SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
affilié à la CGFP

POSTFAX

No 69 décembre 2020

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 3.0 (1.1.2021-31.12.2023)

OUF !!
C'EST FAIT !!



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

69e édition

CONTENU

3 Aspects financiers de la convention collective 3.0
Changements relatifs aux conditions de travail

4 Prime unique
Statistiques
Le salaire mensuel garanti de début de carrière

5 Le salaire mensuel garanti de fin de carrière

6 Carrière E

7 La nouvelle grille de salaires

8 Grille de salaire Carrières A, B, C, D

10 Grille de salaire Carrières E, F, G, H

12 3 questions aux négociateurs

15 La transposition de l'ancienne grille de salaire vers la nouvelle grille de salaire

17 prime de fin d'année - bonus annuel - allocation de repas - attribution des suppléments - télétravail - visites médicales - horaire mobile et relevé épargne temps - sanction disciplinaire

19 Les brèves

20 Günter Mirkes
Yves Schmit

IMPRESSUM:



ADRESSE:
POSTFAX
SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
B.P. 2550
L-1025 Luxembourg

TIRAGE
3000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2020 Postfax

ASPECTS FINANCIERS DE LA CONVENTION COLLECTIVE 3.0

2020

Paiement de la prime unique (en décembre)

Carrières A,B,C,D,E **1000 €**

Carrières F,G,H **1250 €**

2021
à partir du 1.1.2021

- Application de la nouvelle grille de salaire
- Transposition des salaires actuels dans la nouvelle grille de salaire
- Augmentation de l'allocation de repas à **147,60 € net** (payable sur 11 mois)
- Fin décembre
  Pour les carrières D à H paiement de la prime de fin d'année (½ 13ième mois)

2022
à partir du 1.1.2022

- Augmentation de l'allocation de repas à **204 € net** (payable sur 11 mois)
- Fin avril
  Pour les carrières D à H paiement d'un bonus lié au résultat de l'évaluation
- Fin juin
  Attribution des suppléments de salaire carrières A-C

CHANGEMENTS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2021
à partir du 1.1.2021

- Introduction du relevé épargne temps (RET)
- Changement des modalités de l'horaire mobile
- Respect du droit à la déconnexion
- Introduction d´un catalogue disciplinaire
- Visites médicales (12h/an)

2021

- Elaboration des modalités applicables au télétravail

PRIME UNIQUE

Dans la réunion du 20.08.2020 le Syndicat des P&T exigea l'introduction rétroactive de la nouvelle grille de salaire au 1.1.2020. Cette revendication logique a été rejetée par la direction des ressources humaines avec l'argument que cette approche nécessiterait un travail d'envergure, sans cependant préciser en quoi celui-ci consisterait.

Confronté à cette attitude intransigeante de la direction le Syndicat des P&T revendique, pour compenser la longue période de négociation, une prime unique pour tous les salariés de 3% du revenu annuel ; 1% par année de négociation.

Celle-ci se chiffre p. ex, à 900 € pour un salaire annuel de 30.000 €, respectivement 3000 € pour un salaire annuel de 100.000 €,

Les contrepropositions de POST Luxembourg n'étaient guère du goût des représentants du personnel. Une première proposition de 500 € et une deuxième de 750 €, au montant uniforme pour toutes les carrières n'a pu être acceptée par les syndicats représentés.

Seul le Syndicat des P&T plaida pour des montants différents en précisant que le montant net était nettement plus bas pour les salaires élevés, si on tient compte du taux d'imposition.

En présence du Directeur général un accord a finalement pu être trouvé et la prime unique a été fixée pour les carrières A-E à 1000 € et pour les carrières F-H à 1250 €.

Cette prime sera payée fin décembre 2020, adaptée au taux d'occupation du salarié et payée au prorata de la date d'embauche pour l'année 2020.



STATISTIQUES

1259 le nombre d'agents directement concernés par la nouvelle convention collective

LE SALAIRE MENSUEL **GARANTI** DE DÉBUT DE CARRIÈRE

Carrière		Salaire mensuel garanti de début de carrière Actuel	Salaire mensuel garanti de début de carrière Futur	Augmentation mensuelle
Carrière A		2182,77 €	2450 €	267,23 €
Carrière B		2276,77 €	2550 €	273,23 €
Carrière C		2370,77 €	2650 €	279,23 €
Carrière D		2747,87 €	2950 €	202,13 €
Carrière E		3405,87 €	3450 €	44,13 €
Carrière F	Gr 12 Bachelor	3948,01 €	3950 €	1,99 €
Carrière G	Gr12 Master	3948,01 €	4250 €	301,9 €
Carrière G	Gr13 Master	- Ancienneté reconnue	4250 €	Pas comparable
Carrière H	Gr14	- Ancienneté reconnue	8000 €	Pas comparable

LE SALAIRE MENSUEL **GARANTI** DE FIN DE CARRIÈRE

Carrière			Salaire mensuel* garanti de fin de carrière Actuel	Salaire mensuel garanti de fin de carrière Futur	Variation mensuelle
Carrière A			3423,35 €	3350 €	-73,35 €
Carrière B			3544,68 €	3485 €	-59.68 €
Carrière C			3745,80 €	3620 €	-125.8 €
Carrière D			4486,87 €	4435 €	-51,87 €
Carrière E			5912,27 €	5810 €	-102,27 €
Carrière F	Gr12 sans supplément	Bachelor Master	5329,68 € 5329,68 €	6800 € 7825 €	1470,32 € 2495 €
Carrière G	Gr13		6612,91 €	7825 €	1212,09 €
Carrière H	Gr14		9076,63 €	8000 €	-1076,63
Total					

