariéën méi no un d'Traitementen vun der Fonction publique zë kréien a fir éng Fourchette zë fixéieren an der déi individuell Lounerhéichungen sech kéinten bewegen. Dee System soll op alle Fall all méiglech Diskriminatioun vermeiden!

Et gët ofgemaacht datt d'Personalverrieder hir Revendicatiounen betreffend déi nei Grille salariale bis spéitstens den 22. Oktober solle présentéieren an d'DRH géif hir Géigepropositiounen dozou dann fir d'Reunioun vum 5. November 2019 présentéieren.

Bis Enn September 2019 waren d'Kollektivvertragsverhandlungen zimlech harmonesch verlaaf, souwuel mat de Verrieder vun der DRH, wéi och zweschen de Kollegen vun den 3 Gewerkschaften OGB-L, LCGB an Syndicat des P&T. Or, een Dag no der Intersyndicale vum 16. Oktober 2019, wou ët drems gong fir déi nächst Réunioun mat der DRH virzereeden, huet sech den OGB-L, komplett iwwerraschend, an éngem Bréif un de President vum Syndicat des P&T, eise Kolleg Gilbert Goergen, vun de gemeinsamen Kollektivvertragsverhandlungen **désolidariséiert**, andeems den OGB-L de Kollegen vum Syndicat des P&T notamment éng ze vill grouss „Patronsfrëndlechkeet“ an Inexperienz a Saachen gewerkschaftlech Revendicatiounen duerchsetzen virgeworf huet! Den OGB-L huet doropshin en eegene Fuederungskatalog virgeluecht, betreffend déi nei Grille salariale, den CET, den 13. Mount an den Télétravail.

De Syndicat des P&T huet dunn separat Verhandlungen mam LCGB opgeholl an hire Fuederungskatalog an éngem gemeinsamem Bréif un den Directeur des Ressources humaines Claude Olinger, vum leschten 5. November, virgeluecht.

Duerch dëss méi wéi iwwerraschend Désolidarisatioun vum OGB-L ass leider immens vill Zäit an den Kollektivvertragsverhandlungen verluer gaang, sou datt déi nächst Réunioun mat der DRH, wou de Fuederungskatalog vum LCGB am Syndicat des P&T soll diskutéiert ginn, réicht de nächsten **5. Dezember** stattfanne kann! D'Kollektivvertragsverhandlungen kënnen duefir méi wéi wahrscheinlech nët méi virun Enn dess Joër ofgeschloss ginn, waat awer d'ursprünglech Ziel vun den verschiddenen Verhandlungsdélégatiounen war !

MERCI villmols OGB-L fir deen komplett onnéidegen Zäitverloscht !!!

Syndicat des P&T

Annexes: 1) Désolidarisatiounsbréif vum OGB-L vum 17. Oktober 2019

2) Gemeinsame Bréif vum LCGB a vum Syndicat des P&T vum 5. November 2019

Négociations Convention collective 3.0, où en sommes-nous ? Que s'est-il passé jusqu'à présent ?



Les collègues du Syndicat des P&T se sont investis depuis juin 2019 dans une nouvelle Convention collective 3.0 pour tous les salariés de POST. Cela s'est traduit concrètement par les démarches et réunions suivantes :

13
JUN
2019

Point de départ des renégociations de la Convention collective actuelle 2.0 par une réunion intersyndicale avec les syndicats LCGB et OGB-L.

27
JUN
2019

Composition et présentation des différentes délégations de négociation¹ lors d'une réunion avec la Direction Ressources humaines de POST (ci-après : « DRH ») ; Fixation d'un calendrier des réunions de négociation jusqu'à fin novembre 2019 avec, en principe, une réunion toutes les 2 semaines.

