



**SYNDICAT
DES P&T**

Sait 1988

POSTFAX

No 57 SEPTEMBRE

2014

RECRUTEMENT ET SALAIRE

HYPOCRISIE DE LA PART DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Accord de coalition syndicale

LES BRÈVES

La stratégie
immobilière qui
déplaît

57e édition

CONTENU



3-4 La stratégie immobilière qui déplaît



5-6 Accord de coalition syndicale



7-8 Hypocrisie de la part de la Direction Générale



9-11 Les brèves

IMPRESSUM:



ADRESSE:

POSTFAX
SYNDICAT DES P&T
B.P. 623
L2016 Luxembourg

TIRAGE

3000 ex

IMPRIMÉ PAR

IMPRIMERIE HENGEN LUXEMBOURG

Copyright © 2014 **Postfax**

Le choix de construire un « Bâtiment multifonctionnel » entraîne également des dommages collatéraux

LA STRATÉGIE IMMOBILIÈRE QUI DÉPLAÎT

Le parc immobilier de la POST peut être subdivisé en quatre catégories majeures :

- 1) les grands sites et immeubles administratifs
- 2) le réseau de vente et de distribution
- 3) les centres de télécommunications
- 4) les bâtiments spéciaux

Les premières discussions concernant la stratégie immobilière ont été lancées par le conseil d'administration de la POST en automne 2013 qui en a de suite adopté la première phase.

Le Syndicat des P&T aurait préféré que l'on débâte à propos des 4 sites principaux de la POST et qui sont en occurrence Luxembourg-Centre, Luxembourg-Gare, Luxembourg-Cloche d'Or et Bettembourg-Krackelshaff, afin d'avoir un aperçu général et de pouvoir décider de combien de sites la POST aurait besoin pour un fonctionnement optimal ou si la construction d'un nouveau site était nécessaire. La première phase de la stratégie immobilière, qui est censée durer de 2014 à 2020, concerne deux sites majeurs (Luxembourg-Gare et Luxembourg-Cloche d'Or) ainsi que trois bâtiments qui représentent un volume d'investissement de 171 millions d'euros.

L'ancien bâtiment Comptoir fer et métaux du quartier de la Gare a été détruit encore avant le congé collectif et va être remplacé par le bâtiment Mercier, un local administratif, et ce jusqu'en 2016.

Ensuite, début 2017, le personnel de la POST

COURIER (Gare) y emménagera afin de constituer le « Centre Administratif Gare » qui devrait être effectif pour 2020 au plus tard.

Le personnel du « Centre de distribution régional-Centre » emménagera mi-2016 dans le nouveau bâtiment (Bâtiment multifonctionnel) à la Cloche 'Or.

Le Syndicat des P&T a deux critiques majeures par rapport à cette décision :

- Le Syndicat des P&T aurait préféré que le « Centre de distribution régional-Centre » soit installé dans un nouveau site à Luxembourg-ville ou dans ses alentours.





Il convient de remarquer que cette réflexion n'est en aucun cas censée porter préjudice aux facteurs, mais tout simplement qu'il aurait été judicieux de créer le Campus « ICT/Télécom Cloche d'Or » sur lequel on aurait pu réunir les activités de la maison mère et de ses filiales afin de réaliser une association beaucoup plus soudée.

- Il est regrettable que le management n'ait pas considéré l'acquisition du bâtiment entre 1, rue Emile Bian et les bâtiments Minerais, car on aurait pu y installer un bâtiment pour le personnel de POST Technologies afin de tirer un maximum de profit de l'ancien terrain de la « Division des Télécommunications »

Le choix de construire un « Bâtiment multifonctionnel » entraîne également des dommages collatéraux :

- Réduction de parking pour le personnel
- Déménagements en masse
- A moyen terme carence de place à la cantine

En ce qui concerne le problème des places de parking, le Syndicat des P&T a réussi à imposer ses idées :

- Il y aura un nombre fixe de places de parking pour le personnel sur le site de «POST Technologies»
- Les prix de parking seront déterminés par rapport au niveau de la carrière de l'employé.
- Attribution des places selon le critère d'ancienneté groupe

Il est important, pour un fonctionnement optimal de l'entreprise, que le personnel d'un même service ou département se retrouve dans le même bâtiment, au même étage ainsi que dans la même aile.