* Y inclus les avancements conditionnés et les 2 compléments de salaires pour les carrières (A-E)

A la lecture des chiffres, le lecteur pourrait avoir l'impression qu'avec la diminution des salaires garantis en fin de carrière la perspective financière serait moins favorable. L'augmentation substantielle des salaires de début de carrière ensemble avec l'introduction des échelons biennales ont un effet très positif sur l'évolution financière d'une carrière.
Ci-après la comparaison des salaires garantis anciens et futurs pour la carrière E sur une période de 30 ans.



CARRIÈRE E

Année	grille actuelle revenu annuel garanti sans compléments, ni avancements conditionnés Gr 9	grille actuelle revenu annuel garanti sont inclus les compléments et les avancements conditionnés Gr 9,10,11	grille future revenu annuel garanti
0	40871	40871	41400
1	42484	42484	41400
2	42484	42484	43620
3	44911	44911	43620
4	44911	44911	45840
5	44911	46860	45840
6	44911	46860	47940
7	47342	49284	47940
8	47342	49284	50040
9	47342	51240	50040
10	47342	51240	52080
11	47342	51240	52080
12	47342	51240	54120
13	49423	53340	54120
14	49423	53340	56040
15	49423	58188	56040
16	49423	58188	57960
17	49423	58188	57960
18	51036	59808	59760
19	51036	59808	59760
20	51036	59808	61560
21	51036	59808	61560
22	51036	59808	63240
23	53135	61416	63240
24	53135	61416	64920
25	53135	66948	64920
26	53135	66948	66600
27	53135	66948	66600
28	54748	68844	68160
29	54748	68844	68160
30	54748	68844	69720
	1480878 €	1723401 €	1736280 €

LA NOUVELLE GRILLE DE SALAIRE

La nouvelle grille de salaire se caractérise par :

- l'abolition des groupes dans les carrières
- l'introduction d'échelons supplémentaires
- l'augmentation **biennale** des salaires de base
- l'introduction pour toutes les carrières du supplément de salaire
- la redéfinition des carrières F et G (F bachelor ou équivalent ; G master ou équivalent)
- l'introduction de la nouvelle carrière H (H master, équivalent, domaines spécifiques)



GRILLE DE SALAIRE CARRIÈRES A, B, C, D

	Carrière A			Carrière B		
Echelon	Base	Supplément	Maximum	Base	Supplément	Maximum
0	2.450 €	- €	2.450 €	2.550 €	- €	2.550 €
2	2.520 €	25 €	2.545 €	2.625 €	25 €	2.650 €
4	2.585 €	50 €	2.635 €	2.695 €	50 €	2.745 €
6	2.650 €	75 €	2.725 €	2.765 €	75 €	2.840 €
8	2.715 €	100 €	2.815 €	2.835 €	100 €	2.935 €
10	2.775 €	125 €	2.900 €	2.900 €	125 €	3.025 €
12	2.835 €	150 €	2.985 €	2.965 €	150 €	3.115 €
14	2.895 €	175 €	3.070 €	3.030 €	175 €	3.205 €
16	2.955 €	200 €	3.155 €	3.090 €	200 €	3.290 €
18	3.015 €	225 €	3.240 €	3.150 €	225 €	3.375 €
20	3.075 €	250 €	3.325 €	3.210 €	250 €	3.460 €
22	3.130 €	250 €	3.380 €	3.265 €	275 €	3.540 €
24	3.185 €	250 €	3.435 €	3.320 €	300 €	3.620 €
26	3.240 €	250 €	3.490 €	3.375 €	300 €	3.675 €
28	3.295 €	250 €	3.545 €	3.430 €	300 €	3.730 €
30	3.350 €	250 €	3.600 €	3.485 €	300 €	3.785 €

Carrière C			Carrière D			
Base	Supplément	Maximum	Base	Supplément	Maximum	Echelon
2.650 €	- €	2.650 €	2.950 €	50 €	3.000 €	0
2.730 €	25 €	2.755 €	3.065 €	100 €	3165 €	2
2.805 €	50 €	2.855 €	3.180 €	150 €	3.330 €	4
2.875 €	75 €	2.950 €	3.290 €	200 €	3.490 €	6
2.945 €	100 €	3.045 €	3.400 €	250 €	3.650 €	8
3.015 €	125 €	3.140 €	3.505 €	300 €	3.805 €	10
3.080 €	150 €	3.230 €	3.610 €	350 €	3.960 €	12
3.145 €	175 €	3.320 €	3.710 €	400 €	4.110 €	14
3.210 €	200 €	3.410 €	3.810 €	450 €	4.260 €	16
3.270 €	225 €	3.495 €	3.905 €	500 €	4.405 €	18
3.330 €	250 €	3.580 €	4.000 €	550 €	4.550 €	20
3.390 €	275 €	3.655 €	4.090 €	600 €	4.690 €	22
3.450 €	300 €	3.750 €	4.180 €	650 €	4.830 €	24
3.510 €	325 €	3.835 €	4.265 €	700 €	4.965 €	26
3.565 €	350 €	3.915 €	4.350 €	750 €	5.100 €	28
3.620 €	350 €	3.970 €	4.435 €	750 €	5.185 €	30