¹ La délégation du Syndicat des P&T se compose des collègues Gilbert Goergen, Jean-Marie Heyder, Udo Fell, Günter Mirkes et Yves Schmit

12
JUILLET
2019

Première réunion de négociation concrète, avec les sujets suivants :

- Présentation du **Guide de l'évaluation**, qui reflète les résultats du groupe de travail « Evaluation », qui se réunissait 3 fois pendant l'année, et dont il résulte qu'il n'y aurait pas de changements ni au système ni au cycle des évaluations ;
- **Télétravail**, avec discussion sur la définition, l'éligibilité pour prester du télétravail, les limites, temps de travail et conditions d'accessibilité pendant le télétravail, ainsi que sur l'imposition fiscale et les charges sociales en relation avec le télétravail ;
- **Horaire mobile**, avec notamment proposition de suppression des plages fixes et introduction d'un horaire mobile flexible, de 7.00 heures du matin à 20.00 heures du soir ;
- **CET**, avec discussion, entre autres, d'un avis juridique y relatif et du maximum du solde horaire autorisé.

25
JUILLET
2019

Les sujets suivants ont été traités pendant cette réunion :

- Le **Guide de l'évaluation** a été complété ;
- Concernant le Télétravail, il fut retenu que chaque salarié aurait le droit de prester jusqu'à 50 journées de télétravail par année à domicile. Le nombre et l'emplacement des lieux de travail délocalisés par région furent définis, avec un nombre initial de 44 places disponibles au maximum ;
- La limite de l'**Horaires mobile** serait à fixer à 20.00 heures du soir, afin de l'harmoniser avec celui de POST Telecom S.A. Le collègue Gilbert Goergen a cependant demandé de limiter l'horaire mobile à 19.30 heures le soir, afin de respecter le droit public ;
- **CET** : Après une entrevue de la DRH avec le Ministère du Travail, lors de laquelle il s'est avéré que le seuil maximal de 1.800 heures est ancré dans la loi, différents modèles à ce propos furent présentés et discutés ;
- **Visites médicales**, mises en compte comme temps de travail pour les fonctionnaires, mais pas pour les salariés, un consensus définitif à ce sujet n'a pas pu être obtenu ;
- **Allocations spéciales**, avec la proposition d'introduire un demi 13^{ième} mois, dont le montant serait enlevé du bonus, et dont l'autre moitié puisse être répartie discrétionnairement par le supérieur hiérarchique ;
- **Allocation de repas**, moyennant la suggestion d'en harmoniser le montant ;
- **Allocation de famille**, visant à introduire, au vu de la problématique du logement au Luxembourg, une aide familiale supplémentaire pour les salariés de POST ;
- **Catalogue disciplinaire**, pour lequel, à côté des sanctions disciplinaires actuelles de l'avertissement et du licenciement, une sanction nouvelle serait introduite, à savoir la retenue d'un certain montant du bonus, à proposer par une commission disciplinaire, similaire à celle existant pour les fonctionnaires.
- **CET** : 2 propositions étaient, après analyse des chiffres afférents, mises sur table, à savoir une de la DRH, qui prévoit que toutes les heures de travail prestées au-delà du quorum normal seraient mises en compte comme CET, sur demande justificative du salarié concerné et après validation par son supérieur hiérarchique, et une autre par les représentants du personnel, selon laquelle toutes les heures de travail au-delà de 20 heures par mois seraient enregistrées comme CET, les 20 premières heures restant traitées comme horaire mobile ;
- **Visites médicales** : Après analyse de deux propositions contradictoires, une seule fut retenue, avec 12 heures pour tous, peu importe si régime d'horaire mobile ou horaire fixe, mais où différentes exceptions, en cas de maladie grave, restent à être définies ;
- **13^{ième} mois** : Ici aussi, 2 propositions, dont une de la DRH, qui accepte l'introduction d'un demi 13^{ième} mois, dont le montant serait enlevé du bonus, à condition que l'autre moitié du bonus puisse être répartie discrétionnairement par le supérieur, et l'autre des représentants du personnel, selon laquelle le bonus serait remplacé par un 13^{ième} mois, échelonné sur 4 ans, avec respectivement 50%, 60%, 80% et 100% d'un salaire. Après 4 ans, il faudrait effectuer la conversion du bonus en un 13^{ième} mois complet ;

