



SOMMAIRE

Page Sujet

01 Projet «Déi nei Post»

02 Evaluation 2013

05 Den «Agent de l'EP&T de droit public»

06 La première convention collective

08 Elections législatives 2013

14 Elections sociales au sein de l'EP&T.



Impressum

Rédaction: Syndicat des P&T

Layout et printmanagement:

CaspARTmedia Esch/Alzette

Apparition: Trimestriel (4 fois par an)

Quantité d'imprimé: 3.000 exemplaires

Dans le cadre du projet

«Déi nei Post» un réseau d'ambassadeurs du changement «Change Net»

a été mis en place. Le « Change Net » est actuellement composé d'une trentaine d'agents du terrain provenant des différentes entités métiers de la maison mère, ainsi que des filiales qui sont directement impliquées par le changement.

Il est toutefois prévu d'élargir le nombre de ces ambassadeurs à une cinquantaine d'agents, afin de permettre une meilleure répartition des ambassadeurs au niveau du métier postal.

Les agents du « Change Net » ont la mission

- D'accompagner les collaborateurs sur le terrain
- D'être l'interface entre le terrain et la direction
- De faire adhérer les collaborateurs au changement

Les membres du « Change Net » sont donc à la disposition des collaborateurs pour répondre aux questions en relation avec le changement et soutenir la mise en œuvre de la stratégie. Ils s'assurent que les décisions stratégiques soient bien communiquées et comprises auprès des différents métiers et des équipes qui les composent.

En outre, ils remontent les questions et les difficultés rencontrés lors de mise en œuvre de la stratégie au « Change Team » qui se charge de fournir les explications et informations complémentaires aux équipes concernés.

Evaluation 2013

Groupe organisationnel

Le groupe organisationnel est l'organe paritaire supérieur du système d'évaluation dont les tâches principales sont :

- L'analyse du déroulement de l'évaluation annuelle
- L'analyse des résultats
- Le traitement des recours

Dans sa réunion du 12 juillet 2013, les représentants du Syndicat des P&T préconisaient les actions suivantes :

- Vu les notes d'évaluation extrêmement élevées pour les carrières supérieures, aussi bien de statut public que de statut privé, il est demandé au service RH de préciser dans le futur le nombre de personnes bénéficiant des notes de 5,5 et 6 dans leur évaluation et d'indiquer combien de fois les notes 5,5 et 6 sont attribuées.
- La mise à jour du manuel d'utilisation de l'évaluation est à réaliser dans les plus brefs délais et une version pdf est à mettre sur le réseau Intranet.



Notes de l'EPT

	Note Objectifs	Note Pratique Professionnelle	Note Globale
2012	4,278	4,234	4,251

	Note Objectifs	Note Pratique Professionnelle	Note Globale
2011	4,212	4,179	4,495

Moyenne par Division

Année 2012

Division	Nombre personnes	Note Objectifs	Note Pratique Professionnelle	Note Globale
Dir. Générale	470	4,320	4,247	4,283
Div. Finances	74	4,223	4,224	4,224
Div. Postes	1393	4,209	4,164	4,178
Div Télécom	697	4,387	4,335	4,361
New Co	155	4,305	4,377	4,336
Total	2789			
Moyenne		4,278	4,234	4,251

Année 2011

Division	Nombre personnes	Note Objectifs	Note Pratique Professionnelle	Note Globale
Dir. Générale	480	4,260	4,206	4,232
Div. Finances	76	4,182	4,155	4,169
Div. Postes	1436	4,130	4,098	4,115
Div Télécom	692	4,335	4,294	4,313
New Co	144	4,284	4,354	4,318
Total	2828			
Moyenne		4,212	4,179	4,195

La participation au bénéfice reste garantie pour 2013. (paiement 2014)

Une prolongation de l'actuel système de participation au bénéfice accordée en principe pour trois ans, doit être initiée par le Comité de Direction, avisée favorablement par le Conseil d'Administration de l'EP&T et approuvée par le nouveau Gouvernement.

Affaire à suivre...

Den «Agent de l'EP&T de droit public» ass iwwerfällleg

3 Froen un den President vum Syndicat des P&T, deen zu «déi nei Post», der finanzieller Situatioun, an der Personalpolitik bei der Post Stellung hält.

