



**SYNDICAT
DES P&T**

affilié à la  CGFP

POSTFAX

No 64

Octobre 2017

**Les élections
du 24 octobre**

Bilan de l'évaluation
Bilan social

**Editorial 2013-2017
le bilan d'une équipe**

64e édition

CONTENU



IMPRESSUM:



ADRESSE:

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

TIRAGE

3000 ex

Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2017 Postfax

- 3 -5 24 octobre 2017 élections
- 7 -11 Jean-Marie HEYDER
Editorial 2013-2017
Bilan d'une équipe
- 12 Les candidats du syndicat des P&T
- 13 Élections antérieures - Vue d'ensemble
- 14 L'enjeu des élections
- 15 Election des représentants des salariés
- 16-18 Bilan de l'évaluation/Bilan social 2016
- 19 Les brèves



SYNDICAT DES P&T

24 OCTOBRE 2017

ELECTIONS

DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ENTREPRISE DES POSTES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

L'actuel mandat du Conseil d'Administration de l'Entreprise des P&T viendra à échéance fin 2017 et devra être renouvelé.

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'entreprise et contrôle la gestion du Directeur général.

Dans ce cadre, il

- définit la stratégie de l'entreprise,
- approuve, entre autres,
 - les budgets annuels, les comptes annuels, l'affectation du bénéfice,
 - l'organigramme général et l'état des effectifs du personnel,
 - la constitution de sociétés filiales,
 - la prise de participations dans des sociétés publiques ou privées ou la cession de participations, etc.

Le Conseil d'Administration se compose de 16 membres dont

- 8 représentants de l'Etat,
- 2 représentants issus de la société civile (membres indépendants)
- 6 représentants du personnel de l'EP&T.



Les 3 représentants du personnel de droit public sont élus au suffrage universel par tous les fonctionnaires et employés de l'Entreprise. Les 3 représentants des salariés ne sont pas directement élus par les agents de droit privé mais sont désignés par la délégation des salariés.

Dans les prochains jours, tous les fonctionnaires et employés publics de l'Entreprise des P&T seront appelés à élire leurs 3 représentants au Conseil d'Administration des P&T pour une nouvelle période 2018-2022.

Le vote se fera par correspondance et au scrutin de liste. Chaque électeur disposera de 6 suffrages (ou voix) et pourra attribuer 1 à 2 voix aux candidats de son choix, jusqu'à concurrence des 6 voix dont il dispose.

L'électeur qui remplit le cercle de la case placée en tête d'une liste, ou qui inscrit une croix (+ ou x), attribue une voix à chacun des candidats de cette liste.

Les bulletins de vote vous seront adressés à votre domicile privé et devront être retournés au plus tard

mardi 24 octobre 2017

(le timbre à date du bureau expéditeur faisant foi)

Les six candidats du Syndicat des P&T vous sont présentés ci-après; ils associent disponibilité, compétence, détermination et expérience.

Leur seul but:

DÉFENDRE

- **vos droits acquis ;**
- **l'avenir d'une entreprise publique autonome**
- **l'opposition à toute privatisation de POST Luxembourg**

Voilà pourquoi

**VOTEZ LES CANDIDATS
DU SYNDICAT DES P&T**

24 OKTOBER 2017

WAHLEN

DER PERSONALVERTRETER

IM VERWALTUNGSRAT DES POSTUNTERNEHMENS

Das aktuelle Mandat des Verwaltungsrates der Post läuft Ende 2017 aus und muss dementsprechend erneuert werden.

Der Verwaltungsrat bestimmt die Politik des Postunternehmens und kontrolliert die Geschäftsführung des Generaldirektors.

In diesem Rahmen hat er folgende Aufgaben:

- die Strategie des Postunternehmens zu bestimmen
- Unter anderem müssen folgende Dokumente angenommen werden:
 - Jahresetat, Jahresabschluss, Gewinnverwendung
 - Organigramm und Personalstand
 - Die Gründung von Fillialen
 - Die Beteiligung und der Verkauf an anderen öffentlichen oder privaten Firmen

Der Verwaltungsrat besteht aus 16 Vertretern :

- 8 Vertreter des Staates
- 2 Vertreter des Zivilgesellschaft
- 6 Personalvertreter

3 Vertreter der Beamten und öffentlichen Bediensteten der Post

3 Vertreter der privat Angestellten der Post.

Die 3 Vertreter der Beamten und öffentlichen Bediensteten werden vom Personal direkt gewählt.
Die 3 Vertreter der privat Angestellten werden nicht direkt vom Personal sondern vom Betriebsrat gewählt.