9
AOÛT
2019

- **Respect du droit à la déconnexion :** La direction s'engage à respecter le droit à la déconnexion des salariés, afin de garantir ainsi leur vie privée, sauf durant des périodes d'astreinte, et sans que l'absence de réponse d'un salarié à un appel ou un courriel ne puisse entraîner de quelconques conséquences négatives sur sa carrière ;
- **La préretraite progressive** a été discutée, au vu des dispositions légales afférentes du Code du Travail ;
- **Allocation de repas,** avec présentation de 2 modèles, moyennant d'un côté une allocation augmentée à 144.-€ et d'autre part à 204.-€ par mois.

22
AOÛT
2019

- **CET:** Une simulation rétroactive du CET avec départ au 1er janvier 2019 fut présentée, sur une base similaire à celle de la Fonction publique, avec alerte intégrée au système si les heures enregistrées en devaient excéder 16 par mois ;
- **Pension complémentaire :** POST veut donner la possibilité à tous ses collaborateurs de participer à un plan de retraite complémentaire, auquel POST participerait également par le biais d'une assurance-vie, et le collaborateur à travers des cotisations personnelles.

30
SEPTEMBRE
2019

Lors de cette réunion, la **Grille salariale** fut présentée et discutée en détail, où il fut constaté d'une part que la grille salariale actuelle est difficilement lisible et compréhensible, et d'autre côté la DRH entend introduire un salaire minimum et un salaire maximum par carrière, tout en gardant le principe d'avancement par échelon, mais en accordant la possibilité aux managers d'attribuer des augmentations salariales, sur base d'une procédure précise.

Les représentants du personnel sont d'accord en principe, mais ils demandent néanmoins de voir rapprocher les rémunérations des salariés aux traitements de la Fonction publique et de fixer une fourchette endéans laquelle les augmentations salariales individuelles puissent se mouvoir. Il faut éviter à tout prix que le système privilégie une possible discrimination !

Il fut convenu que les représentants du personnel transmettraient leurs revendications concernant la nouvelle grille salariale jusqu'au 22 octobre au plus tard et que la DRH présenterait ses contre-propositions pour la réunion du 5 novembre 2019.

Jusqu'à fin septembre 2019, les négociations collectives se sont déroulées assez harmonieusement, aussi bien avec les représentants de la DRH, qu'entre les collègues des 3 syndicats OGB-L, LCGB et Syndicat des P&T. Or, le lendemain de la réunion intersyndicale du 16 octobre 2019, lors de laquelle il s'agissait de préparer la prochaine réunion avec la DRH, le syndicat OGB-L s'est, contre toutes attentes, moyennant un courrier au Président du Syndicat des P&T, notre collègue Gilbert Goergen, **désolidarisé** des négociations collectives communes, en reprochant notamment aux collègues du Syndicat des P&T une « complicité avec la direction » outre mesure et un manque d'expérience en matière d'imposer des objectifs syndicaux ! L'OGB-L a présenté sur ce son propre catalogue de revendications concernant la nouvelle grille salariale, le CET, le 13^{ième} mois et le télétravail.

Le Syndicat des P&T a alors entamé des négociations séparées avec le LCGB et ils ont soumis leur catalogue des revendications dans une lettre commune au Directeur des Ressources humaines Claude Olinger le 5 novembre dernier.

Par cette désolidarisation plus que surprenante de l'OGB-L, beaucoup de temps a malheureusement été perdu dans les négociations collectives, à tel point que la prochaine réunion avec la DRH, où le catalogue des revendications du LCGB et du Syndicat des P&T sera discuté, ne pourra avoir lieu que le **5 décembre** prochain ! Les négociations en vue de la nouvelle Convention collective 3.0 ne pourront dès lors, plus que probablement, pas être clôturées avant la fin de l'année en cours, bien que ce fût l'objectif initial des différentes délégations de négociation !

