



POSTFAX

No 65

Mai 2018

LES BRÈVES

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL



2 FROEN

LES PROJETS DE LOI

POSTES À RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES



IMPRESSUM:



ADRESSE:

POSTFAX
SYNDICAT DES P&T a.s.b.l.
B.P. 623
L2016 Luxembourg

TIRAGE
2800 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2018 **Postfax**

65e édition

CONTENU

- 3 - 5** La représentation du personnel
- 6** 2 Froen
- 7** Postes à responsabilités particulières
- 8 - 10** Les projets de loi
- 11** Chères collègues, chers collègues
- 12** Liebe Kolleginnen und Kollegen
- 13** Bulletin d'adhésion
- 14** Séances d'information du Syndicat des P&T
- 15** Les brèves



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

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL



1. Accord de médiation

En 2015, le Syndicat a introduit 3 litiges contre le gouvernement luxembourgeois, le principal étant l'engagement frauduleux de personnel sous le statut du salarié (cf. Postfax numéro 62). Après de longues et laborieuses discussions, un accord de médiation a finalement été signé le 2 juin 2017 par M. Marc Colas (médiateur et membre du Conseil d'État), le délégué du ministre de l'Économie (M. Serge Allegrezza) le président du Syndicat des P&T (M. Jean-Marie Heyder) et le secrétaire général de la CGFP (M. Steve Heiliger).

Le Syndicat des P&T tient à remercier le médiateur, M. Marc Colas, pour son excellent travail et pour avoir essayé de trouver un compromis acceptable pour les deux parties.

Quant au fond, l'accord de médiation prévoit 4 points :

Point 1 :

« Les parties au litige s'emploieront à améliorer, et notamment à formaliser, les processus de concertation (saisine, rédaction et comptes rendus, etc.) concernant les avant-projets du Gouvernement (avant-projets de loi/règlement grand-ducal) touchant à l'organisation et au personnel de l'Entreprise des postes et télécommunications. Le ministre ayant l'Économie dans ses attributions, ci-après dénommé "le ministre", invitera

le Directeur général de l'Entreprise des postes et télécommunications à en faire de même. Le ministre, le Directeur général de l'Entreprise des postes et télécommunications et les représentants du personnel se mettront d'accord sur les avant-projets visés (champ de couverture et nature) qui seront soumis aux représentants du personnel, que ce soit dans le contexte de l'application des dispositions de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, des discussions au niveau du conseil d'administration de l'Entreprise des postes et télécommunications ou encore lors de concertations plus informelles. Les parties constatent que le règlement grand-ducal qui reste à prendre et qui définit entre autres le mode d'élection des représentants des agents tombant sous le statut de la Fonction publique au conseil d'administration de l'Entreprise des postes et télécommunications et l'exercice de leurs fonctions a été soumis aux représentants du personnel. »

⇒ **Il s'agit donc de formaliser et de définir comment et sous quelles conditions les syndicats doivent être consultés, suite au constat du médiateur que le Syndicat des P&T n'a pas été correctement consulté en ce qui concerne l'avant-projet de loi réformant la loi organique de l'entreprise**

Point 2 :

« Le ministre interviendra auprès du Directeur général de l'EPT afin que le Directeur général et les représentants du personnel définissent ensemble [...] des critères devant présider à la répartition au niveau de l'entreprise du recrutement entre agents relevant d'un régime de droit public et ceux dont la situation sera régie par un régime de droit privé. Dans ce contexte, les postes qui seraient pourvus par des agents relevant d'un régime de droit public seraient ceux dont les titulaires assurent l'interface avec certains services de l'État, dont les fonctions sont nécessaires pour assurer la sécurité des infrastructures et des services ou encore qui ont accès à des informations et données particulièrement sensibles. »

⇒ **Le médiateur est donc d'avis, et le gouvernement l'a reconnu, que l'article 24 de la nouvelle loi qui dispose que « [l]e régime des agents de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé » ne peut pas être interprété de manière restrictive en interprétant le soit/soit comme étant toujours un régime de droit privé, mais bien au contraire, qu'il faut définir les postes qui doivent être occupés par des agents engagés sous un régime de droit public.**

Point 3 :

« Selon des modalités qui restent à discuter entre les représentants du personnel et le Directeur général de l'Entreprise des postes et télécommunications, les agents qui auront été recrutés, entre le 1er janvier 2010 et le 1er avril 2016, sous un régime de droit privé pour un poste qui, d'après analyse effectuée conformément au point 2, devrait relever d'un régime de droit public, pourront changer de régime. »

⇒ **Après analyse du point 2), les salariés occupant un poste défini comme devant être occupé par un agent de droit public auront la possibilité de changer de régime.**

Point 4 :