Vu la situation actuelle, et le manque de place, cette structure demeure inconcevable et certains services déménageront provisoirement du site Cloche d'Or pour s'installer à Mamer. Ceci aura sans nul doute de fortes répercussions sur la qualité à laquelle aspire la POST, puisque la collaboration entre les services perd ainsi en efficacité.

Si le personnel du « Centre de distribution régional-Centre » déménage de la Gare vers la Cloche d'Or, il y aura sans doute des problèmes au sein de la cantine. Comme nous savons déjà aujourd'hui qu'il est pratiquement impossible d'avoir une place à la cantine aux heures de pointe, nous attendons avec impatience les solutions proposées par le service de gestion, lorsqu'il y aura entre 150 et 200 personnes de plus sur le site.



Accord de coalition syndicale

5 mandats étaient attribués à chaque syndicat (Syndicat des P&T, LCGB et OGBL) lors du vote de la délégation des Salariés de l'entreprise des postes et télécommunications le 13 novembre 2013. Cependant pour renforcer sa position au sein de la POST Luxembourg, le Syndicat des P&T a décidé de former une coalition avec le LCGB.

Pendant les négociations de cette coalition qui ont eu lieu le 28 novembre 2013 et le 11 décembre 2013, les parties contractantes se sont engagées à s'investir pleinement pour réaliser les missions suivantes, et ce, pendant toute la durée du mandat:

- Assurer l'effectif du personnel des P&T
- Protection des acquis sociaux liés directement ou indirectement aux contrats de travail individuels des salariés engagés avant le 1er janvier 2011
- Amélioration continue de la première convention collective traitant des principes relatifs aux conditions de travail et à la carrière des salariés auprès de l'Entreprise des P&T
- Introduction de la carrière de « l'Agent des P&T », agent ayant un statut de droit public et assimilé à celui des employés de l'Etat (réf :No 6465 :projet de loi déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat)
- Amélioration de la santé, de la sécurité et de l'ergonomie au lieu de travail.

L'accord de coalition entre le LCGB et le Syndicat des P&T, qui est valable de 2013 à 2018 prévoit la structure suivante pour le bureau de la délégation des salariés composé de 5 membres :

- Le LCGB est représenté par trois membres au bureau de la délégation des salariés, dont deux assument les responsabilités de Président respectivement de Secrétaire. En outre, un représentant du LCGB prend en charge les missions liées à la fonction de délégué à la sécurité.
- Le Syndicat des P&T est représenté par deux membres au bureau de la délégation qui assument les responsabilités de vice-président et de délégué à l'égalité.

Aujourd'hui le Syndicat des P&T est le fort et unique représentant de tous les postiers ayant un statut public, ainsi que le représentant de tous les salariés grâce non seulement à sa présence, mais aussi à son rôle actif au sein de la délégation des Salariés.

Suite à ces changements et tenant compte de sa Charte, le comité du Syndicat des P&T a décidé en date du 30 janvier 2014 d'ajouter un « bureau-directeur » à sa gestion. Composition et attribution du bureau-directeur :

- Le bureau-directeur se compose de 5 membres, les 4 représentants du Syndicat des P&T au Conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications, ainsi qu'un membre désigné par l'Association des salariés de l'entreprise des postes et télécommunications qui n'est pas membre du bureau de la délégation du personnel salarié.

- L'unique mission du comité-directeur consiste dans l'organisation de réunions bilatérales. L'objectif premier de ces réunions est de créer une approche consolidée et harmonisée à propos des sujets traitant du personnel vis-à-vis de la direction générale de l'EP&T.

Photo 1. Signature de l'accord de coalition. Délégation du LCGB. De gauche à droite : M. Da Silva Pierre, M. Goerend Marcel et M. Félix Edouard.

Photo 2. Signature de l'accord de coalition. Le Syndicat des P&T. De gauche à droite: M. Heyder Jean-Marie et M. Wedeux Denis.

Photo 3. Signature de l'accord de coalition pour la période 2013-2018.