P&T notamment éng ze vill grouss „Patronsfreundlechkeet“ an Inexperienz a Saachen gewerkschaftlech Revendicatiounen duerchsetzen virgeworf huet! Den OGB-L huet doropshin en eegene Fuederungskatalog virgeluecht, betreffend déi nei Grille salariale, den CET, den 13. Mount an den Télétravail.

MERCI l'OGB-L pour cette perte de temps complètement inutile !!!

Syndicat des P&T

Annexes : 1) Courrier de désolidarisation de l'OGB-L du 17 octobre 2019
2) Courrier commun LCGB – Syndicat des P&T du 5 novembre 2019



Syndicat Services publics

Syndicat des P & T, association sans but lucrative (asbl)
affiliée à la Confédération Générale des Fonctionnaires

Attn. Monsieur le Président, Gilbert Goergen,
fonctionnaire chez Post Luxembourg

Boîte postale 623
L-2016 LUXEMBOURG

Recommandé A/R

Esch-sur-Alzette, le 17 octobre 2019

Concerne : clarification de l'OGBL concernant l'intersyndicale POST Luxembourg du 16 09 2019

Monsieur Goergen,

Les syndicats LCGB, OGBL et Syndicat des P&T se sont réunis en intersyndicale le 16 octobre 2019 afin de préparer la prochaine réunion avec la direction de POST Luxembourg dans le cadre des négociations salariales auprès de POST Luxembourg.

L'OGBL vous fait part de son étonnement pour ne pas dire de son incompréhension non seulement quant à l'argumentation quasi patronale développée par le Syndicat des P&T, mais aussi quant à sa posture d'impuissance lors de la discussion concernant une nouvelle structure salariale adaptée aux standards normaux en vigueur dans les services publics.

Alors que l'ordre du jour était clairement fixé et avait comme objectif d'établir une nouvelle grille de salaire réintroduisant les standards de rémunérations normaux en vigueur dans les services publics, le Syndicat des P&T a pour sa part mis en avant des limites financières très contraignantes à ne pas dépasser pour quelques raisons floues que se soient.

Il n'est pas clair pour l'OGBL si l'argumentation développée par votre syndicat est motivée par un besoin de complicité avec la direction, si elle résulte de son manque d'expérience en matière de travail syndicale ou si le syndicat des P&T se rend compte de ses capacités limitées d'imposer des objectifs syndicaux. L'OGBL reste néanmoins stupéfait à l'encontre de l'argumentation développée par le Syndicat des P&T.

L'OGBL vous informe aussi qu'il continue de soutenir l'entièreté du catalogue de revendications initiales décidés ensemble par les syndicats nationaux LCGB et OGBL et le syndicat des P&T dans tous ces points !

Afin de prévenir un affaiblissement des positions syndicales lors de la prochaine entrevue de négociation avec la direction, l'OGBL souhaite clarifier quelques points essentiels déjà discutés avec la direction de POST Luxembourg.

Nous vous prions de trouver ci-dessous les points en question.

Introduction d'un statut « Agent de POST »

L'OGBL constate que l'introduction d'un statut « Agent publique de POST » a disparu de l'agenda syndical et semble s'avérer rester une promesse électorale de certains.



Syndicat Services publics

Adaptation de la grille de salaire aux standards de rémunération en vigueur dans les services publics

L'OGBL est le seul syndicat à avoir fait ses devoirs en présentant une grille de salaire complète en vue d'une harmonisation des salaires à ceux en vigueur dans les services publics.

Alors que cette grille n'a pas vocation d'être la grille de salaire définitive, elle a le mérite de constituer une bonne base de discussion concernant une grille salariale, de comprendre tous les niveaux de qualification, d'être calquée sur des carrières repères déjà existantes dans les services publics, d'être lisible, compréhensible et fiable, d'être exprimée en points indiciaires et euros.