« Les élections des représentants du personnel au conseil d'administration de l'Entreprise des postes et télécommunications se tiendront d'après le calendrier et selon les modalités découlant de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des postes et télécommunications. »

⇒ **Le Syndicat des P&T était d'avis que la date des élections du personnel au conseil d'administration devrait coïncider avec la date des élections sociales des salariés, ceci pour éviter qu'il y ait un représentant de personnel de droit privé au conseil d'administration alors qu'il n'a plus de mandat au sein de la délégation des salariés. Le Syndicat n'a pas eu satisfaction sur ce point.**

L'accord de médiation est donc, malgré quelques points pour lesquels nous n'avons pas réussi à nous imposer, un franc succès pour le Syndicat des P&T et, pour la première fois depuis 2010, le gouvernement et l'Entreprise se sont engagés à convertir des postes sous un régime de droit public.

Malheureusement, jusqu'à ce jour aucun des 3 points dudit accord qui engagent le gouvernement n'a été mis en place. Bien entendu, le point 4, pour lequel le Syndicat des P&T a dû donner son accord, a bel et bien été exécuté comme défini.

Le Syndicat des P&T ne manquera pas de régulièrement rappeler au Directeur général l'importance de cet accord et continuera à insister pour qu'il soit mis en place le plus rapidement possible.

2. Recours contre le règlement grand-ducal

En juillet 2017, le Syndicat des P&T a déposé, par l'intermédiaire du Maître Bauler, un recours devant le tribunal administratif contre le règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 arrêtant les modalités de répartition des sièges des représentants du personnel au conseil d'administration de l'entreprise des postes et télécommunications et portant modification des règlements grand-ducaux du 15 octobre 1992 concernant les élections des représentants du personnel au conseil d'administration. La raison de cette plainte est un nouveau mode de calcul, défavorable aux représentants du personnel de droit public.

À noter que, comme le Syndicat des P&T était une association de fait et ne possédait donc pas la personnalité juridique, le recours a été déposé par les 6 candidats de la liste du Syndicat des P&T en leur nom propre, avec l'appui de l'AITPT.

3. Le Syndicat des P&T devient une ASBL

À la suite d'une réunion de concertation concernant le premier point de l'accord de médiation, la direction a constaté que le Syndicat des P&T n'est pas tout à fait conforme aux lois luxembourgeoises.

En effet, notre litige était tout à fait correct d'un point de vue juridique, la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève n'utilise que le terme « organisations syndicales ».

En revanche, l'article 36 du statut général qui régit la représentation du personnel dispose que :

« Les associations professionnelles au sein des administrations, services et établissements de l'État **peuvent** être agréées par un arrêté du ministre du ressort comme représentation du personnel au nom duquel elles agissent. Par association professionnelle au sens du présent article on entend tout groupement

constitué en conformité avec la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, qui a pour but exclusif la défense des intérêts professionnels "du sous-groupe de traitement pour lequel il est représentatif et au nom duquel il agit". »

Ceci nous pose deux problèmes :

- Le gouvernement et la direction ont leur propre interprétation de la loi. D'après eux, le « peuvent » devient un « doivent », donc, en d'autres termes ce serait une obligation d'être agréé par le ministre du ressort.
- Seule une association professionnelle fonctionnant sous le statut d'une association sans but lucratif ou d'un établissement d'utilité publique peut être agréée.

Tout ceci n'a pourtant jamais empêché le dialogue social de fonctionner correctement depuis la création du Syndicat des P&T en 1988. Aucun Directeur général et aucun ministre n'a eu l'idée de ne pas considérer le Syndicat des P&T comme représentation légitime du personnel de droit public auprès de l'entreprise, bien au contraire.

Rappelons que lors des dernières élections pour les représentants du personnel au conseil d'administration, le Syndicat a reçu l'entière des mandats représentant le personnel de droit public, et deux tiers des mandats représentant le personnel salarié. Sa représentativité et sa légitimité ne peuvent donc pas être mises en cause. C'est la **seule** organisation syndicale à pouvoir représenter l'entière du personnel de POST Luxembourg.

Le Syndicat des P&T a adressé une lettre au ministre expliquant son fonctionnement, mais ce dernier n'a guère été impressionné et, dans sa réponse, explique simplement que les associations doivent demander un agrément pour se conformer aux lois existantes.

À la suite de ces discussions, le Syndicat des P&T a donc décidé de changer de statut et de se constituer sous la forme d'une association sans but lucratif (ASBL), ce qui lui donne en même temps la personnalité juridique. Ceci permettra au Syndicat de demander l'agrément au ministre et, en même temps, de pouvoir faire les prochaines plaintes devant le tribunal administratif correctement, en son nom.

