



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

affilié à la **CGFP**

# POSTFAX

No 77

décembre 2025

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

**SENSIBILISATION**  
OUI, MAIS AVEC RESPECT  
ET DISCERNEMENT

**LIBERTÉ SYNDICALE**

**POSITION DU SYNDICAT DES P&T –  
RELIGION ET MONDE DU TRAVAIL**



## IMPRESSUM:



### ADRESSE:

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

### TIRAGE

2000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2025 Postfax

77<sup>e</sup> édition

## CONTENU

- 3 Respect de la liberté syndicale et de la culture d'entreprise
- 4-5 Liberté syndicale
- 6 Formulaire d'adhésion
- 7 Convention de médiation : où en sommes nous ?
- 8 CGFP Services
- 9 Sensibilisation, oui, mais avec respect et discernement
- 10 Enquêtes de satisfaction : la transparence doit continuer !  
Un soutien clair du ministre/Notre engagement
- 11 Position du Syndicat des P&T – Religion et monde du travail





## Respect de la liberté syndicale et de la culture d'entreprise

En tant que Président du Syndicat des P&T, je souhaite attirer l'attention de la Direction sur un incident particulièrement grave qui s'est produit récemment au sein d'un service de POST.

Concrètement, un chef de département a proféré des menaces disciplinaires à l'encontre d'un chef de service et de certains collaborateurs, en déclarant notamment :

**« Si vous n'acceptez pas cette décision et que vous vous adressez aux syndicats, j'engagerai une procédure disciplinaire. »**

De tels propos constituent une atteinte directe à la liberté syndicale et sont incompatibles avec les valeurs fondamentales de POST Luxembourg, entreprise publique qui doit être exemplaire en matière de respect du dialogue social et des droits des travailleurs.

Selon la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 12) et la directive 2002/14/CE, les salariés ont le droit :

- de s'associer librement,
- d'être représentés par une organisation syndicale de leur choix,
- et d'exercer leurs droits syndicaux sans crainte de sanctions ou de pressions.

Ces principes sont également consacrés par le Code du travail luxembourgeois et par les conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail) que le Luxembourg a ratifiées.

Nous avons déjà eu un échange constructif avec le Directeur concerné ainsi qu'avec la Directrice des Ressources Humaines, ce que nous saluons. Cependant, il est désormais essentiel que la Direction de POST se positionne clairement et publiquement sur cette question afin d'envoyer un signal fort à l'ensemble des cadres et collaborateurs :

Toute entrave à la liberté syndicale est inacceptable et contraire aux valeurs et aux obligations légales de l'entreprise.

Nous insistons également sur la nécessité de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux règles de conduite, à la culture d'entreprise et aux obligations légales en matière de relations sociales.

Une formation ciblée sur le dialogue social et le respect des droits syndicaux serait souhaitable afin d'éviter la répétition de tels comportements.

Le Syndicat des P&T demeure attaché à une collaboration constructive et loyale avec la Direction, dans le respect mutuel et dans l'intérêt collectif de l'entreprise et de ses salariés.

Pour le Syndicat des P&T  
Gilbert Goergen  
Président



# LIBERTÉ SYNDICALE

un principe fondamental, u

La liberté syndicale est un droit fondamental qui garantit à toute personne **exerçant une activité professionnelle** la possibilité, voir le droit, de créer, d'adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat de son choix, sans subir de pressions, de sanctions ou d'ingérences. Elle inclut également le droit, pour les syndicats, de fonctionner librement **et** en toute indépendance, d'élire leurs représentants et d'agir pour la défense des intérêts du personnel.

## POURQUOI LA LIBERTÉ SYNDICALE EST ESSENTIELLE

1.

### EXPRESSION COLLECTIVE ET CONTREPOIDS SOCIALE

Le dialogue social, les négociations collectives et les actions syndicales (grève, revendications, négociations) reposent sur la liberté syndicale. Sans ce droit, les travailleurs perdent toute capacité

de s'exprimer collectivement, de se soutenir collectivement, d'équilibrer le rapport de forces avec le pouvoir de l'employeur, et d'améliorer leurs conditions de travail.

2.

