



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

affilié à la **CGFP**

POSTFAX

No 78

Juin 2026

**RENCONTRE AVEC LE
MINISTRE DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

DOSSIER DRH

**DOCUMENT DE
PRINCIPES**

**CONVENTION DE MÉDIATION
OÙ EN SOMMES NOUS ?**





IMPRESSUM:



ADRESSE:

POSTFAX
SYNDICAT DES P&T
B.P. 2550
L-1025 Luxembourg

TIRAGE

2000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2026 Postfax

78^e édition

CONTENU

- 3-4 Postfax dossier DRH
- 5-8 Document de Principes
- 9-12 Grundsatzpapier
- 13 Convention de médiation OÙ EN SOMMES NOUS ?
- 14 Délégué(e) à l'égalité
- 15 Délégué à la Sécurité et à la Santé
- 16-17 Lettre « cantine »
- 18 Bureau d'accueil
- 19 Rencontre avec le Ministre de la fonction publique
- 20 Caricature



DOSSIER DRH



DIALOGUE SOCIAL SYNTHÈSE DES POINTS ABORDÉS

Dans le cadre du dialogue social, le **Syndicat des P&T** et la **délégation du personnel de POST Luxembourg** se réunissent avec la direction **au moins quatre fois par an**, afin d'échanger et de traiter les préoccupations ainsi que les problématiques des collaborateurs.

Ces réunions constituent un élément essentiel du dialogue entre la représentation du personnel et l'entreprise. Elles permettent d'aborder à la fois des sujets opérationnels et des questions structurelles, et de travailler à l'élaboration de solutions.

Les thèmes abordés s'inscrivent dans un processus de suivi continu et sont traités sur plusieurs réunions. Il est à noter que plusieurs dossiers sont en cours depuis un certain temps et ont été abordés à plusieurs reprises pour des raisons diverses.

Le dialogue social repose sur le fait que les sujets évoqués ne soient pas uniquement discutés, mais également suivis et développés progressivement.



POSITION DU SYNDICAT DES P&T :

- ✓ Le **Syndicat des P&T** continue de s'impliquer de manière constructive et orientée vers des solutions dans le cadre du dialogue social.
- ✓ En collaboration avec les représentants de la délégation du personnel de POST Luxembourg, il veille à ce que les préoccupations issues du terrain soient prises en compte, transmises aux instances concernées et suivies dans la durée.
- ✓ Le **Syndicat des P&T** assure un suivi constant des dossiers abordés et s'engage à accompagner leur évolution progressive.

Médiation – points en suspens (Armée, Postschoul, Élections CA)

Aucun progrès concret n'a été constaté concernant les points encore ouverts de la médiation, bien que ces sujets aient été abordés à plusieurs reprises.

Une réunion à brève échéance avec la direction a été convenue sur ces sujets ; une date précise n'est toutefois pas encore fixée.

Santé et sécurité au travail

Plusieurs sujets opérationnels ont été abordés (HELIX, ROOST, Weierbach, EUROHUB), notamment en lien avec les infrastructures, les conditions de travail et la sécurité.

Ces éléments montrent que ces thématiques font l'objet d'un suivi régulier et nécessitent des ajustements continus.

Égalité

Des initiatives telles que l'exposition « Voies pluri-elles » ont été mises en avant.

Ces actions illustrent l'engagement dans ce domaine, tout en soulignant l'importance de leur ancrage durable dans le quotidien professionnel.

Avantages pour les collaborateurs et les retraités

La mise en place d'un groupe de travail a été proposée afin d'analyser et de structurer les avantages existants.

Cela concerne notamment la transparence et la comparabilité des dispositifs en place.

Parking Cloche d'Or

Le point reste en suspens dans l'attente de la mise en place de l'application annoncée.

Une réunion à brève échéance avec la direction a été convenue sur ce sujet ; une date précise n'est toutefois pas encore fixée.

Attribution de postes à responsabilités particulières

Des questions restent ouvertes concernant l'application et la reconnaissance des fonctions à responsabilités particulières.

Une réunion à brève échéance avec la direction a été convenue sur ce sujet ; une date précise n'est toutefois pas encore fixée.

Who is Who / outils internes

Des limitations des outils existants ainsi qu'un manque de ressources ont été évoqués.

Une évolution de ces outils apparaît nécessaire.

Enquête climat interne

Les premiers retours issus des initiatives en cours (PULSE, ZSmart) sont disponibles.

Ils apportent des premiers éléments d'analyse qui devront être approfondis dans les prochaines étapes.

Bonus installateurs et dépanneurs

La mise en place d'un bonus pour les installateurs et dépanneurs a été abordée.

La direction ne souhaite pas introduire ce type de bonus à ce stade, tout en restant ouverte à des discussions sur des approches alternatives en matière de motivation.

Commission disciplinaire

Des différences de traitement ont été constatées selon les statuts, notamment en ce qui concerne le statut privé.

Une réunion à brève échéance avec la direction pour la mise en place d'un petit groupe de travail a été convenue ; une date précise n'est toutefois pas encore fixée.

Formation

L'accessibilité et les formats de formation ont été discutés, notamment pour les collaborateurs n'ayant pas un accès direct aux outils informatiques.

Avantages et équité

Des différences de traitement ont été relevées dans certaines situations.