L'acte constitutif a été signé le 26 mars 2018 par les 8 présidents des associations formant le Syndicat des P&T :

AATPT Association des agents techniques des P. et T.,	M. Goergen Gilbert, président
ACPT Association des cadres des P. et T.,	M. Nestler Daniel, président
ADEPT Association des employés des P. et T.,	M. Clesse Patrick, président
AECPT Association des expéditionnaires et commis des P. et T.,	M. Ruckert Claude, président
AITPT Association des ingénieurs industriels et ingénieurs de l'entreprise des P. et T.,	M. Heyder Jean-Marie, président
ATPT Association des techniciens des P. et T.,	M. Bach Alain, président
BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT	M. Juchem Raymond, président
ASEPT Association des salariés de l'Entreprise des P. et T.,	M. Wedeux Denis, président

À partir du 1er mai 2018, le Syndicat des P&T travaillera sous la forme d'une association sans but lucratif. L'association est enregistrée auprès du registre de commerce sous le numéro F11781.

Au 1er mai 2018 la composition du Bureau exécutif est la suivante :

Président :	Goergen Gilbert
Premier Vice-président :	Heyder Jean-Marie
Vice-président :	Fell Udo
Vice-président :	Juchem Raymond
Secrétaire général :	Nestler Daniel
Secrétaire adjoint :	Ruckert Claude
Trésorier :	Scheer Monique
Chargé de communication :	Heyder Jean-Marie
Chargé de communication adjoint :	Bach Alain
Gestionnaire :	Blum Serge
Logisticien :	Clesse Patrick
Membres :	Mirkes Guenter, Wedeux Denis

? FROEN

2 Froen un de Jean-Marie Heyder, éischte Vice-President vum Syndicat des P&T



POSTFAX: *Firwat dëse Wiessel un der Spëtzt vum Syndicat?*

Fir mech ginn et zwee Grënn fir dëse Changement zu dësem Zäitpunkt ze maachen.

Ech hat de Kollegen, déi op der Lescht vum Syndicat des P&T fir Wale vum Conseil d'Administration waren, gesot wann ee vun

hinnen net méi zeréckgewielt gëtt ech dem de Poste vum President vum Syndicat des P&T géif iwwerloossen, wann en et well.

Den zweete Grond ass, dass een de richtegen Zäitpunkt muss fanne wou sech aus der éischter Réi zeréck zitt an engem aneren de Wee fräi mëscht. Dëse Moment ass elo komm.

POSTFAX: *Wéi gesitt Dir d'Resultat vun den Conseilswalen?*

Wann de Syndicat 5 vu 6 Sätz fir Personal am Conseil kritt, misst ee jo zefridde sinn.

Leider ginn et 2 Recoursen zu dëse Walen. Et ass méiglech dass et zu Neiwale kennt.

Do muss een ënnerscheeden op des Neiwalen nëmme fir Vertrieeder vun dem öffentleche Statut sinn, da geschitt net vill. De Syndicat behält seng dräi Sätz: Nimm vun de Gewielte kenne just änneren.

Ginn et Neiwale fir déi 6 Personalvertrieeder ze bestëmmen, dann ass den Datum vun dësen Neiwalen extrem wichteg. Sinn des Wale virun der Wal fir Vertrieeder vun der Delegatioun vun de Salariéen ze bestëmmen, wäert de Syndicat ee Mandat verléieren.

Delegatiounswale fir Salariéë sinn am Mäerz 2019

Sinn des Walen no der Delegatiounswal hänkt et dovun of wéi vill Mandater de Syndicat an der Delegatioun huet.

Also ass alles méiglech - Worst case 3 vu 6 Sätz - Best case 6 vu 6 Sätz. Et ass kloer de Syndicat brauch fir eng gutt Politik am Interêt vun allen Postieren ze maachen déi 6 Mandater.

2 Froen un de Gilbert Goergen, President vum Syndicat des P&T



POSTFAX: *Wat ännert den Féierungsstil elo mat engem neie President un der Spëtzt vum Syndicat des P&T?*

De Féierungsstil wäert ze dësem Moment keng grouss Ännerung mat sech bréngen, well an deene leschten 10 Joer de Jean-Marie an ech

praktesch all Dossier zesummen an Hand geholl hunn an dat als Duo och esou wäerten an Zukunft maachen ! Ännere wäert awer de Stil vum Syndicat !

Als Asbl hunn mir elo eng Form juridique ugeholl déi de Syndicat stäerkt an och a senger Handlungsweis wäert anescht duerstellen !

Als Vice-President vun der CGFP kann ech Problemer do vill mäin no un de Bureau vun der CGFP erubringen, ouni doduerch en Virdeel géigeniwwer aner staatlech Memberorganisatioune vun der CGFP ze hunn .

Wat mir awer als Syndicat an Zukunft musse maachen, dat ass op eis Membere méi duergoen ! Vläch och eng oder déi aner grouss Versammlung an der Kantin organiséieren, gehéiert dozou.