### PROTECTION JURIDIQUE INTERNATIONALE

- À l'échelle internationale, l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît la liberté syndicale comme l'un des principes fondamentaux du travail.
- Les Conventions **n° 87 (Liberté d'association et protection du droit syndical, 1948) et n° 98 (Droit d'organisation et de négociation collective, 1949) imposent aux États membres des obligations fortes** en matière de respect et de promotion de ce droit.
- Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT est chargé d'examiner les plaintes relatives aux atteintes à ce droit et de formuler des recommandations aux États.

- En droit européen, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantit la liberté d'association (article 12) ainsi que le droit de négociation collective (article 28).
- Par ailleurs, la Convention européenne des droits de l'homme (article 11) protège la liberté de réunion et d'association, ce qui recouvre les droits syndicaux.

3.

### INTERDICTION DE L'INGÉRENCE DE L'EMPLOYEUR / DE LA DIRECTION

Un principe clef de la liberté syndicale est le devoir de non-ingérence de l'employeur. Le texte de l'OIT, souligne que les travailleurs doivent pouvoir choisir librement leur organisation syndicale, sans influence, **sans** autorisation préalable, **sans** contraintes **et sans** représailles. Lorsqu'un salarié ou un responsable

syndical subit des pressions directes ou indirectes (menaces, sanctions, promesses, chantage) en raison de son activité syndicale ou de **ses** contacts avec un syndicat, **cela** constitue une violation grave de ce droit fondamental.


4.

### RESPONSABILITÉ DES AUTORITÉS PUBLIQUES / DES DIRECTIONS

L'État (et, par ricochet, les entreprises publiques ou privatisées soumises à des obligations publiques) a l'obligation de protéger la liberté syndicale, d'en

assurer l'exercice effectif, et de prévenir toute violation ou ingérence — qu'elle provienne de particuliers, de la direction ou d'autres acteurs privés.





# une obligation incontournable.



## ANALYSE DE NOTRE SITUATION — ET NOS REVENDICATIONS

À la lumière du cadre juridique présenté, voici notre analyse sur le dernier cas – pression exercée contre un responsable de service, avec menaces de sanctions disciplinaires s’il « parlait aux syndicats » - est la suivante :

- La liberté syndicale est directement perturbée lorsqu’un employeur ou un supérieur hiérarchique menace ou sanctionne un salarié ou un responsable simplement parce qu’il envisage ou a pris contact avec un syndicat ou discute de revendications.
- L’argument selon lequel « il n’est pas permis de parler au syndicat » constitue une violation des principes internationaux en matière de liberté syndicale.
- La direction / l’autorité de tutelle / l’État (selon le contexte) pourrait voir sa responsabilité engagée si elle tolère, encourage ou organise de telles pressions.

## SUR CETTE BASE, NOUS FORMULONS LES REVENDICATIONS SUIVANTES :

- 1. Reconnaissance publique** de l’irrecevabilité de toute menace ou sanction en lien avec l’activité syndicale.
- 2. Engagement écrit** de la direction / des autorités de ne plus tolérer de représailles ou de pressions, et de garantir un environnement où les syndicalistes peuvent agir librement.
- 3. Adoption de garanties internes :**
  - Mise en place d’une procédure interne de plainte ou de recours pour les syndicalistes victimes de pression,
  - Garantie que les activités syndicales (courriers, rencontres, affichage, etc.) ne seront jamais considérées comme motifs de sanction,
  - Formation et sensibilisation des responsables hiérarchiques sur les droits syndicaux et les obligations légales.
- 4. Transparence et contrôle externe :** publication d’un rapport annuel sur les droits syndicaux dans l’entreprise / l’institution, suivi par un organe indépendant ou par le syndicat.
- 5. Recours** en cas de violation persistante : possibilité de saisir les instances nationales ou internationales compétentes, y compris **le Comité de la liberté syndicale de l’OIT** ou les juridictions nationales compétentes (selon le droit luxembourgeois ou applicable).