Cela concerne en particulier la perception d'équité au sein de l'entreprise.

Télétravail

Peu d'avancées ont été constatées à ce stade.

Il est actuellement attendu de voir l'évolution du cadre légal au niveau de la fonction publique.

Communication et participation

Un besoin d'amélioration en matière d'information et d'implication a été identifié.

Une communication en amont reste un élément essentiel du dialogue social.

Langues et diversité

L'utilisation des langues dans les processus internes a été évoquée. Dans un environnement marqué par une grande diversité, ce sujet reste particulièrement pertinent.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les thèmes abordés montrent que les préoccupations des collaborateurs sont identifiées et suivies dans la durée.

Toutefois, plusieurs dossiers nécessitent encore des avancées concrètes et une évolution progressive.

Le dialogue social reste un levier essentiel pour faire évoluer les sujets abordés dans l'intérêt des collaborateurs et les traduire en actions concrètes.

DOCUMENT DE PRINCIPES



Pour une **POST Luxembourg**
forte au service de l'intérêt public



Position du Syndicat des P&T

POST Luxembourg se trouve aujourd'hui à un tournant stratégique majeur de son histoire. Entre digitalisation accélérée, apparition de nouveaux modèles économiques, pression réglementaire et attentes sociétales grandissantes, l'entreprise est engagée dans une mutation profonde.

Le Syndicat des P&T constate une transformation qui, à ce stade, reste trop fragmentée, trop technocratique et surtout insuffisamment accompagnée sur le plan humain et social. Sur le terrain, les effets sont déjà perceptibles : une incertitude croissante parmi les collaborateurs, creusement des inégalités, perte progressive des savoir-faire internes et affaiblissement du sentiment d'appartenance.

POST LUXEMBOURG N'EST PAS UNE ENTREPRISE COMME LES AUTRES.

En tant qu'acteur clé du service public et gestionnaire d'infrastructures critiques, elle porte une responsabilité particulière envers l'État, la société et l'ensemble de ses collaborateurs. Cette responsabilité impose un pilotage exemplaire, une transparence réelle et une gestion inscrite dans la durée.

La mission de service public de POST Luxembourg

POST Luxembourg assure des missions essentielles de service public, qui s'articulent autour de plusieurs domaines stratégiques :

- les services postaux et logistiques,
- les réseaux de télécommunications,
- les infrastructures numériques et informatiques,
- les services financiers postaux.

Le Syndicat des P&T rappelle que ces activités ne relèvent pas d'une simple logique de marché, mais participent directement à la qualité du service public rendu à la population. Les services universels en constituent le cœur. Ils ne sauraient être considérés comme une activité secondaire, mais bien comme un pilier structurant, garantissant :

- la sécurité de l'approvisionnement,
- la cohésion territoriale, notamment dans les zones rurales,
- l'égalité de traitement de l'ensemble des citoyens.

Au-delà de leur rôle social, ces missions représentent également un élément de différenciation majeur face aux acteurs privés, qui ne sont pas soumis aux mêmes obligations.

La mission de service public impose une vision inscrite dans le long terme, fondée sur une fiabilité opérationnelle irréprochable et une stabilité sociale solide. Elle ne peut s'accommoder d'ajustements permanents dictés par des logiques de rentabilité immédiate.

Le Syndicat met en garde contre toute érosion progressive de ces fondements sous l'effet de logiques purement marchandes. Une telle dérive serait incompatible avec les exigences mêmes du service public et porterait atteinte à la qualité, à l'accessibilité et à l'équité des services rendus à la population.

La marque POST comme fondement stratégique

La multiplication des marques, sous-marques et structures organisationnelles fragilise l'entreprise. Cette fragmentation affaiblit :

- l'identité globale de l'entreprise,
- le sentiment d'appartenance et l'identification des collaborateurs,
- la perception de la mission de service public auprès des citoyens.

Face à cette dérive, le Syndicat des P&T affirme clairement :

POST doit redevenir la marque centrale, forte, visible et fédératrice.

Les logiques de marketing et de concurrence ne peuvent primer sur les valeurs fondamentales qui fondent l'entreprise : la confiance, la stabilité et la responsabilité au service du public. Toute stratégie de marque doit d'abord renforcer ces piliers, et non les diluer.

Infrastructures critiques sous contrôle public

L'ensemble des infrastructures critiques doit relever pleinement de la responsabilité directe de POST Luxembourg. Cela concerne notamment :

- les réseaux et systèmes cœur de réseau,
- les infrastructures centrales IT et de données,
- les plateformes à caractère sécuritaire,
- les systèmes numériques stratégiques.

Ces éléments constituent le socle de souveraineté et de sécurité du pays. A ce titre, ils ne peuvent faire l'objet ni de fragmentation organisationnelle, ni d'externalisation.

Le rôle de POST Telecom doit être clarifié sans ambiguïté :

Une mission centrée sur la distribution et le service, sans prérogatives stratégiques.

Le Syndicat des P&T met en garde avec fermeté : toute perte de maîtrise sur ces infrastructures ferait peser des risques majeurs pour l'État, l'économie et la société.

La transformation nécessite des compétences internes

Les expériences issues de grands projets (IT, Finance, Technologies, TIO) révèlent des faiblesses structurelles préoccupantes :

- une dépendance excessive vis-à-vis de compétences externes,
- un développement insuffisant des compétences internes,
- une implication trop limitée des collaborateurs.