POSTFAX: *Wéi gesitt Dir Resultat vun den Conseilswalen?*

Conseilswale sinn excellent fir de Syndicat vun der Post ausgaange mat 5 Sätz vu 6 ass dat en top Resultat !

Fir mech ass et awer bedenklech wéi et zu dësem Resultat komm ass !

Iwwer 40% vun de Walziedele waren aus dem engen oder anere Grond net recevabel ! An dat soll gepréift ginn ,wat iwwert en Recours elo um prozedurale Wee ass.

POSTES À RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

Introduits par la loi du 25 mars 2015 fixant les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, les postes à responsabilités particulières auprès de POST Luxembourg ont été définis par règlements internes.

Signés par le Directeur général le 13 octobre 2016, ceux-ci étaient applicables au 1.10.2015

Fin 2017, les règlements ont été revus et modifiés pour tenir compte des erreurs matérielles et des changements intervenus (réorganisations, départs en pension, etc.) entre-temps.

Ces règlements modifiés s'appliquent au 1.2.2018.

À RETENIR

Révision

Annuellement, les règlements sont révisés et modifiés en tenant compte notamment des changements intervenus suite aux départs en pension, des créations/suppressions de postes.

Contrôle

Les associations professionnelles défendant les intérêts des différents groupes ou sous-groupes de traitement/indemnité veillent minutieusement à l'application correcte des règlements.

EN CHIFFRES

11 Règlements internes sont en vigueur :

6 Pour les différents groupes de traitement :
A1, A2, B1, C1, D1, D2

5 Pour les différents groupes d'indemnité :
A1, A2, B1, C1, D1



LES PROJETS DE LOI



Actuellement, 3 projets de loi ont été déposés qui concernent le personnel de droit public de POST Luxembourg, mais qui pourraient en partie avoir un impact sur le personnel salarié.

- **L'accord salarial pour la fonction publique** (projet de loi no 7182)
- **Le compte épargne-temps** (projet de loi no 7171)
- **Le reclassement de certaines carrières** (projet de loi no 7245)

1. ACCORD SALARIAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce projet de loi, qui prévoit, entre autres, rétroactivement une augmentation des salaires de 1,5 % à partir du 1er janvier 2018 ainsi qu'une augmentation de l'allocation de repas à partir de 1er janvier 2017, est de loin le plus avancé dans la procédure législative.

Le détail de cet accord ainsi que les répercussions sur les salariés ont été présentés dans le Postfax numéro 63 de février 2017.

L'avis complémentaire du Conseil d'État a été publié le 3 avril 2018 sans qu'il y ait une opposition et le projet de loi a été voté à la chambre des députés le 26 avril. Après la publication de la loi dans le Journal officiel POST Luxembourg est en droit d'effectuer les paiements qui s'imposent.

2. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

La mise en place d'un compte épargne-temps au sein de la fonction publique est une revendication de longue date de la CGFP. Elle fait partie de l'accord salarial du 5 décembre 2016, et le ministre s'est engagé à la réaliser avec la CGFP.

Ainsi, le 21 août 2017, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative a déposé le projet de loi no 7171 auprès de la Chambre des députés.

Ce projet trouve l'accord de la CGFP et il est, dans cette phase initiale, très simple. Seulement 4 pages de texte pour mettre en place un compte épargne-temps. Il est applicable à tous les fonctionnaires, fonctionnaires-stagiaires et employés publics, même engagés sous un contrat à durée déterminée.

Un des éléments clés est que le CET est tenu en heures. Ceci est important, parce qu'une heure va toujours rester une heure tandis qu'une somme d'argent peut perdre de la valeur au fil du temps. Ainsi, une heure épargnée à l'âge de 20 ans peut être prise 40 ans plus tard, avant la mise en retraite par exemple, même si le salaire a entre-temps fortement augmenté.

Il est prévu de mettre d'office les heures suivantes sur le compte épargne-temps :

1. Le congé de récréation non pris au cours de l'année écoulée et qui dépasse la période minimale de vingt-cinq jours ;
2. Les heures de travail prestées dans le cadre de l'horaire de travail mobile qui, à la fin du mois, dépassent la durée normale de travail ;
3. Le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles ;

Ainsi, il est prévu que chaque début de mois, le surplus sur l'horaire mobile est transféré vers le CET et ainsi mis à 0. De même, pour un solde horaire mobile éventuellement négatif, l'agent devra le compenser par des heures qui se trouvent sur le CET.

À la demande de l'agent, les heures suivantes peuvent aussi être mises sur le compte épargne-temps :

4. Le congé de récréation correspondant à la période minimale de vingt-cinq jours qui n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé ;
5. Le congé de compensation prévu à l'article 19 du statut général ;
6. Les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20 pour cent de leur tâche moyenne de l'année concernée.