L'Introduction du compte épargne-temps (CET)

L'OGBL réfute l'affirmation du « Syndicat des P&T » pour laquelle le CET constitue une charge financière pour l'entreprise, point de vue d'ailleurs partagé par la direction du POST Luxembourg. Ce raisonnement a mené le « Syndicat des P&T » à proposer une limitation du crédit d'heures en dessous des 1.800 heures possibles tout en sachant que les fonctionnaires disposent déjà pleinement des 1.800 heures.

Le ralliement du « Syndicat des P&T » à la position patronale est incompréhensible. La stratégie patronale l'est d'autant moins. Pour la direction il s'agit de gonfler l'impact financier au maximum de toutes les revendications salariales afin de déclarer que les mesures déjà accordées ont largement épuisé les possibilités financières au moment d'entamer les vraies discussions sur les salaires.

Soit le « Syndicat des P&T » est tombée bonnement dans le piège de la direction, soit elle en fait le jeu.

Pour l'OGBL, le CET n'est qu'un décalage dans le temps d'acquis en congé et en temps de récupération déjà existants. Voilà pourquoi l'OGBL revendique un CET plein avec la limite maximale en crédit d'heures légal de 1.800 heures.

L'allocation de fin d'année (bonus 13^{ème} mois)

Le « Syndicat des P&T » a réclamé, et ce sans concertations préalables avec les autres syndicats, une prime de fin d'année ne correspondant qu'à un montant d'un demi 13^{ème} mois au lieu d'un 13^{ème} mois complet. Après avoir remarqué l'erreur, vous avez proposé un étalement de la part restante sur 2 autres années.

L'OGBL dénonce les manœuvres du « Syndicat des P&T » d'affaiblir des revendications syndicales essentielles pourtant décidées ensemble.

Télétravail

Le syndicat des P&T a proposé de réduire les heures de télétravail aux limites fixées dans la réglementation sur l'imposition du télétravail à partir desquelles le salarié passe de l'imposition luxembourgeoise vers celle de son pays de résidence.

L'OGBL est d'avis que les salariés disposent d'assez de clairvoyance pour pouvoir décider eux-mêmes s'ils sont en mesure de gérer 2 systèmes d'imposition ou non.

Par contre vous avez déclaré que le Syndicat des P&T n'était pas en capacité de subvenir à une demande accrue en besoin d'informations pouvant émaner de la part des collègues frontaliers.

Nous vous prions d'agréer nos salutations syndicales.

Christian Sikorski
Secrétaire central
OGBL



Convention Collective de Travail des Salariés de POST Luxembourg 3.0

Luxembourg, le 5 novembre 2019

Objet : grilles de salaire et allocations

POST Luxembourg

À l'attention de Monsieur Claude OLINGER

Directeur des Ressources Humaines

20, rue de Reims

L-2417 LUXEMBOURG

Monsieur Olinger,

Comme convenu dans notre dernière réunion du 30.09.2019, le Syndicat des P&T et le LCGB vous transmettent leurs revendications concernant d'une part l'introduction de nouvelles grilles de salaires (salaire de base) et d'autre part l'introduction des allocations de fin d'année, de famille et de repas.(salaire variable).

a) Salaire de base

- Remplacement des grilles de salaire des carrières A-C de la convention collective 2.0 de POST Luxembourg par les grilles de salaire du salarié de l'Etat (annexe 1)
- Alignement des grilles de salaire des carrières D-F de la convention collective 2.0 de POST Luxembourg aux grilles de salaire de l'Employé de l'Etat (annexe 2), applicables après la période d'essai.
- La valeur du point est de 18,64€
- Pour les carrières D-F les avancements en grade se font selon les délais fixés par la loi déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat



B.P. 623 L-2013 Luxembourg

b) Salaire variable

- Allocation de fin d'année
 - o Introduction d'un « 13e mois » pour toutes les carrières, réalisé d'une part par la conversion du bonus pour les carrières D-F et d'autre part par une augmentation de la prime actuelle pour les carrières A-C.
- Allocation de famille
 - o Introduction d'une allocation de famille pour les salariés de la POST Luxembourg, comparable à celle en vigueur auprès des agents de droit public
- Allocation de repas
 - o Alignement de l'allocation de repas à celle en vigueur auprès de la fonction publique et augmentation immédiate de 115,82 €/mois à 204 €/mois (indice courant).