Un groupe public ne peut durablement externaliser ses compétences clés sans mettre en péril sa maîtrise, sa continuité et son indépendance.

Principe fondamental :

Les compétences internes doivent primer sur le recours au conseil externe.

Dans cette logique, le recours aux prestations de consulting doit faire l'objet d'une réévaluation critique et être significativement réduit. Il ne peut se substituer à une stratégie ambitieuse de développement des compétences internes.

Il convient notamment de veiller à :

- renforcer les compétences au niveau européen,
- préserver le savoir stratégique au sein de l'entreprise,
- garantir la souveraineté numérique.

Courrier et logistique – accompagner la transformation sur le plan social

Le Syndicat des P&T reconnaît la transformation structurelle que traverse le secteur du courrier. Toutefois :

Le courrier reste une composante des infrastructures critiques. A ce titre, tout retrait territorial ferait peser des risques majeurs sur :

- le service de base,
- la cohésion sociale,
- l'égalité de traitement de l'ensemble de la population.

Si les investissements technologiques sont nécessaires pour accompagner les évolutions du secteur, ils doivent impérativement s'accompagner de garanties sociales solides.

Or, la situation actuelle présente des déséquilibres préoccupants :

- une multiplicité des statuts,
- des systèmes de rémunération différents,
- des disparités de primes pour des fonctions comparables.

Ces inégalités ne sont pas soutenables à long terme. Elles fragilisent la motivation des collaborateurs, alimentent un sentiment d'injustice et affaiblissent la cohésion interne.

Attractivité et fidélisation des collaborateurs

POST Luxembourg doit être clairement repositionnée comme un employeur public attractif, capable d'attirer et de fidéliser durablement ses collaborateurs.

En tant qu'établissement public, il est stratégique de :

- renforcer le recrutement local,
- promouvoir la formation et la qualification,
- garantir de véritables perspectives à long terme.

Cela suppose de s'appuyer sur des leviers concrets :

- une rémunération juste et équitable,
- des statuts clairs, cohérents et harmonisés,
- un environnement de travail de qualité,
- de réelles possibilités d'évolution.

L'objectif est sans ambiguïté : reconstruire un engagement durable des collaborateurs et renforcer leur identification à l'entreprise. Sans cela, aucune transformation ne pourra s'inscrire dans la durée ni répondre pleinement aux exigences du service public.

Culture de management et responsabilité publique de la direction

POST Luxembourg fait face à des défis importants et durables. Dans ce contexte, le rôle de la direction ne peut se limiter à une fonction de gestion interne : il engage une responsabilité directe vis-à-vis de l'Etat, de la société et des collaborateurs.

L'évolution des structures et des pratiques de management doit s'inscrire dans une dynamique continue, capable de concilier adaptation et stabilité. Préserver les acquis tout en intégrant de nouvelles approches ne peut se faire sans cap clair, orienté vers l'intérêt général. Cet équilibre est une condition essentielle pour garantir à la fois la stabilité de l'entreprise et sa capacité à faire face aux adaptations et transformations.

Dans cette perspective, il est important que les conditions d'exercice des fonctions dirigeantes fassent l'objet d'une réflexion régulière. L'objectif est d'assurer un juste équilibre entre continuité et renouvellement, dans une logique de développement durable de l'entreprise et de responsabilité publique assumée.

Le Syndicat des P&T insiste également sur la nécessité d'un dialogue social réel, ouvert et fondé sur la confiance. La prise en compte des différentes réalités du terrain et l'échange régulier avec les représentants des salariés sont indispensables pour construire des solutions partagées et renforcer l'adhésion collective.

Les choix organisationnels de la direction doivent s'inscrire dans cette exigence globale de transparence, de lisibilité et d'exemplarité, en cohérence avec les missions de service public de POST.

Une culture de management durable ne peut reposer que sur des principes clairs : sens des responsabilités, fiabilité, équité et orientation constante vers l'intérêt commun.

Principe fondamental : un statut public pour tous

Le Syndicat des P&T porte une revendication centrale :

L'intégration de l'ensemble des collaborateurs de POST Luxembourg dans un statut public unique.

La coexistence actuelle de plusieurs statuts n'est ni neutre ni soutenable. Elle engendre :

- des inégalités,
- un manque de transparence,
- des divisions sociales.

La mission de service public impose des principes clairs :

- des règles communes pour tous,
- une stabilité des conditions d'emploi,
- une égalité de traitement entre les collaborateurs.

La mise en œuvre de ce principe relève d'une décision politique. Elle doit être planifiée de manière transparente, inscrite dans une trajectoire claire et accompagnée par des mesures sociales garantissant la sécurité et l'adhésion des collaborateurs.

Il s'agit d'un levier essentiel pour restaurer la cohésion interne, renforcer l'équité et consolider durablement le modèle public de POST Luxembourg.

Principes fondamentaux défendus par le Syndicat des P&T :

Le Syndicat des P&T affirme un socle de principes clairs, qui doivent guider l'ensemble des orientations stratégiques de POST Luxembourg :

- la primauté de la mission de service public sur la logique de marché,
- le maintien d'un contrôle public direct et intégral des infrastructures critiques,
- le développement des compétences internes,
- à travail égal, droits égaux, statut égal pour tous les collaborateurs,
- une gouvernance fondée sur la responsabilité, la transparence et l'exemplarité.