En cas de changement d'administration ou d'affectation au sein du secteur étatique, l'agent reste titulaire du même CET et des droits en découlant. Cependant, ceci n'est pas vrai pour un changement vers une commune, comme ceci a été exclu du projet de loi par le ministre, malgré une remarque du Conseil d'État qui aurait préféré l'inclure.

Finalement, le solde horaire du CET est limité à mille huit cents heures, mais il existe une mesure transitoire permettant de prendre, dans les 5 ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi, les heures qui dépassent les 1800 heures.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires sur ce projet de loi est très positif, ce qui n'est pas du tout le cas pour l'avis du Conseil d'État du 15 décembre 2017.

En effet, le Conseil d'État formule plusieurs oppositions sur le projet de loi, dont notamment le fait qu'il était prévu de mettre beaucoup de dispositions dans des règlements grand-ducaux ou ministériels. En outre, le Conseil d'État s'interroge sur la définition d'une heure pour les agents travaillant dans l'enseignement et sur la compatibilité du projet de loi avec le règlement grand-ducal sur l'horaire mobile.

Compte tenu des différentes remarques et oppositions du Conseil d'État, le ministre a cherché le dialogue avec la CGFP, et de nombreux amendements ont été introduits le 5 mars 2018.

Ainsi, dans le nouveau projet, toutes les règles relatives à l'horaire mobile ne seront plus définies par un règlement grand-ducal, mais seront introduites dans la loi sur le statut général. Il en est de même pour les congés extraordinaires, qui seront même alignés avec ceux des salariés. Pour certains congés extraordinaires, ceci est favorable, mais pas pour tous. Ainsi, pour certains congés extraordinaires, les jours diminuent.

Des éléments concernant le changement des heures pour l'horaire mobile ont déjà été largement annoncés dans la presse luxembourgeoise. Ainsi, l'horaire mobile s'étend maintenant de 6 h 30 à 19 h 30, et il est possible de faire une pause de midi de seulement 30 minutes.

En contrepartie, et ceci est moins positif, le chef d'administration peut fixer, selon les besoins de service, le temps de présence obligatoire des fonctionnaires dans une limite de 6 heures par jour. Concrètement, ceci veut dire que le Directeur général pourra étendre la plage de présence obligatoire, qui est actuellement de 4 heures (9 h – 11 h 30 et 14 h 30 – 16 h) jusqu'à 6 heures dans le futur.

Enfin, ce qui est nouveau aussi, c'est une liste claire des dispenses de service :

1. Les consultations de médecin et les soins prescrits par un médecin et pris en charge par la Caisse nationale de santé, dans une limite de deux heures au maximum par consultation, sauf si le dépassement de cette limite est certifié par le médecin ou le prestataire de soins ;
2. Les convocations pour le contrôle technique obligatoire d'un véhicule immatriculé au nom du fonctionnaire, dans une limite de deux heures au maximum par an ;
3. Les convocations judiciaires ;
4. Les devoirs civiques ;
5. Les visites aux administrations étatiques ou communales dont les heures d'ouverture correspondent aux heures de travail du fonctionnaire, dans une limite de quatre heures par an ;
6. Les dons de sang, dans une limite de quatre heures par prélèvement ;
7. Les dispenses de service que le chef d'administration peut accorder à titre exceptionnel et pour des raisons dûment justifiées ;
8. Le temps de préparation à l'examen de fin de stage, à l'examen de promotion et à l'examen de carrière, à l'exception des examens d'ajournement, dans une limite de deux jours au maximum par session d'examen.

En conclusion, c'est donc un projet de loi largement positif qui va permettre plus de flexibilité au niveau des horaires de travail, sauf éventuellement au niveau de la plage de présence obligatoire, à définir avec le Directeur général.

Actuellement, on attend l'avis complémentaire du Conseil d'État et on espère qu'il n'y aura plus d'opposition formelle pour que ce projet puisse être approuvé avant la fin de la session parlementaire en été par la Chambre des députés.

3. LE RECLASSEMENT DE CERTAINES CARRIÈRES

Avec la réforme de la fonction publique de 2015, certains diplômes ont été reconnus, des nouvelles carrières ont été créées et certaines carrières ont par la suite été reclassées dans une nouvelle.

Chez POST, ceci était le cas pour les techniciens ayant un diplôme de fin d'études secondaires qui ont été reclassés vers le groupe de traitement B1 et pour les ingénieurs techniciens qui ont été reclassés vers la nouvelle carrière du « bachelor », le groupe de traitement A2.