Veillez agréer, Monsieur Olinger, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Céline CONTER

Gilbert GOERGEN

Secrétaire syndicale du LCGB

Président du Syndicat des P&T

Pool de remplacement		Années de service	Personnel de nettoyage (régime transitoire sur 7 ans)		Groupe de salaire B		Groupe de salaire C		Groupe de salaire D		Groupe de salaire E	
Âge	A				Carrière primaire	B	Carrière primaire	C	Carrière primaire	D	Carrière primaire	E
> 25 ans	124	1	2017	124	124		128		132		136	
26 > 35 ans	145	2	2018	131	131		128		132		136	
36 > 45 ans	160	3	2019	131	131	131	136	136	155	155	160	160
> 46 ans	170	4	2020	138	135	141	141	148	160	167	166	172
		5	2021	138	135	141	141	148	160	167	166	172
		6	2022	145	139	155	147	160	164	180	172	185
		7	2023	145	139	155	147	160	164	180	172	185
		8	à partir de 2024: groupe de salaire B suivant ancienneté		143	160	153	172	168	186	178	191
		9			143	160	153	172	168	186	178	191
		10			147	166	159	184	172	192	184	197
		11			147	166	159	184	172	192	184	197
		12			151	170	176	198	176	198	190	203
		13			151	170	176	198	176	198	190	203
		14			155	175	180	202	180	202	196	209
		15			155	175	180	202	180	202	196	209
		16			159	180	184	206	184	206	202	213
		17			159	180	184	206	184	206	202	213
		18			163	182	188	210	188	210	208	218
		19			163	182	188	210	188	210	208	218
		20			167	186	192	214	192	214	214	222
		21			167	186	192	214	192	214	214	222
		22			171	190	196	218	196	218	220	226
		23			171	190	196	218	196	218	220	226
		24			175	194	200	222	200	222	226	230
		25			175	194	200	222	200	222	226	230
		26			179	197	204	224	204	224	232	236
		27			179	197	204	224	204	224	232	236
		28			183	201	208	226	208	226	238	245
		29			183	201	208	226	208	226	238	245
		30			187	205	212	234	212	234	244	250
		31			187	205	212	234	212	234	244	250
		32			191	209	216	238	216	238	250	255
		33			191	209	216	238	216	238	250	255
		34			195	210	220	240	220	240	256	260
		35			195	210	220	240	220	240	256	260
		36			199	210	224	240	224	240	262	265
		37			199	210	224	240	224	240	262	265
		38			203	210	228	240	228	240	265	265
		39			203	210	228	240	228	240	265	265
		40			207	210	232	240	232	240	265	265
		41			207	210	232	240	232	240	265	265
		42			210	210	236	240	236	240	265	265
		43			210	210	236	240	236	240	265	265
		44			210	210	240	240	240	240	265	265
		45			210	210	240	240	240	240	265	265
		46			210	210	240	240	240	240	265	265
		47			210	210	240	240	240	240	265	265
		48			210	210	240	240	240	240	265	265

CC 2.0	CC 3.0
carrière A GR1-GR3	carrière B échelons 131-210 pts
carrière B GR2-GR4	carrière C échelons 136-240 pts
carrière C GR3-GR5	carrière D échelons 155-240 pts