GRILLE DE SALAIRE CARRIÈRES E, F, G, H

	Carrière E			Carrière F		
Echelon	Base	Supplément	Maximum	Base	Supplément	Maximum
0	3.450 €	350 €	3.800 €	3.950 €	600 €	4.550 €
2	3.635 €	400 €	4.035 €	4.200 €	800 €	5.000 €
4	3.820 €	450 €	4.270 €	4.450 €	1.000 €	5.450 €
6	3.995 €	500 €	4.495 €	4.670 €	1.200 €	5.870 €
8	4.170 €	550 €	4.720 €	4.890 €	1.400 €	6.290 €
10	4.340 €	600 €	4.940 €	5.090 €	1.500 €	6.590 €
12	4.510 €	650 €	5.160 €	5.290 €	1.600 €	6.890 €
14	4.670 €	700 €	5.370 €	5.470 €	1.700 €	7.170 €
16	4.830 €	750 €	5.580 €	5.650 €	1.800 €	7.450 €
18	4.980 €	800 €	5.780 €	5.830 €	1.900 €	7.730 €
20	5.130 €	850 €	5.980 €	6.010 €	2.000 €	8.010 €
22	5.270 €	900 €	6.170 €	6.170 €	2.100 €	8.270 €
24	5.410 €	950 €	6.360 €	6.330 €	2.200 €	8.530 €
26	5.550 €	1.000 €	6.550 €	6.490 €	2.300 €	8.790 €
28	5.680 €	1.050 €	6.730 €	6.650 €	2.400 €	9.050 €
30	3.810 €	1.100 €	6.910 €	6.800 €	2.500 €	9.300 €

Carrière G			Carrière H			
Base	Supplément	Maximum	Base	Supplément	Maximum	Echelon
4.250 €	1.400 €	5.650 €				0
4.550 €	1.600 €	6.150 €				2
4.850 €	1.800 €	6.650 €				4
5.125 €	2.000 €	7.125 €	8.000 €	2.000 €	10.000 €	6
5.400 €	2.200 €	7.600 €	8.000 €	2.500 €	10.500 €	8
5.650 €	2.400 €	8.050 €	8.000 €	3.000 €	11.000 €	10
5.900 €	2.600 €	8.500 €	8.000 €	3.200 €	11.200 €	12
6.150 €	2.800 €	8.950 €	8.000 €	3.400 €	11.400 €	14
6.400 €	3.000 €	9.400 €	8.000 €	3.600 €	11.600 €	16
6.625 €	3.200 €	9.825 €	8.000 €	3.800 €	11.800 €	18
6.850 €	3.300 €	10.150 €	8.000 €	4.000 €	12.000 €	20
7.075 €	3.400 €	10.475 €	8.000 €	4.200 €	12.200 €	22
7.275 €	3.500 €	10.775 €	8.000 €	4.400 €	12.400 €	24
7.475 €	3.600 €	11.075 €	8.000 €	4.500 €	12.500 €	26
7.650 €	3.700 €	11.350 €	8.000 €	4.600 €	12.600 €	28
7.825 €	3.800 €	11.625 €	8.000 €	4.700 €	12.700 €	30

3 QUESTIONS AUX NÉGOCIATEURS



GILBERT GOERGEN
Porte-parole de la commission de négociation



JEAN-MARIE HEYDER
Chef négociateur



UDO FELL
Coordinateur intersyndical

1) POURQUOI A-T-IL FALLU SI LONGTEMPS POUR TROUVER UN ACCORD ?

Gilbert GOERGEN :

Pendant ces temps de Covid, les négociations prennent simplement plus de temps! Les négociations n'ont pas pu avoir lieu régulièrement! En visioconférence, on ne peut pas négocier de manière « normale », comme on a l'habitude, du moins très difficilement, car lors des négociations il y a aussi des émotions!

Mais il faut aussi préciser qu'au départ,la DRH a eu du mal de se mettre à la table des négociations, c'était la «tactique du saucissonnage». Après que nous (CGFP et LCGB) avons défini une approche commune pour les négociations, nous avons pu avancer un peu mieux! Avec le 3ième syndicat à table, cela n'a tout simplement pas été possible, ce qui explique également les longues négociations.

Udo FELL :

A mon avis, trois points principaux ont fait que les négociations ont duré si longtemps.

C'est déjà mi-2018 qu'ont débuté les négociations qui devaient mener à une nouvelle convention collective.

On a travaillé à la mise en œuvre avec plus ou moins d'insistance jusqu'en début de l'année 2019, quand il a été convenu d'arrêter les négociations en raison des élections sociales.

Après les élections sociales très réussies pour le Syndicat des P&T/ASEPT, une nouvelle Délégation des Salariés a été mise en place, ce qui a ouvert la voie au lancement des nouvelles négociations sous la régie du Syndicat des P&T. Un pas important pour le renforcement de notre position de négociation a été la conclusion d'un accord de coalition entre les syndicats nationaux de la CGFP et du LCGB au niveau postal.