Le mode de calcul de ce reclassement a été largement défavorable en comparant avec des reclassements faits auparavant par l'État luxembourgeois. Ainsi, les réclamations se sont multipliées (entre autres par les éducateurs) et le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative a introduit le projet de loi no 7245 concernant le « reclassement du reclassement » le 12 février 2018.

En effet, en 2015, le reclassement s'est effectué selon le mécanisme du « classement à la même valeur d'échelon », ce qui à court terme ne donnait pas ou peu d'augmentation de salaire, tandis que le nouveau calcul sera basé sur le mode « classement au même numéro d'échelon, diminué d'un échelon » qui a déjà été utilisé en 2009 lors du reclassement des instituteurs de l'enseignement fondamental.

En résumé, on peut donc dire que les agents concernés seront reclassés une nouvelle fois, avec un mode de calcul beaucoup plus favorable et bon nombre d'agents des carrières concernées vont profiter d'augmentations de salaire, parfois considérables, dépendant bien entendu des cas individuels.



Chères collègues, chers collègues,

Afin de rapprocher les différents statuts du personnel (salariés et fonctionnaires) chez POST Luxembourg, le Syndicat des P&T s'engage depuis 1998 pour une harmonisation des statuts mentionnés.

En 2013, une convention collective très défavorable aux salariés a été négociée et signée par les syndicats externes. Cette convention a introduit des écarts énormes au niveau des salaires entre les différents statuts.

En 2013, devant le résultat positif aux élections sociales pour l'Association des salariés, le Syndicat des P&T et son sous-groupe ASEPT (Association des salariés de POST Luxembourg) se sont engagés à améliorer cette situation défavorable en participant activement et de façon décisive à la négociation de la convention collective 2.0 qui a été signée en novembre 2015.

À la suite de cet engagement du Syndicat des P&T, la convention collective 2.0 a donné quelques vraies perspectives aux salariés de POST Luxembourg qui sont :

- **Une augmentation en moyenne de 2,5 % a été introduite pour les carrières A à E.**
- **L'introduction d'un automatisme conditionnel pour garantir un avancement de carrière pour chaque collaborateur.**
- **Une adaptation de la carrière E pour répondre à l'exigence du marché et en valorisant la nouvelle formation du niveau BAC+2**
- **L'engagement de la direction à évaluer l'introduction d'une pension complémentaire pour tous les salariés**

Pendant les élections en 2017, le Syndicat des P&T a reçu 5 sur 6 sièges dans le conseil d'administration de POST, dont 3 pour le statut public et 2 sur 3 pour le statut salarié. Ceci marque un succès énorme et nous confirme que nos engagements seront reconnus. Avec ces mandats, nous pouvons continuer à nous engager face à la direction et au Conseil pour défendre les intérêts de tous les employés de POST.

Début 2018, et malgré les objections du Syndicat des P&T, le LCGB et l'OGBL ont dénoncé la convention collective 2.0. Le Syndicat voit ceci comme une erreur stratégique vu les points importants qui restent encore ouverts dans la convention actuelle et en vue des élections nationales en octobre cette année.

À la suite de cette dénonciation et pour continuer les efforts pour une harmonisation des différents statuts, le Syndicat des P&T a introduit son nouveau catalogue des revendications pour les négociations de la convention collective 3.0. Ce catalogue contient des éléments fondamentaux pour garantir cette harmonisation :

- **Un rapprochement des grilles de salaires à la fonction publique avec introduction du point indiciaire de la fonction publique**
- **Augmentation des salaires de 1,2 % à partir du 01.01.2019**
- **Paiement d'une prime unique identique à la prime unique de la fonction publique en 2017**
- **L'augmentation de l'allocation de repas de 113 à 144 euros par mois avec paiement rétroactif au 1er janvier 2017**
- **Un reclassement de diverses fonctions (p. ex. : les facteurs)**
- **Adaptations des grilles de la carrière F afin de garantir des avancements adéquats.**

En résumé, le Syndicat des P&T veut une harmonisation des statuts et dénonce le statut salarial de deuxième classe. Chacun est invité à contribuer à notre cause commune :

- ✓ **Êtes-vous d'accord avec cette approche ?**
- ✓ **Voulez-vous un avenir stable, harmonisé et assuré auprès de notre entreprise ?**

Supportez un Syndicat fort par votre adhésion à l'Association des salariés de POST Luxembourg (EPT), un groupement syndical affilié au Syndicat des P&T.

Remplir le formulaire et l'envoyer par courrier interne ou externe à :

Association des salariés de POST Luxembourg
10, rue Épernay
BP 1504
L-1015 Luxembourg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das Syndicat des P&T hat sich seit 1998 zum Ziel gesetzt die verschiedenen Statuten unserer Mitarbeiter (Angestellten und Beamten) der POST Luxembourg zusammen zu bringen bzw. zu harmonisieren.