Postfax: Déi nei Post ass am Mee vum Conseil d'Administration ugeholl ginn. Wéi entwéckelt sech dëse Projet?



Jean-Marie Heyder: Nodeem d'Agenda 2012
Dräi Projets Stratégiques

T01 - convergence fixe mobile

T02 - déploiement du réseau local à très haut débit

P01 – restructuration de la distribution postale
lanciert huet ass den Projet „déi nei Post» dee Pro-
jet wou een gären alles beieneen well änneren.
Den Generaldirekter sot hien well 20-40 Chantieren
lancéieren.

Ech hunn deemools schonn gewarnt dass bei alle
Changementer déi op Personal zoukommen, d'Ge-
for besteet dass d'Begeeschterung fir dësen neien
Projet verluer geet wann d'Leit iwwerfuert ginn.

Déi éischt Etappen wéi Gouvernance, Rebranding,
neien Intranet sinn ouni grouss Oppositioun ak-
zeptéiert ginn well den Eenzelen net direkt betraff
ass.

Bei der éischter Phase vun der Strategie immobiliè-
re d.h. dem Bau vum Centre de Distribution op der
Cloche d'Or (Post Technologies), wou een en Park-
plazproblem fir Personal kreéiert, ass dat schonns
net méi esou. Den Management brauch ze laang
fir eng konkret Propose zu dësem Problem op den
Dësch ze leeën.

Beim den detaillierten Organigrammen vun
deen eenzelnen Entitéiten vun der Post ginn et
Postier'en déi sech iwwergaangen spieren a wou
den Favoritismus a Karrieristen sech duerchsetzen.
Dat gëtt keen gesond Aarbechtsklima.

Wann een weess dass dësen Projet eréischt bei 10-
15 % vum Gesamtprojet ukomm ass, kennt nach
vill op d'Personal duer.

**Postfax: Wéi entwéckelen sech déi finanziell
Chiffren fir 2013 bei der Post?**

JMH: Ech huelen un dass dat finanziellt Resultat
bei der Post fir 2013 dat schlechtest Resultat gëtt säit
dem Grënnungsjoer vun dem Établissement Public
Post am Joer 1993.

D'Haaptursaachen fir dëst schlecht Resultat sinn
bekannt:

- Stagnation vum Chiffre d'Affaires an dem
Métier Télécom /ICT
- Réckgang vum Chiffre d'Affaire am Métier
Postal duerch Ofhuelen vum traditionellen
Courier
- Réckgang vum Chiffre d'Affaire
am Métier CCP bedéngt duerch
déi niddreg Zënsen um Marché
- Déi héich Ofschreiwungen als Follech vun
héijen Investissementer
- Extern Charge déi säit Joeren klammen .

Den Budget 2014, deen Enn Oktober am Conseil d'Administration zur Sprooch kënn, muss Äntwerten op all déi Problemer ginn.

Am Dezember gött d'Strategie fir d'Metieren bei der Post op den Leescht geholl. Do dierfen keng Fehler bei den Decisiounen gemaach ginn.

Eng direkt Konsequenz vun dem schlechten Resultat fir 2013 ass den Réckgang vum Montant fir d'Gewënnbedeelegung vum Personal.

Et ass gutt dass den Syndicat des P&T Wäitsicht hat, a viru Joeren verhandelt huet dass de Montant vun der Enveloppe vun der Gewënnbedeelegung eng Moyenne iwwert d'Resultater vun den leschten fënnf Joer ass, sou dass et net ze vill dramatesch gött.

Wa mer allerdéngs 2014 d'Kéier net kréien, dann ass dëss Prime dout.

Postfax: Den Conseil d'Administration vun der Post huet am September eng Convention Collective fir Salariéen ugeholl. Wat fir eng Konsequenzen huet dat fir Postier'en?

JMH: Fir d'éischt muss ee wëssen dass déi 4 Vertrieeder vum Syndicat des P&T des Conventioun net gestëmmt hunn. (voir article page par ailleurs)

Am Joer 1993 hat d'Post Fonctionnaires, Employés Publics an Ouvriers de l'Etat.