Par ailleurs, la grande complexité du système salarial souhaité par le Syndicat des P&T, qui est liée à une harmonisation des niveaux de salaire et à un ajustement du système salarial par rapport à celui de la fonction publique, doit être mentionnée en relation avec le long délai de négociation.

Au cours des négociations, de nombreuses innovations desquelles tous nos collègues masculins et féminins pourront profiter ont pu être apportées. L'adaptation de l'allocation de repas, de nouvelles règles en matière de durée du travail ou le catalogue disciplinaire pour n'en citer que quelques exemples.

La nouvelle convention collective 3.0 a également été complètement revue au niveau du texte, et représente ainsi une étape importante pour le développement futur de nos collègues masculins et féminins.

Une difficulté supplémentaire qui nous a surpris au début de l'année 2020 et qui nous occupe encore beaucoup aujourd'hui est le virus et les conséquences de la pandémie qui s'ensuivent.

C'est certainement une situation très difficile pour tous les intervenants en ces temps de crise de prendre des engagements contraignants à l'égard d'une nouvelle convention collective qui couvre plusieurs années.

Jean-Marie HEYDER:

La réunion d'ouverture des négociations était le **18.5.2018**. La signature de la convention collective est programmée pour le **14.12.2020. Plus de 2 ans et demi pour trouver un accord.**

Les causes de ce délai sont multiples:

- Les discordes entre les syndicats
- Les publications malsaines et hostiles de l'OGBL
- Les temps morts pendant la période des élections sociales
- La pandémie et le lock down
- Les multiples reports de réunions

En outre, les propositions du Syndicat des P&T de fixer des réunions le weekend ou d'organiser une réunion open end ont été refusées par les parties prenantes.

2) COMMENT VOYEZ-VOUS LE RÉSULTAT DES NÉGOCIATIONS ?

Gilbert GOERGEN :

Si vous regardez la nouvelle convention collective, il y a eu beaucoup d'ajustements par rapport aux statuts publics (droit public), et ceci surtout en ce qui concerne les conditions de travail mais aussi l'adaptation de l'allocation de repas, même si elle se fait par étapes.
Le télétravail et le RET (CET) sont de nouveaux éléments qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Des règles concernant le télétravail seront élaborées dans les mois à venir, car ici aussi nous nous pencherons sur les deux textes juridiques (étatiques et privés), et ensuite nous devrons trouver une solution pour les tous les postiers.

Ce résultat est le fruit d'une négociation du Syndicat des P&T (CGFP), avec notre partenaire le LCGB.

Udo FELL :

Nous tous du Syndicat des P&T voyons le résultat de la nouvelle convention collective comme un pas dans la bonne direction par rapport à nos revendications dont nous avons discuté lors des élections sociales de 2019 : harmoniser et améliorer les salaires et les conditions de travail de tout le personnel de POST Luxembourg.
Un principe important lors des négociations a toujours été que chacun (à quelques rares exceptions près, p.ex. les nouvelles recrues) recevra une augmentation de salaire.

En outre, l'ajustement et la mise en œuvre d'un nouveau tableau des salaires avec des augmentations automatiques tous les deux ans (biennales), comme il est d'usage dans le secteur public, a été finalisé.

Cet automatisme des grilles salariales, ainsi que les suppléments, ont été négociés de manière très persistante, ce qui a permis de mettre en œuvre, du moins en grande partie, les propositions du Syndicat des P&T.

Nombre de nos collègues, hommes et femmes, en particulier des groupes salariaux inférieurs, connaîtront une augmentation notable de leurs salaires.

Une autre réussite importante du point de vue du Syndicat des P&T est l'adaptation progressive de l'allocation de repas au niveau de la fonction publique en 2022.

L'introduction du compte d'heures RET (CET) spécifique à la Poste, de même que l'adaptation des règles sur le temps de travail doivent être également soulignées comme réussite..

Comme déjà mentionné au début, il est très difficile de mettre en œuvre tous nos souhaits et objectifs pendant une période de pandémie pendant laquelle de nombreuses entreprises doivent licencier leurs employés ou font carrément faillite.

Nous n'avons donc pas non plus été en mesure de mettre en œuvre la totalité de nos objectifs très ambitieux et nobles.

La commission de négociation du Syndicat des P&T, dirigée par Gilbert GOERGEN ainsi que Jean-Marie HEYDER, Günter MIRKES, Yves SCHMIT et moi-même est cependant globalement très heureuse d'avoir fait un grand pas vers l'harmonisation des statuts.

Nous sommes conscients que beaucoup d'efforts devront être faits dans les prochaines années pour de nouvelles adaptations dans tous les domaines salariaux, professionnels et sociaux.

Je voudrais à présent remercier vivement tous mes collègues, qui nous ont soutenus et contribué à la mise en œuvre de nos objectifs.

Jean-Marie HEYDER :

C'est un grand pas, un pas important. Le Syndicat des P&T salue les harmonisations réalisées pour rapprocher les acquis des deux statuts privé et public. L'introduction des biennales dans la grille de salaire, l'augmentation de l'allocation de repas à partir de 1.1.2022, au même niveau de la fonction publique, l'introduction du RET relevé épargne temps similaire au CET compte épargne temps des agents de droit public en sont des exemples concrets.

3) COMMENT CONTINUER ?

Gilbert GOERGEN :

Après la signature de la convention collective, une prime sera versée cette année (2020). A partir de janvier 2021, les nouvelles grilles de salaires et toutes les autres mesures de la nouvelle convention collective seront mises en œuvre!