Im Jahr 2013 wurde ein ungünstiger Tarifvertrag für Arbeitnehmer ausgehandelt und von den externen Gewerkschaften unterzeichnet. Dieser Tarifvertrag führte zu großen Lohn und arbeitsrechtlichen Unterschieden zwischen den verschiedenen Statuten unserer Angestellten und Beamten.

Nach dem positiven Ergebnis bei den Sozial- Wahlen 2013 für die Arbeitnehmerdelegation hat sich unser Syndicat des P&T mit ihrer Untergruppe ASEPT (Arbeitnehmervertretung des Syndicat von POST Luxembourg) dazu verpflichtet, diese ungünstige Situation durch aktive und entschiedene Beteiligung zu verbessern.

Durch Aushandlung des Tarifvertrages 2.0, welcher im November 2015 auch vom Syndicat unterzeichnet wurde, gab es erstmals eine Perspektive für unsere Angestellten in unserem Unternehmen. So wurden auf Druck des Syndicat ASEPT verschiedene Verbesserungen, wie beispielsweise:

die Eingruppierungen A bis E mit einem durchschnittlicher Anstieg von 2,5% eingeführt.

- **die Einführung eines Automatismus, um den beruflichen Aufstieg für jeden Mitarbeiter zu garantieren.**
- **die Anpassung der E-Laufbahn und Bewertung des neuen Ausbildungsniveaus BAC + 2 .**
- **die Analyse zur Einführung einer Zusatzrente für alle Mitarbeiter**

Im Jahr 2017 erhielt unser Syndicat des P&T 5 von 6 Sitzen im Verwaltungsrat. Davon 3 Sitze für den Beamtenstatut und 2 von 3 für die Angestellten. Dies ist ein großer Erfolg und bestätigt, dass unsere Arbeit und Anstrengungen anerkannt werden.

Mit diesen Mandaten können wir uns weiterhin gegenüber der Geschäftsleitung und dem Vorstand einsetzen, um die Interessen aller POST-Mitarbeiter zu vertreten.

Anfang 2018 haben LCGB und OGBL trotz der Einwände des Syndicat-ASEPT den bestehenden Tarifvertrag 2.0 gekündigt. Unser Syndicat betrachtet dies als einen strategischen Fehler in Anbetracht der wichtigen Punkte, die im derzeitigen Kollektivvertrag und angesichts der nationalen Wahlen im Oktober dieses Jahres offen bleiben.

Nach dieser Kündigung und um die Bemühungen zur Harmonisierung der verschiedenen Statuten fortzusetzen, hat die ASEPT ihren neuen Katalog von Forderungen für die Verhandlungen über den Tarifvertrag 3.0 vorgelegt.

Dieser Katalog enthält grundlegende Elemente wie Beispielsweise;

- **Angleichung der Gehaltsstufen an den öffentlichen Dienst mit Einführung des Punktwertes**
- **Zahlung einer einmaligen Prämie, die identisch ist mit dem öffentlichen Dienstleistungs Bonus im Jahr 2017**
- **die Erhöhung der Essenszulage auf 144 Euro pro Monat rückwirkend zum Januar 2017**
- **Neueinstufung verschiedener Funktionen**
- **Anpassungen des Gehaltes und der Variablen in der Gehaltsstufe F**
- **Erhöhung der Löhne um 1,2% vom 01.01.2019 um eine angemessene Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten.**

Kurz gesagt, unser Syndicat ASEPT will eine weitere Harmonisierung der Statuten und prangert den zweitklassen Lohn-und Arbeits Status an.

Jeder von euch ist eingeladen, zu unserer gemeinsamen Sache beizutragen:

- ✓ **Stimmt ihr diesem Forderungen zu?**
- ✓ **wollt ihr eine stabile, harmonisierte und sichere Zukunft mit unserem Unternehmen?**

Dann unterstützt eine starke Gewerkschaft, indem ihr der ASEPT (Verband der Angestellten von POST) und des Verbandes des Syndicat P & T beitrete.

Füllen Sie das Formular aus und senden Sie es per interner oder externer Post an:

Association des salariés de POST Luxembourg
10, rue Épernay
BP 1504
L-1015 Luxembourg



Bulletin d'adhésion

ASEPT, Syndicat des P&T et CGFP)

Je soussigné(e),

Nom:

Prénom :

Adresse :

Rue :

Code Postal : Pays :

Localité :

Demande par la présente mon affiliation à l'ASEPT.

Veuillez sélectionner votre carrière et cotisation :

Carrière		Cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/>	A-C	6,5 €
<input type="checkbox"/>	D	8,5 €
<input type="checkbox"/>	E	10,5 €
<input type="checkbox"/>	F	12,5 €

Mon compte CCP : LU

☐ J'autorise l'ASEPT à mettre en place une domiciliation automatique.