Conclusion

La modernisation de POST Luxembourg est une nécessité.

En revanche, toute forme de privatisation progressive est fermement rejetée.

POST LUXEMBOURG A BESOIN D'UNE VISION CLAIRE :

- fondée sur sa responsabilité publique
- garantissant une véritable équité sociale
- ancrée dans une perspective européenne
- portée par des collaborateurs pleinement engagés

Le Syndicat des P&T affirme sa volonté d'accompagner cette évolution de manière constructive, cohérente et responsable, dans le respect des missions de service public et des intérêts des collaborateurs.

GRUNDSATZPAPIER

Für eine starke **POST Luxembourg** im öffentlichen Auftrag



Position des Syndicat des P&T

POST Luxembourg befindet sich an einem strategischen Wendepunkt. Digitalisierung, neue Geschäftsmodelle, regulatorische Anforderungen sowie steigende gesellschaftliche Erwartungen verändern das Unternehmen tiefgreifend.

Der Syndicat des P&T stellt fest, dass diese Transformation aktuell zu fragmentiert, zu technokratisch und zu wenig sozial gesteuert erfolgt. Die Folgen sind spürbar: Verunsicherung der Mitarbeitenden, zunehmende Ungleichbehandlung, Verlust von internem Know-how sowie eine schwindende Identifikation mit dem Unternehmen.

POST LUXEMBOURG IST JEDOCH KEIN GEWÖHNLICHES UNTERNEHMEN.

Als Träger eines öffentlichen Auftrags und Betreiber kritischer Infrastrukturen trägt es eine besondere Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft und Beschäftigten. Daraus ergibt sich eine klare Verpflichtung zu politischer Steuerung, Transparenz und nachhaltiger Unternehmensführung.

Der öffentliche Auftrag von POST Luxembourg

POST Luxembourg erfüllt zentrale Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge – insbesondere in den Bereichen:

- Post- und Logistikdienste,
- Telekommunikationsnetze,
- Digitale und IT-Infrastrukturen,
- Finanznahe Dienstleistungen.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Auftrags sind die „Services universel“. Diese sind kein Randbereich, sondern ein tragender Pfeiler:

- der Versorgungssicherheit,
- der territorialen Kohäsion (insbesondere im ländlichen Raum),
- der Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger.

Sie stellen zugleich einen entscheidenden Unterschied zu rein privatwirtschaftlichen Anbietern dar.

Der öffentliche Auftrag erfordert langfristige Planung, hohe Betriebssicherheit sowie soziale Stabilität. Eine schleichende Aushöhlung durch rein marktwirtschaftliche Logiken ist mit diesem Auftrag nicht vereinbar.

Die Marke POST als strategisches Fundament

Die zunehmende Fragmentierung in Marken, Submarken und organisatorische Einheiten schwächt:

- die Identität des Unternehmens,
- die Identifikation der Mitarbeitenden,
- die Wahrnehmung des öffentlichen Auftrags nach außen.

Der Syndicat des P&T fordert klar:

POST muss wieder die zentrale, sichtbare und verbindende Dachmarke sein.

Marketing- und Wettbewerbslogiken dürfen nicht über Vertrauen, Stabilität und öffentlicher Verantwortung stehen.

Kritische Infrastrukturen unter öffentlicher Kontrolle

Alle kritischen Infrastrukturen müssen vollständig unter der direkten Verantwortung von POST Luxembourg stehen. Dazu gehören insbesondere:

- Netze und Netzkernsysteme,
- Zentrale IT- und Dateninfrastrukturen,
- Sicherheitsrelevante Plattformen,
- Strategische digitale Systeme.

Die Rolle von POST Telecom ist klar zu definieren:

Vertrieb und Service – nicht strategische Hoheit.

Die Kontrolle über kritische Infrastrukturen darf weder fragmentiert noch ausgelagert werden. Ein Ausfall hätte gravierende Auswirkungen auf Staat, Wirtschaft und Gesellschaft.

Transformation braucht interne Kompetenz

Erfahrungen aus großen Projekten (IT, Finance, Technologies, TIO) zeigen strukturelle Schwächen:

- Zu hohe Abhängigkeit von externem Know-how,
- Unzureichender interner Kompetenzaufbau,
- Geringe Einbindung der Mitarbeitenden.

Ein öffentlicher Konzern darf seine Schlüsselkompetenzen nicht dauerhaft auslagern.

Grundsatz:

Interne Kompetenz hat Vorrang vor externer Beratung.

Consulting-Leistungen sind kritisch zu hinterfragen und deutlich zu reduzieren.

Insbesondere ist sicherzustellen, dass:

- europäische Kompetenzen gestärkt werden,
- strategisches Know-how im Unternehmen verbleibt,
- digitale Souveränität gewährleistet wird.

Briefpost und Courier – Transformation sozial gestalten

Der strukturelle Wandel im Bereich Briefpost und Courier wird anerkannt. Gleichzeitig gilt:

Briefpost ist Teil der kritischen Infrastruktur.

Ein Rückzug aus der Fläche gefährdet:

- die Grundversorgung,
- den gesellschaftlichen Zusammenhalt,
- die Gleichbehandlung der Bevölkerung.