Après cela, nous nous retrouverons dans la situation de pouvoir reprendre plus intensivement de nombreuses autres négociations! Principalement la situation étatique: par exemple l'accord de médiation! La loi postale et la coexistence des deux statuts seront également abordées.

Udo FELL :

Comme j'ai déjà dit, de nombreuses discussions et négociations seront encore nécessaires au futur, également au niveau politique, pour mettre en œuvre notre objectif d'harmonisation complète au sein de POST.

Un autre instrument important pour l'avenir sera la CCP, pour laquelle il faudra redéfinir son mode opératoire, qui fonctionne actuellement comme commission paritaire.

La CCP est une fonction clef et le travail de nos collègues au sein de cette commission est primordial dans la mise en œuvre des grilles salariales nouvellement élaborées avec le salaire supplémentaire maximal applicable.

Les années à venir montreront comment les nouveaux règlements en matière de durée du travail seront adaptés et mis en application avec la participation du Syndicat des P&T et des autres syndicats.

Un autre point important pour l'avenir sera certainement la mise en œuvre des projets de loi sur le télétravail et la décentralisation. Dans la nouvelle convention collective 3.0, une clause a été introduite à cet effet. Ces sujets seront donc mis en œuvre et complétés après la publication du projet de loi sur le télétravail.

Nous tous au Syndicat des P&T continuerons à travailler sur la mise en œuvre de nos idées pour l'avenir et serons toujours soucieux de créer les meilleures conditions de travail possibles pour tout le personnel.

Jean-Marie HEYDER :

Le Syndicat des P&T était l'acteur principal pour mener à bien les négociations. Le prochain travail consiste à accompagner la mise en œuvre de l'accord et de veiller à l'application correcte des dispositions approuvées.

Le collègue Udo, en tant que président de la délégation des salariés et membre de la commission consultative paritaire, doit prendre ses responsabilités et exercer cette tâche.

Pour le président du Syndicat des P&T et moi-même les priorités doivent changer.

En interne nous avons négligé, certes par manque de temps, plusieurs sujets délicats comme le harcèlement moral, la discrimination, les réorganisations inefficaces du métier télécom.





LA TRANSPOSITION DE L'ANCIENNE GRILLE DE SALAIRE VERS LA NOUVELLE GRILLE DE SALAIRE

L'ÉLÉMENT CLÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 3.0

La démarche choisie par la direction générale de définir le nouveau salaire selon les seuls critères suivants,

- le rattachement du salarié à la même carrière que sa carrière actuelle
- le placement dans la nouvelle grille à l'échelon correspondant à son ancienneté totale reconnue

a provoqué l'opposition formelle du Syndicat des P&T.

Comparons la transposition du salaire d'un salarié A avec une ancienneté de 10 ans, classé au groupe 1, sans attribution de complément de salaire avec celle d'un salarié B de même ancienneté et groupe, mais disposant de 2 compléments de salaire :

	Salarié A	Salarié B
salaire de base actuel	2505	2505
compléments de salaires		218
salaire actuel	2505	2723
nouveau salaire	2775	2775
augmentation	270	52

Les commentaires du Syndicat des P&T se résument comme suit :

L'engagement et le dévouement du salarié ne sont plus pris en compte.
L'approche choisie par la direction pénalise les salariés méritants.

Confronté à cette situation fâcheuse le Syndicat des P&T a réagi seul et a remis fin septembre une contre-proposition écrite à la direction générale. Celle-ci décrit une méthodologie de transposition pour toutes les carrières A-H. La direction chiffra le coût de cette transposition proposée à 1M€ et fait passer le message que c'est trop onéreux. En présence du Directeur général un accord sur l'enveloppe de la transposition a pu être trouvé et des adaptations mineures à la méthodologie étaient nécessaires pour respecter le montant de la charge retenue.
Le Syndicat des P&T remercie les collègues du LCBG pour le soutien et l'approche constructive dans ce dossier.

Ci-après les modalités de la transposition :

Pour les collaborateurs bénéficiant d'un ou de deux complément(s), un montant de compensation est défini suivant le tableau ci-dessous :

	GR1	GR2	GR3
Comp 1 ABC	25 €	50 €	75 €
Comp 2 ABC	50 €	75 €	100 €
Comp 1 DE	75 €	100 €	125 €
Comp 2 DE	100 €	125 €	150 €

Ces montants seront rajoutés à l'augmentation liée au rattachement de la grille sans cependant dépasser les montants suivants :

- 300 euros pour ABC ;
- 400 euros pour D ;
- 500 euros pour E, F, G, H ;

et sans pouvoir dépasser les suppléments maximaux définis par la nouvelle grille de salaire.

De plus, pour les carrières : A-E : augmentation minimum de 25€ brut sauf pour ceux qui touchent un salaire qui dépasse le montant maximal de la nouvelle grille.
Pour la carrière F : augmentation minimum de 50€ brut, avec salaire arrondi à la centaine supérieure, sauf pour ceux qui touchent un salaire qui dépasse le montant maximal de la nouvelle grille.