In den folgenden Tagen werden also alle Beamten und alle öffentlichen Bediensteten des Postunternehmens dazu aufgerufen 3 Personalvertreter im Verwaltungsrat für die Jahre 2018-2022 zu wählen.

Die Abstimmung erfolgt per Briefwahl und gemäss des Listenwahlrechts. Jeder Wähler hat 6 Stimmen zur Verfügung und kann jedem Kandidaten seiner Wahl 1 oder 2 Stimmen geben, bis zum Maximum von 6 Stimmen.

Der Wähler, der den Kreis über seiner Wunschliste schwärzt oder ein Kreuz (+ ou x) malt gibt jedem Kandidaten dieser Liste eine Stimme.

Die Wahlzettel werden zu ihrem Wohnsitz geschickt und müssen spätestens zurückgeschickt werden am:

Dienstag 24. Oktober 2017
(es gilt das Datum des Poststempels)

die 6 Kandidaten des Syndicat des P&T :
verkörpern Einsatzbereitschaft, Kompetenz, Entschlossenheit und Erfahrung.

Ihr einziges Ziel:

VERTEIDIGUNG

- **Ihre Zukunft**
- **Ihre erworbenen Rechte**
- **Die Zukunft eines selbstständigen öffentlichen Unternehmens**
- **Widerstand gegen jegliche Privatisierung der POST Luxemburg**

**WÄHLEN SIE DIE KANDIDATEN DES
SYNDICAT DES P&T**



EDITORIAL

2013-2017

LE BILAN D'UNE ÉQUIPE

Deutsche Zusammenfassung

Die Mandate der Vertreter im Verwaltungsrat müssen erneuert werden. Gilbert Goergen, Eugène Kirsch, Claude Ruckert und Jean-Marie Heyder haben die letzten 5 Jahre die Interessen ALLER Angestellten der Post vertreten, egal ob privat oder öffentlich Angestellte oder Beamte.

JEAN-MARIE HEYDER

Le mandat de cinq ans pour les administrateurs du Conseil d'Administration de l'EP&T vient à terme le 31 décembre 2017. Au nom de l'équipe constituée par Gilbert Goergen, Eugène Kirsch, Claude Ruckert et Jean-Marie Heyder, représentants du Syndicat des P&T, qui défendent les intérêts de tous les « postiers », aussi bien du statut public que du statut privé, je me permets de dresser ci-après un bilan, certes non-exhaustif compte tenu de la diversité des sujets traités au CA, mais néanmoins un bilan traitant des sujets en lien direct avec le personnel de POST Luxembourg.

En avant-propos, je profite également de rappeler brièvement les valeurs fondamentales défendues par le Syndicat des P&T englobant ses huit organisations professionnelles et inscrites dans sa charte de gouvernance comme suit :

- **défendre les intérêts des agents de l'Entreprise ;**
- **promouvoir la solidarité et l'union de tous les agents des P&T ;**
- **maintenir et consolider l'unité des secteurs d'activités postales, financières postales et de télécommunications dans une seule et même entreprise publique ;**
- **maintenir et développer la mission de service publique des P&T.**

LES LITIGES

Pendant le mandat actuel du Conseil d'Administration, le Syndicat des P&T a dû saisir à trois reprises la commission de conciliation, première instance prévue par la loi portant réglementation de la grève dans le secteur public, pour traiter des litiges sectoriels opposant le Syndicat des P&T au Gouvernement.

Ces trois litiges concernaient.

- L'affectation du fonctionnaire à une filiale (litige 1)
- La politique de recrutement (litige 2)
- La création d'une filiale POST Logistic (litige 3)

Si les litiges 1 et 3 ont pu être classés suite à des décisions prises unanimement par le Conseil d'Administration, le Syndicat des P&T a dû saisir le médiateur, deuxième instance prévue par la loi portant réglementation de la grève dans le secteur public, pour le litige 2.