Ab 1998 huet d'Post d'Méiglechkeet kritt fir och Employés Privés anzustellen. Ech nennen se ëmmer 80/20 Employéen well hir Pai aus 80% Partie fixe an 20% Partie variable bei der Ustellung besteet. Duerno koumen Employé Privés «60/40». Dës zwou Kategorien vun Employéen hunn eng Carrièresperspektiv déi un de Barème vun den Fonctionnaires gekoppelt ass, dat heescht déi selwecht Unzuel vun Graden an Echeloën.

Ab dem 1.1.2011 si Salariéen mat festem Punktwäert agestellt ginn, also ouni weider Perspektiv wat d'Evolution vun hirer Carrière ugeet.

Mat der neier Convention Collective kréien des Leit an déi déi nei agestellt ginn, zwar nees eng kleng Perspektiv gebueden, andeems si an d'Carrières A-E agestuuft ginn. Am Résumé hunn d'Paen fir qualifizéiert Personal mat CATP, DAP oder méi, ëm 30-40% am Verglach mat fréier a fir déi selwecht Aarbecht ofgeholl.

Dat doten ass keng gesond Lounpolitik an dofir fuerdert den Syndicat des P&T den **Agent de l'EP&T de droit public deen assimiliéiert zum Employé de l'Etat** ass, fir dat Personal wat zu dësem Zäitpunkt den Statut vum Salarié an vum Employé de l'Etat huet, grad ewéi fir all déi Leit, déi an Zukunft agestellt ginn.



La première convention collective auprès de l'EP&T n'est pas du goût du Syndicat des P&T.

Fin septembre, le CA de l'EP&T a approuvé majoritairement, sans les voix des 4 représentants du Syndicat des P&T, la première convention collective pour les salariés.

Les principales critiques exprimées lors de cette réunion sont :

- la convention collective ne dispose pas de grille de salaire pour les jeunes universitaires de type bachelor ou master
- les salaires des carrières D et E sont nettement inférieurs, au regard des contrats collectifs existants dans les entreprises de taille égale
- les critères de promotion sont opaques et ouvrent largement les portes au favoritisme
- les grilles de salaires sont exprimées en euros, ce qui engendrera à moyen terme des écarts amplifiés entre les salaires exprimées en points et ceux exprimées en euros.

**POST BRAUCH
KEEN OGB-L**

Die nebenstehende Bekanntmachung verfasst vom OGBL und veröffentlicht im Tageblatt vom 1. Oktober stellt eine Desinformation dar.

Das Postsyndikat nimmt Stellung zu diesen Aussagen. Das Postgesetz vom 26. Dezember 2012 führt die Liberalisierung des Postsektors am 1.1.2013 ein.

Weder die Privatisierung der Post noch die Abschaffung des Staatsarbeiterkollektivvertrags waren Bestandteil dieses Gesetzes.

Die Post ist ein Staatsunternehmen und eine Privatisierung ist zur Zeit ausgeschlossen.

Unter dem Vorwand der Liberalisierung der Post hat man die Gehälter bei der Post sowohl die für den Postsektor als auch für den Telekommunikations- und Finanzsektor(CCP) neu verhandelt.

Die beiden letzten sind also als Kollateralschäden der Verhandlungen anzusehen denn der Telekommunikationssektor ist schon seit 1998 liberalisiert.

Post

Erster Kollektivvertrag

Am 20. September unterschrieben die Gewerkschaften OGBL und LCGB den ersten Kollektivvertrag für das neue Postunternehmen „Entreprise des P&T“ (EPT). Der Betriebsrat der EPT stimmte diesem am 24. September zu.

Das Postgesetz führte die von Brüssel geforderte Privatisierung und Liberalisierung der Post ein, schaffte de facto den Staatsarbeiterkollektivvertrag für die Arbeiter der Post ab und sah die Einführung eines für das gesamte privatrechtliche Postpersonal gültigen Kollektivvertrags vor.

Die Verhandlungen begannen Ende November 2010, kamen allerdings erst unter der neuen Postdirektion richtig in Gang.

OGBL verhindert Gehälterkahlschlag

Obwohl bei der Post minoritär, gelang es dem OGBL, den anvisierten massiven Lohnabbau bei den unteren und mittleren Laufbahnen abzuwenden. Der OGBL setzte wichtige Forderungen durch:

A) Für Arbeitnehmer mit Einstellung vor dem 1. Januar 2011

- die Absicherung der günstigeren Bestimmungen des Staatsarbeiterkollektivvertrags vom 1. Januar 2009;

- die automatische Anpassung an zukünftige Punktwert erhöhungen im öffentlichen Dienst.