GRADE	ECHELONS															NOMBRE ET VALEUR DES AUGMENTATIONS BIENNALES
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560					10x15
15	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530					10x15
14	360	380	395	410	425	440	455	470	485							1x20+7x15
13	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470						3x20+6x15
12	290	305	320	340	360	380	395	410	425							2x15+3x20+3x15
11	266	278	200	302	314	326	338	350	365	380	395					7x12+3x15
10	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362					10x12
9	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338					10x12
8	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	200	311				8x9+3x12
7	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	272				10x9+1x6
6	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253					10x9
5	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244					10x9
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224					10x8
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202					10x7
2	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172						5x7+4x4
1	107	114	121	128	135	142	149	153	157							6x7+2x4

CC 2.0	CC 3.0
carrière D GR6-GR8	groupe C1 grades 4-8 échelons 168-311 pts
carrière E GR9-GR11	groupe B1 grades 7-12 échelons 203-435 pts
carrière F GR12-GR14	groupe A2 grades 10-13 échelons 278-470 pts
	groupe A1 grades 12-15 échelons 340-530 pts

LES BRÈVES

Parking Cloche d'Or

Le nombre d'emplacements réservés pour stationner les voitures privées des postiers sur le site de la Cloche d'Or et attribués selon le critère de l'ancienneté Groupe POST, est de 430. (2, rue Bian, 400 places et Minerais 1 et 2 30 places). Début novembre toutes ces places étaient attribuées.

Le Syndicat des P&T précise qu'aussi bien les voitures de service, de fonction, de leasing et que celles du MOVE 17 ne grèvent pas ce nombre de 430 emplacements.

A l'horizon 2023, avec l'arrivée du tram sur le site de la Cloche d'Or, le nombre de 430 emplacements sera diminué de 100 unités pour atteindre 330 et ceci pour satisfaire les exigences réglementaires communales.

L'ancienneté requise pour l'attribution d'un parking est de 12 ans (recrutement avant juillet 2007)

Évaluations 2019

La campagne d'évaluation pour l'année 2019 débutera en décembre et se terminera fin février 2020.

Ci-après, pour rappel les notes moyennes de l'évaluation 2018 pour les différentes entités de l'entreprise

Direction générale et services transversaux	4,32
POST Courrier	4,17
POST Technologies	4,36
POST Finance	4,15

AUPT

La demande d'adhésion de l'AUPT (Association des Universitaires de POST Luxembourg) au Syndicat des P&T a été honorée à l'unanimité par le comité exécutif du Syndicat des P&T.

Précisions que le Syndicat des P&T regroupe toutes les organisations du droit public (7) et l'ASEPT (association des salariés).

Ainsi, le Syndicat des P&T est le seul syndicat auprès de POST Luxembourg qui défend l'intérêt de tous les postiers.

État des effectifs 2020

Début novembre, le Conseil d'Administration a approuvé unanimement l'état des effectifs 2020 de POST Luxembourg, qui est de 2.581,5 ETP (équivalent temps plein). Les cinq administrateurs du Syndicat des P&T avaient fortement critiqué la politique de recrutement du personnel lors de la réunion de consultation avec le Directeur général.

En effet, fin septembre 2019 le nombre de postes vacants, donc l'écart entre l'effectif autorisé et l'effectif théorique, est de 98 ETP. Pour POST Technologies ce nombre est de 44.

Le Directeur général a proposé aux représentants du personnel d'organiser une réunion de concertation en janvier, afin qu'il soit mis fin à une situation particulièrement malsaine.

Postes à responsabilités particulières pour les agents de droit public

Fin septembre le Directeur général a signé les nouveaux règlements internes fixant les postes à responsabilités particulières pour les différents groupes de traitement et groupes d'indemnités.

Précisions que la dernière version de ces règlements n'a pas été soumise au Syndicat des P&T pour avis. Cependant elle contient un certain nombre d'erreurs matérielles, qui seront redressées avec la prochaine révision en février 2020.



ERHÄSCH
FASS ?



Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409