Référence unique de mandat : ASEPT-____ (à compléter par le créancier)			
  Numéro de registre : F12661		Face à une incertitude croissante parmi ses membres qui sont confrontés à une communication souvent très ambiguë de la Direction de Post, le Syndicat des P&T / ASEPT est à votre écoute, vous conseille et vous soutient pour toute question professionnelle.	
Association des Salariés de POST Luxembourg a.s.b.l., BP 4096, L-1040 Luxembourg      E-mail : syndicat.asept@post.lu			
Je soussigné(e), (*) <small>(Nom et prénom)</small>		<h2 style="margin: 0;">Bulletin d'Adhésion</h2> (ASEPT + Syndicat des P&T + CGFP)	
Adresse privée (*): <small>(Pays, rue, no, code postal, ville)</small>		Numéro SAP (*): _____  Date de naissance (JJ/MM/AAAA) (*): _____	
<input type="checkbox"/> Je cotise déjà à une autre association du Syndicat des P&T et de la CGFP			
<input type="checkbox"/> Je désire recevoir des newsletters de l'ASEPT et du Syndicat des P&T Adresse e-mail pour la communication (*): _____			
Veuillez sélectionner votre carrière et la cotisation respective (à noter que cette cotisation pourrait changer dans le futur) :			
Numéros de téléphone pour contacts exceptionnels :  Bureau:   Portable:	Carrière (*)		Cotisation mensuelle actuelle
	<input type="checkbox"/>	A à D (ou EPA)	8 €
	<input type="checkbox"/>	E à F (ou EPB/EPC)	9 €
	<input type="checkbox"/>	G à H (ou EPD)	10 €
<input type="checkbox"/> J'autorise l'ASEPT à mettre en place une domiciliation automatique sur mon compte bancaire : Code IBAN(*) : _____ Code BIC(*) : _____ <small>(Merci de ne pas oublier de nous signaler tout futur changement de vos coordonnées bancaires)</small>			
Identification du créancier : LU18ZZZ00000000000000001850 Nom du créancier : Association des Salariés de POST Luxembourg a.s.b.l. Adresse du créancier : B.P. 4096, L-1040, LUXEMBOURG			
<input type="checkbox"/> Votre signature apposée ci-contre autorise le Syndicat des P&T / ASEPT (*):			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- À envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et autorise votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de l'ASEPT. Vous bénéficiez d'un droit à remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte.</li> <li>- À traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et réglementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel.</li> <li>- Le transfert des données à la CGFP</li> </ul>		Fait à .....  Le .....  Signature du titulaire du compte bancaire (*): <div style="border: 1px solid black; height: 50px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	

(\*) : Données obligatoires

V2021-5.0

# CONVENTION DE MÉDIATION : OÙ EN SOMMES NOUS ?

Depuis 2010, le Syndicat des P&T mène un combat constant pour que l'entreprise recrute à nouveau des agents sous statut de droit public. En 2015, une étape importante a été franchie avec la déclaration officielle d'un **litige sectoriel collectif** relatif à la politique de recrutement (procédure de grève). Cette action a abouti 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, comme vous le savez, malgré une signature du gouvernement cet accord est resté lettre morte pendant des années. Ce n'est que le **22 décembre 2023** qu'un nouvel accord, intitulé « **Convention de médiation** », a été signé. Cette convention comporte plusieurs points essentiels :

## 1) Régularisation des salariés engagés illicitement

Un grand nombre de salariés avaient été engagés de manière illicite en tant que salariés privés. Grâce à notre action, **172 d'entre eux ont vu leur statut régularisé et sont désormais officiellement reconnus comme « Employés publics »**. Le Syndicat des P&T se félicite de la mise en œuvre effective de cette partie de la convention, qui peut être considérée comme **finalisée**.

## 2) Recrutement auprès de l'Armée luxembourgeoise

En ce qui concerne le recrutement de personnel auprès de l'Armée, la DRH continue de nous répondre chaque mois que « le Colonel ne répond pas ». Pour nous une convention officielle, signée en bonne et due forme par le Directeur général, doit être respectée et appliquée sérieusement. Des moyens supplémentaires auraient dû être alloués pour garantir la mise en œuvre effective de ce projet.

## 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. »

Or, nous constatons que cet engagement n'est pas respecté. Pire encore, la DRH a indiqué lors d'une réunion que **l'année mentionnée dans la convention n'avait pas d'importance**.

Pour le Syndicat des P&T, il est évident que ce projet ne pourra avancer sans ressources dédiées. Nous exigeons que celles-ci soient rapidement allouées, faute de quoi même la prochaine **échéance de septembre 2026 ne pourra pas être tenue**.

## 4) Répartition des représentants du personnel au Conseil d'Administration

Enfin, en ce qui concerne la représentation du personnel au Conseil d'Administration, nous avons découvert, lors d'un échange avec notre ministre compétent, M. Lex Delles, que le **Directeur général n'avait même pas abordé ce sujet avec le ministre de tutelle**. Aucune réunion, aucune discussion sur le sujet n'a eu lieu avec nous. Silence total. Une situation inacceptable !