Investitionen in Technologie sind notwendig, müssen jedoch sozial begleitet werden.

Besonders kritisch ist die aktuelle Situation:

- Unterschiedliche Statute,
- Unterschiedliche Vergütungssysteme,
- Ungleiche Zulagen bei vergleichbarer Arbeit.

Diese Ungleichbehandlung ist langfristig nicht tragfähig und untergräbt Motivation und Zusammenhalt.

Attraktivität und Bindung der Mitarbeitenden

POST Luxembourg muss wieder als attraktiver öffentlicher Arbeitgeber positioniert werden.

Als établissement public ist es strategisch entscheidend:

- verstärkt lokal zu rekrutieren,
- Ausbildung und Qualifikation gezielt zu fördern,
- langfristige Perspektiven zu bieten.

Zentrale Faktoren sind:

- faire Vergütung,
- einheitliche Statute,
- gutes Arbeitsumfeld,
- Entwicklungsmöglichkeiten.

Ziel ist eine nachhaltige Bindung der Mitarbeitenden und eine starke Identifikation mit dem Unternehmen.

Führungskultur und öffentliche Verantwortung der Direktion

POST Luxembourg steht vor bedeutenden und langfristigen Herausforderungen. In einem Unternehmen mit öffentlichem Auftrag ist Führung nicht nur eine interne Managementaufgabe, sondern auch Teil einer übergeordneten Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft und Mitarbeitenden.

Die Weiterentwicklung der Führungsstrukturen und -praktiken ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich an den Anforderungen eines sich wandelnden Umfelds orientiert. Dabei kommt es darauf an, bestehende Stärken zu bewahren und gleichzeitig neue Perspektiven und Entwicklungen konstruktiv zu integrieren. Eine solche Balance unterstützt die Stabilität des Unternehmens ebenso wie seine Zukunftsfähigkeit.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Rahmenbedingungen von Führungsfunktionen regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt werden, um sowohl Kontinuität als auch Erneuerung in einem ausgewogenen Verhältnis zu gewährleisten. Dies trägt dazu bei, die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens langfristig zu sichern.

Ein offener und vertrauensvoller Dialog innerhalb des Unternehmens bildet hierfür eine wichtige Grundlage. Die Einbindung unterschiedlicher Sichtweisen sowie ein regelmäßiger Austausch tragen dazu bei, gemeinsame Lösungen zu entwickeln und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.

Auch die organisatorischen Rahmenbedingungen der Direktion sind Teil dieses Gesamtbildes. Sie stehen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Auftrag und entwickeln sich im Einklang mit Transparenz und Nachvollziehbarkeit weiter.

Eine nachhaltige Führungskultur zeichnet sich durch Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit und Orientierung am gemeinsamen Interesse aus.

Ein fundamentales Prinzip : ein öffentliches Statut für alle Mitarbeiter

Der Syndicat des P&T formuliert eine klare Kernforderung:

Alle Mitarbeitenden von POST Luxembourg sind in den öffentlichen Statut zurückzuführen.

Mehrere Statute führen zu:

- Ungleichbehandlung,
- Intransparenz,
- sozialer Spaltung.

Der öffentliche Auftrag erfordert:

- einheitliche Rahmenbedingungen,
- Stabilität,
- Gleichbehandlung.

Die Umsetzung muss politisch entschieden, transparent geplant und sozial begleitet erfolgen.

Der Syndicat des P&T steht für folgende Grundsätze:

- Öffentlicher Auftrag vor Marktlogik,
- Kritische Infrastruktur unter öffentlicher Kontrolle,
- Interne Kompetenz statt Externalisierung,
- Gleiche Arbeit, gleiche Rechte, gleicher Statut,
- Verantwortung und Transparenz in der Führung.

Schlusswort

Modernisierung ist notwendig.

**Eine schleichende
Privatisierung ist es nicht.**

POST LUXEMBOURG BRAUCHT EINE KLARE ZUKUNFT:

- mit öffentlicher Verantwortung
- mit sozialer Fairness
- mit europäischer Verankerung
- mit starken, eingebundenen Mitarbeitenden

Der Syndicat des P&T wird diesen Weg konstruktiv, konsequent und verantwortungsvoll begleiten.

CONVENTION DE MÉDIATION

OÙ EN SOMMES NOUS ?

Depuis 2010, le Syndicat des P&T mène un combat constant et déterminé afin que l'entreprise recrute à nouveau des agents sous **statut de droit public**.

Une étape importante a été franchie en 2015 avec la déclaration officielle d'un **litige sectoriel collectif** relatif à la politique de recrutement, dans le cadre de la procédure de grève.

Cette mobilisation a conduit à la signature d'un **accord de médiation**, le **2 juin 2017**, entre le Syndicat des P&T, la CGFP et le Gouvernement luxembourgeois.

Cependant, contrairement aux engagements pris, cet accord est resté **lettre morte pendant plusieurs années**. Seuls les points favorables à la direction ont été mis en œuvre, tandis que les autres ont été purement et simplement ignorés jusqu'en 2023.

Ce n'est que le **22 décembre 2023** qu'un nouvel accord, intitulé « **Convention de médiation** », a finalement été signé. Cette convention contient plusieurs points essentiels que nous faisons le point ci-dessous.