B) Für Arbeitnehmer mit Einstellung ab dem 1. Januar 2011

- Einführung einer kohärenten Gehälterstruktur für sämtliche Berufsbilder und für sämtliche Ausbildungsstufen, vom Schulabschluss bis Masterdiplom;

- Verbesserte reelle Einstiegs-löhne gegenüber dem gesetzli-

chen Mindestlohn inklusive Essenszulage und Jahresendzulage für Arbeitnehmer ohne Diplom:

- Laufbahn A: Mindestlohn + rund 10%

- Laufbahn B: Mindestlohn + rund 15%

- Laufbahn C: Mindestlohn + rund 20%

- Für sämtliche Laufbahnen gilt das Prinzip der gemischten Aufstiegsmöglichkeiten:

- 1) automatischer Lohnanstieg nach Dienstalter;

- 2) Aufstiegs- und Beförderungsperspektiven nach kollektivvertraglich verankerten Kriterien;

- Auszahlung einer Essenszulage von monatlich 113 Euro während jährlich 11 Monaten (indexiert);

- Auszahlung einer halben Jahresendzulage für die Laufbahnen A-C;

- Auszahlung eines Jahresbonus nach Bewertung zwischen 0 bis 10% (12% Laufbahn E) des Jahreslohnes für die Laufbahnen D-F.

Zu A)

- Zukünftige Verbesserung des Staatsarbeiterkollektivvertrags vom 1. Januar 2009 finden keine Anwendung mehr bei der Post.
- Da die Gehältertabellen der neuen Laufbahnen in Euro erstellt wurden, können die neuen Arbeitnehmer von einer Punktwerthöhung nicht profitieren

zu B)

- Bachelor- und Masterdiplom (Laufbahn F) sind nicht Bestandteil des Kollektivvertrags (keine Gehältertable), somit deckt der Kollektivvertrag nicht alle Ausbildungsstufen ab.
- Die Einstiegs-löhne mit dem bestehenden Mindestlohn zu vergleichen, stellt lediglich eine positive Darstellung dar. **Richtig ist dass die Einstiegsgehälter 30-40% niedriger** sind als die bestehenden.
- Die Beförderungskriterien sind nicht im Kollektivvertrag verankert.
 - Welche Bewertung wird zur Beförderung verwendet, diejenige welche für die Bonuszahlungen angewandt wird oder eine andere.
 - Welches Resultat muss erreicht werden um befördert zu werden.
 - In welchen Zeitabständen eine Beförderung möglich ist, ist nicht geregelt.
- Alle Arbeitnehmer (Einstellung vor dem 1.1.2011) bei der Post erhalten ein 13tes Monatsgehalt. Für die Laufbahnen A-C ist das nicht mehr gültig (50% eines 13ten Monats) und für die Laufbahnen D-E 0-10% des Jahreslohnes und Laufbahn F 0-12% des Jahreslohnes ist dies nur theoretisch möglich.

Elections législatives 2013

Le Syndicat des P&T a adressé la lettre suivante aux partis politiques CSV, Déi Gréng, DP et LSAP. Ci-après les extraits des programmes électoraux des différents partis politiques concernant la Fonction Publique et l'Entreprise des Postes et Télécommunications.



SYNDICAT DES P. et T.

L-2016 Luxembourg

Boîte postale 623

Luxembourg, le 14 août 2013

**CSV
Déi Gréng
DP
LSAP**

Concerne: Élections du 20 octobre 2013 - Programme électoral

Madame la Présidente,
Monsieur le Président,

À la veille des élections du 20 octobre 2013, le Syndicat des P&T représentant majoritaire des agents de l'Entreprise des Postes et Télécommunications, se préoccupe pour ses membres de l'avenir de la « Post » et de la vision politique de votre parti concernant notre entreprise, 3^{ème} employeur du Luxembourg.