Exemple 1 : L'effet de la transposition sur l'exemple initial		
	Salarié A	Salarié B
salaire de base actuel	2.505 €	2.505 €
compléments de salaire		218 €
salaire actuel		2.723 €
nouveau salaire de base	2.775 €	2.775 €
compensation complément 1		25 €
compensation complément 2		50 €
supplément (complément 1+2)		75 €
nouveau salaire de base et supplément		2.850 €
augmentation	**270 €**	**127 €**

Exemple 2 : Carrière E Gr 9 ancienneté 10 ans	
salaire de base actuel	3.943 €
compléments 1+2	327 €
salaire actuel	4.270 €
nouveau salaire de base	4.340 €
complément 1 transposition	75 €
complément 2 transposition	100 €
nouveau supplément	175 €
nouveau salaire de base et supplément	4340 + 175 = 4515 €
augmentation	**4515 - 4270 = 245 €**

Exemple 3 : Carrière F Gr 12 bachelor ancienneté 10 ans			
salaire de base actuel	5.033 €		
supplément 50%	296 €		
salaire actuel	5.329 €		
arrondi à la centaine		5.400 €	Étape 1 l'arrondi
nouveau salaire de base	5.090 €		
nouveau supplément	5400-5090=310 €		
nouveau salaire de base et supplément	5400 €		
augmentation	5400-5329=71 €	Augmentation supérieure à 50€	Étape2 contrôle >50 €

PRIME DE FIN D'ANNÉE EST INTRODUITE

Une prime de fin d'année d'un montant de 50% du salaire de base du mois de décembre est introduite et est payée en décembre aux salariés des carrières A-H, à l'exception des salariés disposant d'un commissionnement de vente.

ALLOCATION DE REPAS

Pour l'année 2021 une allocation de repas d'un montant net de 147,60 € par mois sera payée à tous les salariés. Le mois d'août en est exclu.

Le montant payé à partir de janvier 2022 sera augmenté à 204 € net.

Cette allocation de repas est payée au prorata du taux d'occupation.

BONUS ANNUEL

Les salariés des carrières D-H profitent d'un bonus variable.

En fonction du résultat de l'évaluation de performance 2021 un bonus calculé en pourcentage du salaire annuel brut de 2021 sera payé pour la première fois en avril 2022.

L'échelle de l'évaluation actuelle sera adaptée est disposera de trois niveaux :

NON-ATTEINT ATTEINT DÉPASSÉ

Le bonus variable est calculé selon le principe suivant :

Carrières	Non-atteint	Atteint	Dépassé*
D E	0%	4%	5% 6%
F G H	0%	4%	5% 6% 7% 8%

* sur décision du Comex

ATTRIBUTION DES SUPPLÉMENTS

Le salaire de base peut être augmenté dans les limites de la fourchette de l'échelon dans lequel le salarié se situe. Le supplément une fois accordé fait partie intégrante du salaire de base et restera garanti lors d'un changement d'échelon.

- Déclenchement du mécanisme de l'attribution du supplément.
  L'initiative émane de la hiérarchie. Lorsqu'aucun supplément n'est attribué après 2 ans, la CCP commission consultative paritaire est saisie par la DRH.

- Conditions requises pour l'attribution du supplément
  - Le collaborateur n'a pas eu d'augmentation salariale sous forme d'un supplément depuis au moins deux ans
  - Absence de sanction disciplinaire documentée dans le dossier personnel durant les deux dernières années ;
  - Résultat au moins « atteint » de l'évaluation des performances et des comportements des deux dernières années pour les carrières D à H compris ;
  - Prise en compte des comportements des deux dernières années pour les carrières A à C ; quatre des cinq critères doivent être au moins démontrés. L'augmentation minimale est de 25€ ;

- Contrôle du mécanisme
  Le contrôle du mécanisme de l'attribution des suppléments est exercé par la CCP. Celle-ci recevra annuellement des statistiques anonymisées de la DRH.

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail exercé aujourd'hui s'effectue dans le cadre de la pandémie. En principe, il est recommandé ou imposé par le gouvernement et des aménagements particuliers entre le Luxembourg et les pays voisins ont pu être négociés pour prester le télétravail.

Le texte de la convention collective concernant le télétravail vise une nouvelle forme d'organisation de travail dans un cadre qui sera défini dans une nouvelle loi sur base des recommandations du conseil économique et social.
Après la mise en vigueur de cette loi une procédure relative au télétravail peut être négociée pour les postes éligibles pour effectuer le télétravail et fera partie intégrante de la convention collective de travail.

VISITES MÉDICALES

D'après le Code du Travail, les visites médicales du salarié auprès de son médecin traitant pour raisons privées ne font pas partie des absences autorisées. Jusqu'à présent ces absences étaient tolérées et rémunérées par POST Luxembourg.

Afin de formaliser cette situation le texte suivant a été intégré dans la CCT :
Le salarié peut bénéficier de 12 heures par an pour visites médicales sur présentation du justificatif de présence délivré par le médecin. Des dérogations peuvent être accordées au cas par cas.

HORAIRE MOBILE (HM) ET RELEVÉ ÉPARGNE TEMPS (RET)

La demande des représentants du personnel d'introduire pour les salariés le compte épargne temps et le souhait de la direction de maintenir les modalités actuelles de l'horaire mobile ont mené à un système hybride HM/RET.