1) RÉGULARISATION DES SALARIÉS ENGAGÉS ILLICITEMENT (CHANGEMENT DE STATUT)

Ce point a été mis en œuvre correctement. Le Syndicat des P&T salue cette avancée concrète, qui correspond enfin à un engagement pris depuis longtemps.

2) RECRUTEMENT AUPRÈS DE L'ARMÉE LUXEMBOURGEOISE POUR LE MÉTIER DE FACTEUR

Depuis plusieurs mois, la DRH se contente de nous indiquer que « le Colonel ne répond pas », sans fournir la moindre information supplémentaire quant aux démarches entreprises ou aux actions envisagées.

Lors d'une entrevue en date du 7 mai 2026, le Directeur général nous a indiqué qu'il était dans l'attente d'une réponse de Madame la Ministre Yuriko Backes, ministre de la Défense, afin de pouvoir se prononcer sur la question du recrutement de facteurs par le biais de l'armée. »

3) MISE EN PLACE DU PROJET « POSTSCHOUL »

La convention stipule clairement :

« Les parties s'efforceront de mettre en place un cycle de formation *“Postschoul”* pour le **15 septembre 2025 au plus tard**. »

Force est de constater que **cet engagement n'a pas été respecté**.

Le 11 mars 2026 une réunion a eu lieu entre POST et le Ministère de l'Éducation nationale pour clarifier des détails en vue d'une signature d'une convention. Celle-ci prévoit deux jours de formation pratique chez POST, par lycée, pour la section DAP Electro-Technologies. Il s'agit là d'un résultat important, obtenu grâce à l'action du Syndicat des P&T.

Toutefois, la DRH nous a clairement indiqué que ce dispositif serait **insuffisant** pour permettre à ces jeunes d'accéder au **statut de droit public**. Nous pouvons, le cas échéant, entendre cette position. Mais alors, il est impératif de **définir un programme complémentaire clair, structuré et suffisant** pour atteindre cet objectif.

Or, à ce jour, **aucune démarche n'a été engagée dans ce sens**.

L'échéance du **15 septembre 2025** est donc manquée, et celle du **15 septembre 2026** nous paraît déjà totalement irréaliste. Nous devons malheureusement constater un **retard d'au moins deux ans** dans la mise en place effective de la « Postschoul » et dans l'engagement en droit public des ressortissants concernés.

4) RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans note **Postfax no 77**, nous avons expliqué que ce point semble être au point mort. Il est vrai que toujours rien n'a été fait concrètement, mais entretemps le Directeur général nous a expliqué, lors d'une entrevue le 7 mai 2026, être dans l'attente d'une réponse du ministre de l'Économie, M. Lex Delles, concernant un éventuel changement de la loi en vigueur.

Le Directeur général a par ailleurs confirmé sa position, se déclarant clairement en faveur d'une telle modification, qui permettrait au personnel de l'entreprise d'élire directement ses représentants, tous statuts confondus.

DÉLÉGUÉ(E) À L'ÉGALITÉ

... est en charge de veiller au respect de l'égalité de traitement entre les collaborateurs des deux sexes en ce qui concerne le recrutement, la mobilité, la formation, la promotion professionnelle ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

RÔLES ET MISSIONS DÉDIÉS :

- Émettre des avis et formuler des propositions
- Proposer des actions de sensibilisation du personnel
- Présenter toute réclamation individuelle ou collective
- S'assurer que les recrutements ne dévoilent aucune discrimination entre les sexes
- Proposer des plans de mesures pour promouvoir l'égalité des chances
- Saisir l'inspection du travail et des mines
- Prévenir et régler les différends individuels ou collectifs entre l'employeur et le personnel



L'ÉQUIPE DÉLÉGUÉ(E) À L'ÉGALITÉ

Maya KOCHER
Compliance Officer
Déléguée à l'égalité pour
POST Luxembourg

Sylvie VELOSO-VIEIRA
Formatrice
Déléguée à l'égalité
pour la Fonction Publique

delegue-egalite@post.lu

Les délégué(e)s à l'égalité peuvent agir seuls, ou avec la délégation du personnel et peuvent demander des statistiques à leur convenance à la Direction RH.

DÉLÉGUÉ(E) À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ.

Le rôle du(de la) Délégué(e) à la Sécurité et à la Santé.

Chères et chers collègues,

La sécurité et la santé au travail sont deux piliers indissociables de nos conditions de travail. Pour veiller à ce qu'aucun aspect ne soit négligé, nous pouvons compter sur **les délégué(e)s à la sécurité et à la santé**.

LEURS MISSIONS

Le délégué(e) est là pour **prévenir les risques, protéger la santé et renforcer la sécurité de chacun d'entre nous. Son rôle est d'identifier les dangers, de relayer vos préoccupations et de proposer des solutions concrètes.**

LEURS PRINCIPALES TÂCHES

- **Sécurité :**
 - signaler les dangers liés aux machines, installations, outils, produits ou équipements,
 - vérifier les règles d'hygiène et de prévention incendie,
 - veiller au respect des consignes de sécurité et proposer des améliorations.
- **Santé :**
 - prévenir les risques liés au stress, aux gestes répétitifs, au bruit ou à la charge de travail,
 - améliorer l'ergonomie des postes,
 - défendre le droit à un environnement de travail sain.