Pour rappel, le Syndicat des P&T,

- se porte fort pour la conservation du statut d'établissement public de l'EP&T et le maintien en son sein de la synergie de ses trois métiers, Postes, Télécommunications/ICT et Services Financiers Postaux ;
- s'attache au maintien des prestations par l'EP&T des services universels, postaux, financiers postaux et télécommunications, à l'ensemble de la population et de qualité ;
- persiste pour le maintien du rôle social attribué à l'EPT
- supporte les projets d'investissement de grande envergure pour réaliser les infrastructures nationales :
 - o le déploiement de la fibre optique garantissant l'accès au très haut débit,
 - o la construction de « data-center », pièces maîtresses pour attirer des investisseurs étrangers de l'ICT;
- revendique la convergence du statut salarié vers un statut harmonisé EP&T ;
- s'oppose au remplacement systématique des fonctionnaires et employés publics par des salariés, entraînant de ce fait la mise à mort du statut public auprès de l'EP&T
- exclut toute affectation ou détachement d'envergure de fonctionnaires et employés publics dans des sociétés de droit privé, y inclus celle en charge de la commercialisation des produits et services de télécommunications, dont l'EP&T en est actionnaire unique ;

- refuse que les objectifs en matière de rentabilité financière soient principalement basés sur une politique de réduction de coûts de personnel et de réduction des effectifs influençant de façon néfaste la qualité de service et le climat social au sein de l'EP&T ;
- repousse toute initiative de réduction de niveau de prestation telle que l'introduction d'un service de distribution alternant.

Au-delà du nouvel agenda « Déi nei Post » dernièrement élaboré pour, faire face à l'évolution du marché de Télécommunications/ICT, réagir aux contraintes de la libéralisation du secteur postal et relever les défis des services financiers postaux, les contraintes des régulateurs en matière de gouvernance imposeront lors de la nouvelle législature une adaptation de la loi du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des P&T.

La dite loi définissant notamment, les organes de l'Entreprise, ses moyens financiers et la structure de son personnel, elle constitue ainsi un pilier fondamental au bon fonctionnement et l'avenir de cet établissement public. Conscient de ce fait, le Syndicat des P&T invite votre parti à se prononcer, à travers son programme électoral, sur les visions et actions concernant l'avenir de l'Entreprise des P&T et plus particulièrement à propos des articles 1^{er} à 3 ainsi que 24 à 42 de cette loi, qui sont prépondérants pour nos membres.

Le Syndicat des P&T se tient à votre entière disposition pour vous fournir tout complément d'information.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président

Le Secrétaire Général

Jean-Marie Heyder

Gilbert Goergen

Öffentlicher Dienst / Fonction Publique

Ci-après les extraits des programmes électoraux des différents partis politiques concernant la Fonction Publique et l'Entreprise des Postes et Télécommunications



- Wir **stehen zu dieser Reform und dem Gehälterabkommen**. Wir werden das gebündelte Maßnahmen-Paket ohne Abstriche in der Sache und im abgemachten Zeitplan verwirklichen. Wir werden die Verwaltungsreform regelmäßig bewerten. Am Ende der Legislaturperiode ziehen wir Bilanz.



Ein effizienter öffentlicher Dienst mit engagierten Beamten

Der Staat und seine Verwaltungen sollen im Dienste der Menschen stehen. Déi gréng wünschen sich eine kompetente Verwaltung, die öffentliche Programme effizient umsetzt. Ein starker Staat braucht eine innovative Verwaltung, die die Bürger und Bürgerinnen als Kunden ansieht und sie bei der Gestaltung neuer Dienstleistungen mit einbezieht.

déi gréng werden:

- **die Weiterbildung und Weiterentwicklung der Staatsangestellten und Beamten und Beamtinnen konsequent fördern** und den demographischen Entwicklungen in der Gesellschaft und in der Verwaltung Rechnung tragen;
- **den Staat als attraktiven Arbeitgeber stärken** durch das Angebot an vielfältigen Berufen, modernen Organisationsformen und -Strukturen und neuen Arbeitsmethoden und auf diese Weise den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen interessante Karrieren und Perspektiven bieten;
- **die Möglichkeiten der digitalen Verwaltung nutzen**, um den Austausch der Informationen mit den Bürgerinnen und Bürgern transparenter, flexibler und einfacher zu gestalten;
- **das von der CSV-LSAP-Regierung ausgehandelte Gehälterabkommen respektieren**, das für die Periode 2014-2015 gelten soll, und für 2016-2017 ein neues Abkommen aushandeln;
- **im zukünftigen Gehälterabkommen, vorrangig qualitative Elemente vorsehen**, beispielsweise bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Lebensarbeitszeitkonten, zusätzlicher Urlaub oder spezielle Vergünstigungen in der Mobilität (z.B. Jobtickets), Gesundheit am Arbeitsplatz;
- **das ausgehandelte neue Beamtenstatut respektieren**. Das Disziplinarrecht wollen wir jedoch im Sozialdialog zur Diskussion stellen.