RECRUTEMENT ET SALAIRE

HYPOCRISIE

DE LA PART DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Recrutement et salaire

Hypocrisie de la part de la Direction Générale

Dans les circulaires 19 et 23, deux postes vacants ont été mis en concours dont le profil recherché est repris ci-après.

Le poste est mis au concours dans la carrière de l'ingénieur technicien du fonctionnaire, dans la carrière E de l'employé public ainsi que dans la carrière EPC, respectivement la carrière E, selon la convention collective du 20 septembre 2013, pour les salariés. Vous devrez avoir suivi une formation du niveau Bac+3 ou avoir, au fil de votre carrière, acquis une formation dûment sanctionnée et une expérience équivalente et disposer des compétences suivantes : etc.

La convention collective de travail applicable depuis le 1er octobre 2013 définit dans son article 11.2 la carrière E comme suit :

Les fonctions de la carrière E sont accessibles avec un diplôme équivalent au technicien diplômé, au BAC et jusqu'à un niveau équivalent à 2 années après ces diplômes ou une expérience professionnelle de même équivalence. Les membres représentant le personnel au sein de la CCP (commission

consultative paritaire) ont exprimé leur crainte que la direction générale ne respecte pas la nouvelle convention, mais essaie de classer les diplômés « bachelor » dans la carrière E au lieu de les classer dans la carrière F.

Dans une brochure, destinée notamment aux étudiants qui font leurs études en Belgique, POST Luxembourg se vante dans une annonce (voir ci-contre) d'être un leader incontesté dans le domaine du recrutement professionnel (« Top Recruiters ») en étant continuellement à la recherche de nouveaux diplômés de niveau « bachelor » et/ou « master ». Il va de soi que cette politique, au lieu d'encourager les futurs employés luxembourgeois, les élimine, compte-tenu du salaire auquel ils auraient droit. Ils seraient par conséquent remplacés par des employés frontaliers dont le salaire n'équivaldrait pas au diplôme acquis.

La convention collective en vigueur pénalise l'Entreprise dans le recrutement de jeunes diplômés vis-à-vis des autres acteurs du secteur des télécommunications et ICT. Il est temps que la direction des ressources humaines réoriente sa politique de recrutement et des salaires : Le Syndicat des P&T rappelle que dans un établissement public, la transparence et l'équité en matière de rémunération sont des éléments essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise saine. Seul un agent des P&T assimilé à l'employé de l'Etat peut réinstaurer la confiance et la stabilité recherchées pour faire prospérer l'Entreprise.



Premier opérateur de services postaux et de télécommunications au Grand-Duché et fournisseur d'accès Internet de référence, POST Luxembourg offre également une large gamme de services financiers postaux, notamment sa solution d'e-banking CCP Connect. Au cours de ces dernières années, l'entreprise a fortement diversifié ses activités et a pris des participations dans des sociétés luxembourgeoises dont les services sont complémentaires ou apportent une valeur ajoutée supplémentaire (POST Telecom, Editus, ebrc, Netcore, Visual Online...).

Passionné de nouvelles technologies, rejoignez-nous!

L'Entreprise recherche de manière continue de nouveaux diplômés de **niveau Bachelors et Masters en informatique ou télécommunications**.

De plus, pour le secteur postal, nous recrutons aussi du personnel sans qualifications particulières ou des agents possédant un **CATP ou un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques**.

POST Luxembourg offre chaque année de nombreuses **opportunités de stage** dans l'ensemble de ses activités. Pendant votre stage, vous aurez le temps d'exprimer votre potentiel et de montrer votre implication. Ainsi, en fonction des opportunités existantes au sein de l'entreprise et du bilan de votre stage, nous pourrions étudier ensemble les possibilités d'un éventuel recrutement.

L'Entreprise ouvre ses portes à **dejeunes étudiants de 18 à 27 ans** accomplis (échéance à la date d'anniversaire) pendant les vacances d'été. Ces jobs pourront être effectués dans les domaines de la distribution postale, des télécommunications et de l'administration.

Procédure de sélection

Les candidatures, spontanées ou faisant suite à une annonce, sont examinées sur base de votre dossier (CV, lettre de motivation et diplôme).