Fait à, le.....

Signature

Séances d'information du Syndicat des P&T

Vous êtes intéressé par un ou plusieurs sujets fixés sur l'ordre du jour ou vous voulez des réponses précises à vos questions ? Alors, inscrivez le rendez-vous dans votre agenda et participez à nos séances d'information.

Séance 1

Concernés :	Fonctionnaires et employés publics
Sujets :	Accord salarial Changement de carrière Compte épargne-temps (CET) Questions/Réponses
Quand :	Jeudi, le 7 juin 2018
Où	POST Technologies - Cantine
Durée	18h -19h30

Séance 2

Concernés :	Salariés
Sujets :	CC - Convention collective 2.0 Catalogue des revendications CC 3.0 Horaire mobile
Quand :	Jeudi, le 28 juin 2018
Où	POST Technologies - Cantine
Durée	18h -19h30

Séance 3

Concernés :	Fonctionnaires et employés publics
Sujets :	Statut du fonctionnaire Changement de carrière Fonctionnarisation Horaire mobile
Quand :	Jeudi, le 11 octobre 2018
Où	POST Technologies - Cantine
Durée	18h -19h30

Séance 4

Concernés :	Salariés
Sujets :	Accord salarial Élection délégation des salariés Évaluation Horaire mobile
Quand :	Jeudi, le 25 octobre 2018
Où	POST Technologies - Cantine
Durée	18h -19h30

LES BRÈVES

Élections législatives – Échange de vues avec les partis politiques

En vue des élections législatives en octobre 2018, le Syndicat des P&T a rencontré en mars/avril les partis politiques CSV, LSAP et DP.

L'échange porta notamment sur le développement du groupe POST, l'établissement public et ses missions, ainsi que sur la redéfinition et la prestation des services universels.

Prime d'intéressement

Post Luxembourg effectuait les dernières années les paiements de la prime liée à l'évaluation au mois de juillet pour les salariés et au mois d'août pour les fonctionnaires et employés publics.

Fidèle à sa politique de la « mutation constante » le management a décidé d'anticiper le paiement au mois de mai pour tous les agents. Pour les agents de droit public, l'enveloppe financière est déterminée en considérant notamment l'EBITDA du résultat annuel 2017 de l'établissement public approuvé fin avril par le conseil d'administration. La diminution substantielle de l'EBITDA fait appliquer la limite minimale de l'enveloppe financière fixée à 2,5 % de la masse salariale de l'année (n-1) ce qui équivaut à **2,8 M€**.

Assistance juridique

La Confédération générale de la fonction publique (CGFP) offre à ses membres un service d'assistance juridique en matière de [droit à la Fonction publique](#) sous réserve de respecter la procédure approuvée par le Bureau Exécutif de la CGFP.

Le membre affilié à la CGFP qui est à jour de sa cotisation doit remplir le formulaire de prise en charge des frais et honoraires dans lequel il explique sa situation, et joindre les pièces appuyant sa demande. Après l'accord de la prise en charge des frais et honoraires par le bureau exécutif, le membre est libre de prendre un avocat de son choix ou de consulter un avocat de confiance proposé par la CGFP.

Le formulaire vous sera transmis sur demande par le Syndicat des P&T.

www.syndicat-pt.lu - rubrique contact

État des effectifs 2018

En novembre dernier, le conseil d'administration a approuvé unanimement l'état des effectifs 2018 de POST Luxembourg. Celui-ci est marqué par la suppression de 45,5 postes ETP (équivalent temps plein) pour atteindre 3137 agents ETP.

Suppression de postes :

POST Direction générale :	9
POST Courrier :	14
POST Technologies :	14,5
POST Finance :	0
POST Telecom :	8

Modifications organigramme POST Luxembourg

Entre décembre 2017 et avril 2018, le Syndicat des P&T a avisé positivement 7 adaptations mineures de l'organigramme de POST Luxembourg. Il s'agit des départements et services suivants :

- POST Technologies-Regroupement des domaines TV, média, satellite et connected home (décembre 2017)
- Département Marketing et Communication (décembre 2017)
- Département réseau de vente POST Courrier (janvier 2018)
- Business IT POST Courrier (février 2018)
- POST Technologies/POST Telecom - réalisation organisation matricielle TPM Transversal Process Management (février 2018)
- Département Finance et Controlling (février 2018)
- Département BES (Business Enablement Services) (avril 2018)

Évaluation

L'évaluation 2017 de Post Luxembourg a été marquée par l'augmentation de la note globale de 0,02 (2016 : 4,21, 2017 : 4,23) et par le fait qu'aucun recours n'a été introduit.

Mat eisen neuen
Elektro-Paxter laist eis
CO₂-BILANZ sech AVER WEISEN!



??



POST GOES "GREEN"



Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409