GEHÄLTERABKOMMEN NICHT FINANZIERBAR

Die DP begrüßt grundsätzlich die Idee einer Modernisierung der Personalführung im öffentlichen Dienst. Wir wollen einen effizienten und modern geführten öffentlichen Dienst. Wir sind allerdings seit Beginn der Verhandlungen, genauso wie andere Parteien, nicht damit einverstanden gewesen, eine inhaltliche Reform mit einem Gehälterabkommen zu verbinden. Die DP steht zu ihrer Meinung, dass ein Gehälterabkommen vor dem Hintergrund der desaströsen Finanzlage des Staates nicht zu rechtfertigen ist. Die DP hat sich in guten Zeiten immer dafür eingesetzt, dass der öffentliche Dienst am Wachstum teilhaben soll. In Zeiten allerdings, in denen die Wirtschaft insgesamt mit Stagnation und Negativwachstum konfrontiert ist und in denen die Arbeitslosenzahlen steigen, sind wir der Meinung, dass Gehaltsverbesserungen im öffentlichen Dienst nicht zu rechtfertigen sind. **Wir wollen nicht auf der einen Seite die öffentlichen Gehälter verbessern und zur Gegenfinanzierung dieser Entscheidung auf der anderen Seite Ausgaben kürzen oder Steuern erhöhen.**



Deshalb hält die LSAP an der Umsetzung der „Gestion par objectifs“ fest, die in der geplanten **Reform des öffentlichen Dienstes** als strategische Marschrichtung in der vorigen Legislaturperiode festgelegt wurde. Bei der Umsetzung dieser umfangreichen Reform wird die LSAP darauf achten, dass die Bewertung der Staatsbediensteten den bürokratischen Aufwand nicht derart steigert, dass die eigentlichen Ziele der Reform - mehr Qualität, Effizienz, Transparenz und Entbürokratisierung - dadurch in Frage gestellt werden. Es geht vielmehr darum, vorhandene Ressourcen intelligent zu nutzen, unnötige Prozeduren abzuschaffen und das Augenmerk auf jene Dienste zu richten, die echten Bedürfnissen entsprechen und einen Mehrwert für Bürger und Unternehmen schaffen. Der öffentliche Dienst muss Innovation fördern und sich als lernende Institution verstehen, die auf Motivation und Leistung setzt und ihren Mitarbeitern Entwicklungs-, Fortbildungs- und Wechelperspektiven bietet. Die LSAP unterstützt das Prinzip eines modernen, bürgernahen öffentlichen Dienstes und bekennt sich zu den beiden Abkommen, die von Regierung und CGFP am 15 Juli 2011 unterzeichnet und am 27. April 2012 nachgebessert worden sind.

Nach fünf Jahren ohne Gehaltserhöhung beim öffentlichen Dienst machen die Parteien **CSV, déi greng und LSAP** ein klares Bekenntnis zur Einhaltung des ausgehandelten Gehälterabkommens.

Da die Reform des Beamtenstatuts und das Gehälterabkommen ein gebündeltes Paket darstellen, wollen die aufgeführten Parteien auch die Reform des Beamtenstatuts einhalten.

Das Argument der **DP** keinen Gehälterverbesserungen zuzustimmen hinkt, da durch die Stärkung der Kaufkraft der Beschäftigten einerseits die Wirtschaft profitiert und anderseits ein Teil als direkte und indirekte Steuern (mehr als 50%) in den Staatshaushalt zurückfließen .