## NOTRE CONSTAT

À ce jour, un seul point de la convention de médiation a été mis en œuvre. Les autres engagements sont considérés comme non prioritaires par la Direction, malgré les délais prévus dans la convention.  
Le Syndicat des P&T continuera à se battre pour que tous les engagements soient respectés. Nous ne lâcherons rien !

## NOTRE POSITION EST CLAIRE

Si la Direction ne respecte pas l'intégralité de la convention, nous nous réservons le droit de reconsidérer nos propres engagements. Un accord doit être respecté à 100% par toutes les parties, sous peine de perdre toute sa valeur.

Nous exigeons des actes concrets, et non de simples promesses.





## CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

488, route de Longwy L-1940 Luxembourg • Tél. 26 48 27 27-1 / Fax 26 48 29 29 • cgfp@cgfp.lu

### La CGFP offre à ses 30.000 membres de nombreux avantages:

#### 1. Crédit immobilier CGFP en association avec BHW

- Conseil fourni par le conseiller de la CGFP concernant :
  - l'épargne pour une construction future, une rénovation, la modernisation, la transformation, l'acquisition d'un terrain de construction par la conclusion d'un contrat épargne-logement
  - prêt immédiat pour le préfinancement d'un contrat épargne-logement
  - prêt syndical CGFP (illimité) à taux préférentiel avec contrat épargne-logement BHW
  - prêt bancaire jusqu'à 30.000€ avec un contrat épargne-logement BHW
  - contrat-cadeau épargne-logement (p.ex. pour les enfants et les petits enfants)
  - avantages fiscaux liés au contrat épargne-logement
  - aides étatiques pour la construction de logements

#### 2. Caisse de décès « Œuvre CGFP de Secours Mutuels »

- Assurance décès (jusqu'à 7.500 €)
- Adhésion à la « Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste »

#### La CGFP offre également :

- une représentation professionnelle efficace, en particulier pour vos intérêts moraux et matériels et vos droits acquis.
- un abonnement gratuit au journal de l'association « fonction publique ».
- des conseils juridiques gratuits en matière de droit.
- des informations et assistances gratuites en matière de salaire, de retraite, d'assurance maladie et fiscales.

#### 3. Offre d'assurance CGFP

- Assurance « assistance »
- Assurance automobile :
  - Responsabilité
  - Tous risques
- Assurance incendie (et habitation)
- Assurance responsabilité civile
- Risques professionnels
- Risques professionnels et familiaux
- Assurance-vie
- Assurance solde restant dû
- Assurance accident :
  - en cas de décès prématuré (jusqu'à 120.000 €)
  - en cas d'incapacité totale (jusqu'à 150.000 €)

#### 4. Assurance pension complémentaire

##### « Prévoyance-vieillesse »

#### 5. Assurance maladie complémentaire en association avec les assurances DKV

(Prestations sur le territoire comme aussi à l'étranger)

#### 6. Crédit à la consommation CGFP (« petit prêt / prêt personnel »)

- jusqu'à 25.000 € et 60 mois au taux préférentiel (intérêts et prime d'assurance déductibles fiscalement)

#### 7. Fondation CGFP de Secours

- dons d'argent en faveur des personnes dans le besoin et en détresse dans le monde entier

#### 8. Crèche „Kaweechelchen“ Crèche „Am Butzenascht“

36, rue J.B. Esch	13, rue du Berger
L- 1473 LUXEMBOURG	L-9161 INGELDORF
Tel.: 25 03 54 -1	Tél.: 24 55 98 98

#### 9. Agence de voyage CGFP « LUX VOYAGES CGFP »

25-A, bd Royal (vis-à-vis Hôtel Royal)  
L- 2449 LUXEMBOURG

# SENSIBILISATION

## OUI, MAIS AVEC RESPECT ET DISCERNEMENT

On parle aujourd'hui de plus en plus de «sensibilisation» chez POST pour les agents ou employés qui sont souvent absents pour cause de maladie. En tant que président du Syndicat des P&T, je souhaite être clair : il faut distinguer deux réalités bien différentes.

D'un côté, les maladies de longue durée. Là, un entretien peut être utile, mais uniquement pour accompagner la personne, l'écouter et chercher ensemble comment elle peut continuer à travailler selon sa pathologie. C'est une démarche humaine, de soutien, et non de sanction.