Si vous êtes retenu(e), vous serez invité(e) à un entretien avec un représentant des ressources humaines, ainsi que le futur manager.

L'objectif principal de cette rencontre est de mieux vous connaître, d'évaluer vos compétences et votre motivation requises en vue d'une future collaboration.

Les demandes de stage et jobs d'étudiant sont également examinées sur base du CV et d'une lettre.

Que votre candidature soit retenue ou écartée, vous recevrez systématiquement une réponse de notre part vous informant de la décision.

POSTULER

Intéressé(e) ? Envoyez-nous votre candidature sur **Work@post.lu**

Tél. : +352 / 4765 4422

Site web : www.postgroup.lu

EN BREF

Activités :

postes, télécommunications, services financiers et philatélie

POST Group : 3.900 agents

Fonctions proposées :

Ingénieurs, Ingénieurs industriels, Informaticiens, Auditeurs, Economistes, Juristes, Ressources Humaines

Diplômes requis :

Bachelors et Masters

Jobs d'étudiants : Oui

Stages conventionnés : Oui

Période de recrutement :

Tout au long de l'année

Passionné(e) de nouvelles technologies ou féru(e) d'informatique, rejoignez-nous !

www.postgroup.lu



LES BRÈVES

a) Participation au bénéfice et évaluation

Reconduction de la participation au bénéfice et perfectionnement du système d'évaluation

Après l'approbation du Conseil d'Administration en date du 23.4.2014 de la prolongation du système de participation au bénéfice auprès de l'EPT pour une durée de 3 ans, le Conseil de Gouvernement a également approuvé celle-ci pour les années 2014, 2015 et 2016, sous réserve d'une révision du système d'évaluation actuellement en vigueur.

De façon brève, la Direction propose de maintenir l'échelle de un à six et de réexaminer les définitions inhérentes à chaque note en vue d'une plus grande uniformisation, afin d'aboutir à la transposition du système d'évaluation vers POST Telecom S.A. et POST Telecom PSF S.A.

Bilan de l'évaluation 2013

Notes moyennes de Post Luxembourg

Notes moyennes par entité

Entité	Nombre personnes	Note objectifs	Note pratique professionnelle	Note Globale
Direction générale	475	4,364	4,273	4,319
POST Finance	73	4,220	4,252	4,236
POST Courrier	1352	4,230	4,192	4,209
POST Technologies	711	4,376	4,319	4,347
POST Telecom Services	89	4,242	4,300	4,278
POST Telecom Solutions	46	4,760	4,698	4,708
Total	2746	4,300	4,252	4,275

	Note Objectifs	Note pratique professionnelle	Note Globale
2013	4,300	4,252	4,275

b) Sous-traitance

L'entreprise s'est dotée d'une politique cohérente en matière de sous-traitance (entreprises ou salariés externes & intérimaires) dont le Conseil a pris bien note lors de la séance du 21 mai. Le dossier discuté préalablement avec les représentants du personnel vise à recourir à la sous-traitance pour les services où cela se justifie (par exemple, au service Installations PME/PMI & Résidentiel de POST Technologies) et où nous devons rester flexibles par rapport aux fluctuations du marché. Cette politique prévoit également que la décision de recourir à la sous-traitance soit guidée par des critères essentiellement qualitatifs, ne se limitant pas au comparatif des coûts. Le Comité et le Conseil ont tous les deux souligné l'importance de maintenir et de consolider en interne le savoir-faire dans les technologies de pointe. Courant 2013 déjà, les mesures prises afin de mieux appréhender la sous-traitance avaient conduit à l'intégration de collaborateurs de POST Telecom PSF (anciennement Netcore PSF S.A.) au sein de POST Technologies et à la réduction de 2/3 du nombre d'intérimaires au sein de POST Courrier associée à la régularisation de contrats d'intérimaires en vigueur.

c) Avant-projet de loi modifiant la loi cadre de l'EP&T

Les représentants du personnel au conseil des P&T avaient la possibilité, fin juillet, de communiquer leurs commentaires concernant cet avant-projet de loi. Les modifications proposées devraient permettre de transposer les conclusions du projet « Déi nei POST » dans la loi organique de l'entreprise.