UN RELAIS DE CONFIANCE

👉 **Vous pouvez leur rapporter, sans crainte :** une situation dangereuse, un poste mal adapté, un accident évité de justesse, un malaise ressenti... Chaque signalement est précieux. Le délégué agit dans la **confidentialité et personne ne peut être sanctionné pour avoir alerté.**

POURQUOI C'EST ESSENTIEL

Un problème de sécurité peut provoquer un accident. Un problème de santé peut dégénérer en arrêt de travail. **En informant le délégué, vous contribuez à protéger vos collègues et vous-même. Plus tôt les situations sont connues, plus vite des mesures peuvent être prises.**

👉 **Santé et sécurité : c'est l'affaire de tous. Mais grâce à vos délégués, votre voix devient plus forte, et votre protection plus réelle.**

VOS DÉLÉGUÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ



Serge BLUM
Syndicat des P&T



Alain SONDAG
Délégation
du personnel

En cas de besoin, n'hésitez pas à les contacter par e-mail ou par téléphone.



**DÉLÉGATION DES
SALARIÉS
DE POST LUXEMBOURG**

ADRESSE POSTALE: B.P. 4096 / L-1040 LUXEMBOURG / TEL: 2424-5053

POST Luxembourg
Monsieur Claude STRASSER
Directeur général
L-2020 Luxembourg

Luxembourg, le 6 février 2026

Objet : Suivi de la consultation – Augmentation des prix de la cantine

Monsieur le Directeur général,

Par la présente, nous souhaitons assurer le suivi de la réunion de consultation relative à l'« **augmentation de la liste des prix de la cantine** », tenue le 28 janvier 2026.

Tout d'abord, nous tenons à souligner qu'**aucun dossier ou élément chiffré ne nous a été transmis** en amont de cette réunion. Les réactions du Syndicat des P&T ont, de ce fait, dû être formulées « à chaud », sans possibilité de préparation ou d'analyse approfondie préalable.

La dernière augmentation des tarifs de la cantine étant intervenue le 1^{er} octobre 2024, un délai de 16 mois s'est écoulé entre les deux revalorisations. Compte tenu des deux tranches indiciaires appliquées durant cette période, **une augmentation de l'ordre de 5 %** nous aurait semblé raisonnable et proportionnée.

Or, nous constatons que l'**élément central** de la liste des prix, à savoir le menu, est passé de 8,50 € à 9,35 €, soit une hausse de 10 %, correspondant au **double** du taux d'inflation observée sur la période concernée. Nous ne pouvons passer sous silence l'augmentation du prix du café, laquelle nous paraît particulièrement excessive. Nous sommes conscients que le marché du café a été affecté par des facteurs externes, notamment des récoltes insuffisantes dans certains pays producteurs. Toutefois, ces éléments sont déjà pris en compte dans le mécanisme de l'index, ce qui ne saurait justifier, selon nous, une augmentation correspondant à dix fois celle de l'index.

Dès lors, notre question principale est donc la suivante : **quels éléments objectifs justifient ces augmentations, et plus particulièrement la hausse de 10 % du prix du menu ?**

A cet égard, et comme déjà demandé lors de la consultation, nous souhaitons obtenir des informations chiffrées détaillées permettant une analyse transparente de la situation.

Nous sollicitons notamment la communication des éléments suivants :



DÉLÉGATION DES SALARIÉS DE POST LUXEMBOURG

ADRESSE POSTALE: B.P. 4096 / L-1040 LUXEMBOURG / TEL: 2424-5053

- le **montant versé** à la société Ansamble pour la gestion de la cantine ;
- le **chiffre d'affaires** encaissé par Ansamble au sein de la cantine ;
- Le **coût de la matière première** utilisée par Ansamble.

Nous rappelons qu'historiquement, les montants payés par le personnel servaient à couvrir les coûts des matières premières, tandis que POST assumait les frais de personnel ainsi que les coûts liés à l'infrastructure et à la cuisine. Dans l'hypothèse où ce modèle aurait été modifié, nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre la nouvelle clé de répartition des coûts que vous considérez désormais applicable.

Par ailleurs, nos membres nous font régulièrement part de leur perception d'une **dégradation de la qualité** de la cantine ces derniers mois. Nous reconnaissons le caractère en partie subjectif de ces retours, ceux-ci ne reposant pas sur des données chiffrées précises. Néanmoins, des plaintes récurrentes concernant notamment la température du plat du jour, lequel est souvent servi froid ou, au mieux, tiède. De plus, la **note** de 3,53 attribuée via l'application **TimeChef** ne nous paraît pas particulièrement satisfaisante, d'autant qu'elle correspond, au regard des comparaisons disponibles sur Google, à une évaluation plutôt moyenne. Les retours de nos membres indiquent également que la cantine de la Cloche d'Or est perçue comme offrant une meilleure qualité, en particulier pour le menu du jour, et ce malgré un choix plus restreint.

Dans ce contexte, nous estimons indispensable de disposer d'éléments factuels et détaillés afin de pouvoir apprécier la pertinence des augmentations appliquées et d'en discuter de manière constructive dans l'intérêt du personnel.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président du Syndicat des P&T

Gilbert GOERGEN

Le Président de la Délégation des salariés

Udo FELL

Copie à : Mme Isabelle FABER, Directrice des Ressources Humaines, Relations publiques & RSE

« Lors de notre réunion avec la DRH du 17 avril 2026, nous avons été informés que les informations demandées ne nous seraient pas communiquées. En l'absence de tout dossier, la DRH nous a conseillé de refuser à l'avenir toute réunion pour laquelle aucun document n'est transmis en amont. La direction refuse donc de prendre en compte nos doléances introduite par la voie postale.