De l'autre côté, il y a les absences répétées et courtes « toujours le lundi ou le vendredi », par exemple. Ici, une sensibilisation peut rappeler que ces comportements perturbent l'organisation du service et pèsent sur les collègues.

Mais attention ! Ces entretiens ne doivent pas devenir un instrument de contrôle arbitraire. Ils doivent rester confidentiels, uniformes et respectueux. Leur objectif ne peut être que d'aider et de responsabiliser, jamais d'humilier.

Notre rôle, comme syndicat, est de veiller à ce que cette pratique reste un outil de dialogue et non de pression.

**PARCE  
QU'AU FOND,  
SENSIBILISER,  
C'EST D'ABORD  
COMPRENDRE ET  
ACCOMPAGNER.**





## ENQUÊTES DE SATISFACTION :

### LA TRANSPARENCE DOIT CONTINUER !

Ces dernières années, l'entreprise a mené plusieurs enquêtes de satisfaction auprès du personnel.

**À chaque fois, les résultats se sont révélés de plus en plus préoccupants.**

Aujourd'hui, la direction semble vouloir changer de stratégie : elle souhaite limiter ces enquêtes à certains services « spécifiques », au lieu de les réaliser de manière globale.

Pour le Syndicat des P&T, cette approche est inacceptable. **Nous insistons pour qu'une enquête complète soit organisée à nouveau**, afin de pouvoir comparer les résultats avec les précédentes éditions. Nous comprenons que le « NPS » soit un critère exigeant, mais tant que les critères restent les mêmes, ils permettent d'évaluer objectivement l'évolution, qu'elle soit positive ou négative.

Modifier la méthode à chaque fois rend toute comparaison impossible et empêche de mesurer l'évolution réelle du climat social. **La transparence ne doit pas être sélective.**

### UN SOUTIEN CLAIR DU MINISTRE

Le ministre de la Fonction publique, **M. Serge Wilmes**, partage notre point de vue. Le **13 novembre 2025**, lors de la fête du cinquantenaire de l'AGC, il s'est montré très fier de présenter les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès de la Fonction publique, qui sont **globalement en hausse**.

Pour le citer : « **Een Employeur deen eppes op sech hält, muss och wëssen wat seng Léit denken.** »

(Un employeur qui se respecte doit savoir ce que pensent ses collaborateurs.)

Ce message est clair : **la transparence et l'écoute sont des marques de respect et de responsabilité.**

### NOTRE ENGAGEMENT

Si la direction refuse de réaliser cette enquête, le Syndicat des P&T prendra ses responsabilités et organisera sa propre enquête de satisfaction auprès du personnel.

Nous voulons des faits, pas des excuses. La voix des salariés doit être entendue, et nous veillerons à ce qu'elle le soit !





## POSITION DU SYNDICAT DES P&T – RELIGION ET MONDE DU TRAVAIL



Le Syndicat des P&T souhaite clarifier sa position concernant le débat actuel sur la place de la religion pendant le temps de travail.

Nous sommes convaincus que la mission première d'un syndicat est d'améliorer les conditions de travail, l'environnement professionnel et la sécurité de l'emploi des salariés. Notre rôle est social, économique et professionnel – il n'est pas religieux.

Pour nous, la religion relève de la sphère privée. Chacun a le droit de vivre librement sa foi, et cela fait partie des valeurs fondamentales de notre pays. Cependant, au Luxembourg, la séparation entre l'Église et l'État est un principe essentiel. POST Luxembourg appartenant

toujours à 100 % à l'État, ce principe doit également s'appliquer dans notre entreprise.

La relation de travail – qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de salariés de droit privé – repose sur le professionnalisme, le respect mutuel et l'engagement collectif au service de la population. Pendant le temps de travail, ce sont les tâches professionnelles et la qualité du service public qui doivent primer.

Le Syndicat des P&T défend donc une séparation claire entre religion et vie professionnelle. Nous respectons toutes les croyances, mais la religion relève de la sphère privée et ne doit pas interférer avec le bon fonctionnement du service ou les relations professionnelles.

**LE TRAVAIL DOIT ÊTRE UN ESPACE DE COHÉSION ET DE RESPECT MUTUEL,  
AU-DELÀ DES CONVICTIONS DE CHACUN.**



**1<sup>er</sup> congrès du Syndicat des P&T :  
8 juin 2026 18h30**





# LIBERTÉ SYNDICALE