Ci-après les nouvelles modalités de l'horaire mobile pour un salarié travaillant à plein temps :

- L'amplitude journalière s'étend de 7h à **20h**
- Une pause de midi d'une demi-heure est obligatoire si le temps de travail journalier dépasse 6 heures
- Les plages fixes seront abolies
- Le temps de travail journalier ne peut être ni supérieur à 10h, ni inférieur à 6h
- Une présence est obligatoire jusqu'à 16h
- Le solde positif mensuel est fixé à 10h, les heures prestées au-delà sont perdues
- Le solde négatif mensuel est fixé à 6h, le RET est utilisé pour compenser le solde négatif de plus de 6 heures
- Le solde positif quotidien dépassant le temps de travail normal de 8h alimente le RET par tranche d'heure respectivement l'HM en minutes
- Tributaire du solde positif du mois précédent, le congé horaire mobile du mois ne peut pas dépasser 8h
- Le congé HM peut être pris en heure et/ou un bloc de 4h par mois

Exemple 1	
Arrivée	7h00
Pause	12h-12h30
Départ	16h00
Solde journalier	8h30 min
30 min alimentent l'HM	

Exemple 2	
Arrivée	7h00
Pause	12h-12h30
Départ	17h00
Solde journalier	9h30
1h alimente automatiquement le RET et 30 min alimentent l'HM	

Exemple 3	
Arrivée	7h00
Départ	9h00
Arrivée	12h00
Départ	16h00
Solde journalier	6h
le temps de travail journalier minimum de 6 h est respecté	

Exemple 4	
Arrivée	14h00
Départ	20h00
Solde journalier	6h00
le temps de travail journalier minimum de 6 h est respecté	

Exemple 5	
Arrivée	7h00
Pause	12h-12h30
Départ	15h00
Congé HM	1h
Le congé HM est nécessaire pour satisfaire l'obligation de présence jusqu'à 16h	

Exemple 6	
Congé HM	4h 8h-12h
RET	4h 13h-17h
L'absence journalière nécessite 8h de congé. Le cumul au maximum de deux formes de congé est autorisé	

Ci-après les modalités du relevé épargne temps (RET) :

- Le salarié avec une ancienneté POST supérieure à 2 ans bénéficie automatiquement du RET
- Le RET ne peut pas dépasser 1800h
- Alimentation du RET :
  - Le congé historique au 31.12.2020
  - Le solde de l'horaire mobile du mois de décembre 2020 jusqu'à un maximum de 40h
  - Le solde d'horaire mobile journalier par tranche d'heure
  - Annuellement le solde au-delà des 20h du quorum positif
  - Annuellement le solde du congé de récréation non-pris au-delà des 26 jours du congé légal
- L'alimentation du RET via l'HM au-delà de 16 h/mois sera vérifiée et validée par le supérieur hiérarchique
- Utilisation du RET ; le RET est un congé et peut être utilisé en respectant la procédure de demande de congé
- La liquidation du RET se fait suivant les dispositions de l'article L.235-8 du Code du travail

SANCTION DISCIPLINAIRE

Le Code du Travail prévoit, de façon générale, l'avertissement et le licenciement pour sanctionner des manquements aux obligations professionnelles.

Avec la convention collective de travail 3.0 POST Luxembourg introduit une nouvelle sanction-pécuniaire adaptée à la gravité du manquement ou de la faute ou de la négligence du salarié.

Cette sanction pécuniaire peut être de 25%,50%,75% et 100% d'une mensualité brute.

La retenue mensuelle ne peut pas dépasser 10% du salaire brut mensuel. Une sanction pécuniaire de p.ex. 50% sera exécutée par 5 fois la saisie de salaire de 10%.

Une commission paritaire composée de quatre membres est instituée. Celle-ci décide de l'application de cette sanction particulière et de son montant aux salariés des carrières A-H, à l'exception des salariés disposant d'un commissionnement de vente.

LES BRÈVES

Les nouvelles modalités de l'horaire mobile, décrites dans cette édition, seront également applicables aux agents de droit public. En outre, la demande du congé CET par bloc de 40h sera abolie.

Le conseil d'administration a approuvé dans sa réunion de novembre l'état des effectifs pour 2021. L'effectif reste au même niveau que 2020.

SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
affilié à la CGFP

EN CAS DE QUESTIONS, N'HÉSITEZ PAS À REVENIR VERS NOUS.

www.syndicat-pt.lu rubrique : contacts

Le Syndicat des P&T publiera le document officiel de la convention collective de travail 3.0 dès signature, prévue le 14.12.2020.



GÜNTER MIRKES

Chers collègues,

En tant qu'informaticien, je participe activement depuis 2013 aux missions de la délégation des salariés, après que le président à l'époque du SYNDICAT-ASEPT a pu me convaincre des missions et des objectifs de cette organisation. Au cours du temps, outre ma qualité de membre du conseil d'administration, j'ai assumé les fonctions de vice-président de l'ASEPT ainsi que celles du délégué à l'égalité de la délégation du personnel de POST Luxembourg après les élections de mars. Ici déjà, mes priorités se situaient au niveau de l'égalité de traitement, de l'équilibre vie-travail, du home office et des conditions de travail communes. Je suis d'abord responsable de l'égalité de traitement des travailleurs féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation continue, la promotion professionnelle ainsi que l'égalité salariale et des conditions de travail égales ; en outre, pour la protection des travailleurs face au harcèlement sexuel ou au harcèlement moral sur le lieu de travail. L'essentiel de mon action sur ces points se situait lors des négociations antérieures sur la nouvelle convention collective de travail auxquelles j'ai pris une part active pour la première fois, ce qui m'a permis de jeter un regard plus approfondi sur cette matière très complexe. J'ai été étonné du fait que les syndicats participants avaient des idées et des comportements différents. À mon avis, tous devraient travailler dans le même sens et recherchent en commun avec la direction une solution socialement acceptable pour tous les travailleurs. Malheureusement, cela n'était pas le cas et l'une des raisons pour lesquelles les négociations actuelles ont traîné aussi longtemps.