Le Syndicat des P&T considère cette approche comme particulièrement préoccupante. Nous sommes donc contraints de constater que la direction ne semble pas accorder une réelle importance à l'avis du Syndicat des P&T et que la réunion en question n'avait qu'un caractère purement pro forma. »

BUREAU D'ACCUEIL DU SYNDICAT DES P&T

Bientôt: le Bureau d'Accueil du Syndicat des P&T

Le Syndicat des P&T va mettre en place un nouveau Bureau d'Accueil pour tous les collègues de POST Luxembourg.

Un espace d'écoute, de conseils et de soutien, accessible à chacun, en toute confidentialité.

LE BUREAU D'ACCUEIL, C'EST :

- Un lieu d'écoute et d'échange bienveillant et confidentiel
- Une aide pour trouver ensemble des solutions
- Une oreille attentive en cas de question, de difficulté ou de besoin de dialogue



L'ÉQUIPE DU FUTURE BUREAU D'ACCUEIL:

**Nadine NEUMANN - Sylvie VELOSO-VIEIRA - Alexandra SCHIRALLI - Alain SONDAG
Steve BODART - Jonathan MECHIN**

bureau.accueil@syndicat-pt.lu

Une communication sera assurée dès le lancement du projet.

RENCONTRE AVEC LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

26 janvier 2026

Le Syndicat des P&T a rencontré, le 26 janvier 2026, le nouveau ministre de la Fonction publique, Monsieur Wilmes, dans le cadre d'une première prise de contact officielle.

Lors de cet échange, nous avons présenté en détail la structure du Syndicat des P&T, son fonctionnement interne ainsi que ses différentes composantes, y compris les associations professionnelles, communément appelées traitements.

Nous avons rappelé que le Syndicat des P&T dispose d'une représentation majoritaire au conseil d'administration, où il détient quatre des six mandats réservés au personnel : deux relevant de la Fonction publique et deux du secteur privé.

Un point central de notre intervention a porté sur le dossier stratégique relatif à l'avenir de la Poste, confié il y a deux ans aux représentants du personnel à la demande de l'ancien président du conseil d'administration. Bien que ce travail ait été mené de manière approfondie, nous avons constaté qu'il n'a pas été réellement pris en compte par la direction ni par l'ancienne présidence.

Ce document stratégique insiste notamment sur l'importance de maintenir la Poste en tant qu'établissement public et de préserver le rôle fondamental de la maison mère. Le Syndicat des P&T est fermement convaincu que l'ensemble des infrastructures critiques doit impérativement rester sous la responsabilité de l'établissement public POST Luxembourg, établissement public appartenant à l'Etat.

CES INFRASTRUCTURES COMPRENNENT NOTAMMENT :

- les centres de télécommunications,
- les centres de distribution,
- les plateformes logistiques,
- ainsi que l'ensemble des infrastructures stratégiques de la Poste.

Ces infrastructures appartiennent à l'État, l'ont toujours été, et doivent le rester ! C'est pourquoi le Syndicat des P&T s'est toujours opposé au transfert de ces infrastructures vers POST Telecom SA. Bien que cette société soit actuellement détenue à 100 % par la Poste, son statut expose potentiellement à une ouverture du capital, ce qui représenterait un risque réel pour l'État en tant que propriétaire. Notre position demeure claire et constante : **ces infrastructures doivent rester au sein de l'établissement public, gérées de manière cohérente et exploitées par des agents relevant de la Fonction publique.**

Nous avons également partagé nos préoccupations concernant l'évolution de DEEP. Bien que certaines idées à l'origine de cette réorganisation puissent être pertinentes, nous constatons une dynamique qui suscite des inquiétudes et interrogations. Intégrer, en un laps de temps si court, des cultures d'entreprise très différentes dans une seule structure est un défi majeur. Penser qu'une pleine opérationnalité puisse être atteinte en un an, nous semble, à ce stade, particulièrement optimiste. À cela s'ajoutent des discussions récurrentes concernant la localisation des compétences et les logiques opérationnelles, débats étroitement liés à la gestion des infrastructures critiques.

Nous avons toutefois noté, lors du dernier conseil d'administration en décembre, une évolution notable : certaines problématiques ont été analysées plus en profondeur et certaines orientations semblent revenir à des fondamentaux cohérents. Nous avons eu le sentiment que la direction avait enfin pris connaissance de notre dossier stratégique. Plusieurs éléments que nous défendons depuis longtemps commencent à être pris en considération.

Nous demeurons néanmoins extrêmement vigilants. Il est essentiel d'analyser avec précision les impacts de ces évolutions, l'origine des compétences et les modalités de leur structuration.

NOTRE POSITION DEMEURE INCHANGÉE :

les agents affectés aux missions et infrastructures stratégiques doivent relever de la juridiction étatique. Cette position avait déjà été clairement exprimée en 2002 par la CGFP, dans le cadre d'accords conclus à l'époque et nous nous inscrivons pleinement dans cette continuité et nous y adhérons sans réserve.