Les points principaux sont :

- Conversion du nom « Entreprise des postes et télécommunications » en « POST Luxembourg »
- Remplacement du comité de direction en tant qu'organisme par un directeur général
- Augmentation du comité de 5 à maximum 7 membres
- Introduction d'un régime mixte pour le personnel c.-à-d. un régime de droit public et régime de droit privé
- Amélioration des procédures afin de permettre la mobilité du personnel du régime public dans le groupe POST
Le Syndicat des P&T informera ses membres de façon détaillée à propos des changements adoptés et des conséquences s'ensuivant, aussitôt que le projet de loi aura été déposé.

(affaire à suivre)

d) Réunions avec la direction générale

Depuis le début de l'année, une réunion mensuelle entre la direction et les syndicats est prévue afin de discuter des problèmes ayant trait au personnel et afin d'y trouver des solutions.

Pour l'instant, les sujets principaux sont :

- Les avantages en nature accordés au personnel (La Direction devrait nous faire part d'une proposition définitive en septembre)
- La « Postschoul »
- Les modalités du système d'évaluation
- L'absentéisme
- La tenue vestimentaire
- Le parking et la mobilité

Les sujets importants seront développés davantage dans le prochain Postfax.

e) Le «Change Team»

Le « Change Team » est composé de 6 personnes et a la mission de piloter le projet « Déi nei Post ». En février, cependant, le comité du Syndicat des P&T a suggéré à son président de se retirer du « Change Team », afin de préserver les intérêts du Syndicat des P&T et pour lui éviter des conflits d'intérêts.

Le président du Syndicat des P&T a suivi ces recommandations et en fit part, début avril, au Directeur Général en soulignant que le Syndicat des P&T n'avait nullement l'intention de le remplacer par un autre candidat du Syndicat des P&T.

f) Merci Pierrot ; Merci Claude, Vous nous manquerez



En mai, notre collègue Pierrot Colling est parti en retraite. Fidèle membre du Syndicat des P&T, il accepta de figurer sur la liste du Syndicat des P&T en 2009 lors des élections de la délégation des salariés. Pierrot réalisa un excellent résultat et fut directement élu en se classant 3e de la liste du Syndicat des P&T.

En novembre 2013, durant sa deuxième participation aux élections, il fut réélu en se classant 6e. Comme il a décidé de partir en retraite, le comité du Syndicat lui souhaite une longue retraite active et prospère.

Depuis le 1er juillet 2014, Claude Magar n'est plus auprès des P&T, mais il a effectué un changement d'administration vers l'Administration de l'Environnement.

Claude a non seulement exercé durant plus de 10 ans la fonction de secrétaire général de l'AITPT (Association des Ingénieurs Industriels et Ingénieurs Techniciens de l'Entreprise des P&T), mais il était aussi membre du comité et du bureau du Syndicat des P&T. Il a contribué au développement de la stratégie du Syndicat des P&T et n'avait pas peur de défendre véhément notre point de vue lors des réunions avec la direction.

Nous le remercions pour les services rendus au Syndicat des P&T et lui souhaitons bonne chance pour sa nouvelle aventure.

Un chèque-cadeau en guise de remerciement remis à Pierrot Colling et Claude Magar par le Président du Syndicat des P&T.



g) Joyeux 25e Anniversaire Syndicat des P&T

Récemment, 32 anciens et actuels membres du comité du Syndicat des P&T se sont donnés rendez-vous pour un déjeuner afin d'établir un bilan des 25 ans de travail du Syndicat des P&T dans l'intérêt de ses membres.

h) Erratum Postfax N° 56

Le délégué à la sécurité n'est pas Sascha Hipp, comme publié dans le Postfax N°56 sous la rubrique « Délégation des salariés » figurant sur la page 11, mais bien Robert Back.

Prochaine parution:
Décembre 2014

POSTFAX NO 58



Au sommaire de ce numéro:

- Projet de loi modifiant la loi cadre EPT.
- Etat des effets 2015
- Sujets d'actualités
- Les brèves

Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409