Outre les négociations collectives fatigantes des dernières 2,5 années, il y a pour nous tous de nombreuses activités supplémentaires qui remplissent plus que suffisamment une semaine, outre le travail proprement dit. Les nombreuses réunions portant sur différents thèmes m'ont aussi permis de comprendre que POST Luxembourg avait au total un problème en ce qui concerne les bas salaires de départ qui se situaient tout juste au-dessus du salaire minimum ce qui entraînait de hautes fluctuations au niveau du personnel, de même qu'une perte de qualité liée. Il fallait y changer quelque chose !

Pour terminer, j'aurais encore un souhait : étant donné qu'actuellement, la plupart des collaborateurs du syndicat sont de sexe masculin, je souhaiterais que mes collègues féminins collaborent plus! Leurs compétences et leurs manières de voir spécifiques sont au total une aide pour tous les postiers et postières ainsi que pour l'entreprise publique. Car, finalement, les travailleuses et travailleurs ne se portent bien que si l'entreprise qui les emploie se porte bien, elle aussi !

Günter MIRKES



YVES SCHMIT

Un aspect important de la nou-velle convention collective 3.0 (CCT3.0) est pour moi le mandat de la « Commission Consultative Paritaire (CCP) ». Cette commission est constituée de membres des RH et des représentants de travailleurs qui ont été désignés par la Délégation des salariés de POST Luxembourg.

Cette commission, dont je fais partie depuis longtemps, a été constituée au cours des conventions collectives antérieures de manière à garantir la mise en application correcte de la CCT3.0 et le respect, de même que l'application de ses dispositions. Une mission que nous avons accomplie en étroite collaboration avec la DRH. Avant tout, la définition de nouvelles carrières et la négociation qui s'ensuit de travailleurs a été l'une de nos tâches les plus importantes au sein de la commission. Grâce à notre engagement lors des négociations collectives, le mandat de la CCP au sein de la nouvelle CCT3.0 a été confirmé et en outre élargi. Elle est discutée en relation avec l'application du mécanisme d'évolution des salaires, telle que définie dans les annexes de la CCT3.0, ainsi qu'en relation avec les procédures disciplinaires.

La CCP permet donc à la délégation de contribuer dans une mesure décisive aux mécanismes pour la définition et le classement des travailleurs dans leur carrière, ainsi qu'à l'attribution correcte de modifications salariales. Je me réjouis des nouvelles tâches de la CCP et je suis prêt à relever ce nouveau défi avec mes collègues de la délégation.

Yves SCHMIT

SYNDICAT DES P&T Säit 1988
affilié à la CGFP

ASEPT
ASSOCIATION DES SALARIÉS DE POST LUXEMBOURG
AFFILIÉE AU SYNDICAT DES P&T

Le Syndicat des P&T /ASEPT est à votre écoute, vous conseille et vous soutient. Le Syndicat des P&T/ASEPT, pour faire face à une incertitude croissante parmi ses membres qui sont confrontés à une communication souvent très ambiguë vis à-vis de la Direction de Post, a décidé de mettre en place une permanence pour informer, conseiller et au besoin soutenir ses membres dans toute question professionnelle.

Je soussigné(e),

(Nom et prénom)

Bulletin d'Adhésion

(ASEPT+ Syndicat des P&T + CGFP)

Adresse privée :

(Pays, rue, no, code postal, ville)

Numéro SAP (*): _____

_____

No Matricule national Luxembourgeois

Demande, par la présente, mon affiliation à l'ASEPT, au Syndicat des P&T et à la CGFP.

Veuillez sélectionner votre carrière et la cotisation respective ; à noter que cette cotisation peut changer dans le futur :

Numéros téléphone pour des contacts exceptionnels :

Bureau:

Portable:

Carrière		Cotisation mensuelle actuelle
☐	**A à D (ou EPA)**	7 €
☐	**E à F (ou EPB/EPC)**	10 €
☐	**G à H (ou EPD)**	13 €

☐ **J'autorise l'ASEPT à mettre en place une domiciliation automatique sur mon compte bancaire :**

Code IBAN(*) : __

Code BIC(*) : __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __

☐ **Je désire recevoir des newsletters de l'ASEPT et du Syndicat des P&T**

Adresse e-mail pour la communication : _____

Fait à ....., le.....

Je déclare avoir pris connaissance des points ci-dessous :

Votre signature apposée ci-dessous autorise le Syndicat des P&T :

- À traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et règlementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel.
- Le transfert des données à la CGFP

Signature .....

Association des Salariés de POST Luxembourg a.s.b.l. |BP 4096 | L-1040 Luxembourg ; E-mail : syndicat.asept@post.lu

(*) : Données obligatoires

Nous vous souhaitons un joyeux noël et une bonne année

2021