Post – und Telekommunikationsunternehmen Entreprise des Postes et Télécommunications



Auch das öffentlich-rechtliche **Post- und Telekommunikationsunternehmen** wird als Universaldienstleister weiterhin eine wichtige Rolle im Luxemburger Wirtschaftsgefüge zu spielen haben und bleibt für die Bürgerinnen und Bürger ein wesentliches Glied in der Versorgungskette mit öffentlichen Dienstleistungen. Die LSAP wird sicherstellen, dass das P&T-Unternehmen sein öffentlich-rechtliches Statut behält und weiterhin bei der Postzustellung, im Informations- und Telekommunikationsbereich sowie bei der Grundversorgung mit Finanzdienstleistungen die ihm zugedachten Aufgaben wahrnehmen kann. Die LSAP unterstützt in diesem Zusammenhang auch die großen nationalen Infrastrukturprojekte, die den Ausbau eines hochleistungsfähigen optischen Glasfasernetzes und die Schaffung großer Datenzentren vorsehen. Daneben tritt die LSAP für die Überarbeitung des P&T-Rahmengesetzes ein, das an die heutigen Gegebenheiten angepasst werden muss

Nur im Wahlprogramm der LSAP wird das Postunternehmen aufgeführt.

Die DP hat jedoch das Postsyndikat zu einer Unterredung am 23. September eingeladen.

DP

In dieser Unterredung wurde über die Vor- und Nachteile der Angliederung des Postunternehmens an das Wirtschaftsministerium gesprochen. Es wäre auch denkbar das Postunternehmen an ein anderes Ministerium anzugliedern, vor allem dann wenn man die Ausübung der Universaldienste im Post-, Telekommunikation und Finanzbereich stärker fördern will.

LSAP

Die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts für das Postunternehmen ist im Sinne des Postsyndikates. Über das öffentlich-rechtliche Statut der Beamten spricht das Wahlprogramm der LSAP sich nicht aus. Wir gehen davon aus, dass die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts des Unternehmens auch die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts der Beschäftigten beinhaltet.

Die Überarbeitung des P&T Rahmengesetzes um es an die heutigen Gegebenheiten anzupassen verunsichert und alarmiert das Postsyndikat.

Wir hoffen dass diese Anpassungen im Postgesetz sich lediglich auf die Aufgabenverteilung zwischen Verwaltungsrat und Vorstand, sowie die Organisation des Vorstandes beschränken.

Andere Überlegungen wie Auslagerung des Postschecks, Öffnung des Kapitals, usw. werden vehement vom Postsyndikat abgelehnt.

Élections sociales au sein de l'EP&T.

Pourquoi voter la liste du SYNDICAT DES P&T le 13 novembre 2013 ?

- Pour promouvoir une gestion du personnel qui se fait non seulement dans le respect des droits acquis, mais qui représente une réelle perspective d'évolution au niveau des responsabilités et des rémunérations dans un cadre harmonisé afin d'éviter des tensions, frustrations et jalousies.
- Pour faire évoluer le statut du salarié au sein de l'EP&T vers un statut unique «Statut de l'Agent des P&T» assimilé au statut de l'Employé de l'Etat en respectant la culture et les acquis sociaux de l'Entreprise EP&T : Le Syndicat se porte fort pour l'introduction de ce statut qui sera applicable progressivement à tout le Personnel du statut salarié au sein de l'EP&T.
- Comme indiqué dans le Postfax 53 ce Statut équivaldrait à l'introduction d'opportunités d'évolution de carrières et rémunérations, les procédures de recours et conciliation, la mise en place d'un système de pension équilibré tout à fait compréhensible et transparent.

=> PRÉPARONS ENSEMBLE L'APRES CONVENTION COLLECTIVE:

- **Encouragez vos collègues concernés à rejoindre l'ASEPT et le Syndicat des P&T membres de la CGFP**

et surtout :

- **Portez-vous fort pour le soutien de l'ASEPT par vos collègues électeurs en votant la liste de l'ASEPT du «Syndicat des P&T ».**



Communication

„Avantages pour le personnel“

De Postsyndikat setzt sech och an fir d'Avantages au Personnel nei ze verhandelen. Den Dossier deen schon zanter méi wéi dräi Joer beim Management an der Maach ass, soll awer elo endlech fir d'Enn vum Joer ofgeschloss gin.



Pour plus d'informations, consultez le site

<http://www.syndicat-pt.lu> - rub. Documents/Postfax:



Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409