Début juin 2017, un accord entre les deux parties a été conclu dont les points 2 et 3 de cet accord reprennent ci-dessous le cadre du recrutement d'agents de droit public dans le futur auprès de POST Luxembourg. Certes les négociations sur les détails de cet accord devront encore être finalisées entre la Direction générale et le Syndicat des P&T dans les meilleurs délais.

Deutsche Zusammenfassung

In der letzten Mandatsperiode musste wegen Meinungsverschiedenheiten 3 Mal die legale Streikprozedur wegen folgender Punkte eingeleitet werden:

- 1. Die Versetzung der Beamten in eine Filiale*
- 2. Einstellungspolitik*
- 3. Die Gründung einer Filiale "Post Logistic"*

Die Punkte 1 und 3 konnten relativ schnell abgeschlossen werden durch Entscheidungen des Verwaltungsrates. Im Fall 2 musste aber sogar der Schlichter angerufen werden. Eine Vereinbarung wurde gefunden die aber noch im Detail ausgehandelt werden muss zwischen dem Generaldirektor und des Syndicat des P&T.

2. Le ministre interviendra auprès du Directeur général de l'Entreprise des postes et télécommunications afin que le Directeur général et les représentants du personnel définissent ensemble, sur base des dispositions de la loi du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des postes et télécommunications, 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 (article 24, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des postes et télécommunications). 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.
3. Selon des modalités qui restent à discuter entre des représentants du personnel et le Directeur général de l'Entreprise des postes et télécommunications, les agents qui auront été recrutés. Entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} avril 2016, sous un régime de droit privé pour un poste qui, d'après l'analyse effectuée conformément au point 2, devrait relever d'un régime de droit public, pouvant changer de régime.

STRATÉGIE – DEI NÉI POST

Dès le début du nouveau mandat en 2013, le Conseil d'Administration concentra sa priorité sur l'élaboration de la Stratégie « Déi nei POST ». Si dans le passé les Agendas 2007 et 2012 traitaient des axes stratégiques comme le T01 (Convergence fixe et mobile) ou le P01 (Restructuration de la distribution postale), l'approche choisie en 2013 était la mise à plat de l'existant.

Ainsi, la nouvelle stratégie commerciale retenue pour POST Courrier et Post Finance est basée sur la redéfinition du réseau de vente (fermetures de bureaux et relais) et le choix de partenaires Cactus et Raiffeisen, celle des entités POST Telecom et Post Technologies du métier Telecom /ICT étant orientée services.

L'organisation structurelle a été revue et chaque entité a eu un nouvel organigramme et une mobilité interne accrue au sein de POST Luxembourg s'est installée. Au-delà de ces changements, la

stratégie immobilière a renforcé la transformation des méthodes de travail.

Cette façon de faire, si elle a l'avantage d'apporter très vite des résultats en termes de changement peut aussi avoir l'effet de déstabiliser l'organisation, engendrant des résultats néfastes en termes de rentabilité et de motivation du personnel. Soyons conscients, il y a eu des dégâts collatéraux à tous les niveaux de la hiérarchie et ces répercussions se remarquent dans les travaux quotidiens au sein de l'entreprise.

Quatre ans plus tard et après le MOVE 2017 le vent des grands changements a cessé de souffler et en principe POST Luxembourg est enfin prêt à affronter ses marchés, certes fortement concurrencés, avec l'ambition de voir de meilleurs jours.

Deutsche Zusammenfassung

Der aktuelle Verwaltungsrat hat sich hauptsächlich darum gekümmert die neue Strategie « Déi nei POST » zu erstellen. Für POST Courrier und POST Finance heisst das eine Neuausrichtung des Vertriebsnetzes. (Schliessung von Zweigstellen und die Zusammenarbeit mit Partnern (Cactus, Raiffeisen). Die Strategie POST Telecom und POST Technologies konzentriert sich auf das Anbieten neuer „Services“.

Alle Organigramme wurden überarbeitet, wodurch sich die interne Mobilität der Mitarbeiter erhöht hat. Die neue Immobilien Strategie hat dazu beigetragen, dass sich die Arbeitsmethoden verändert haben.

Alle diese Veränderungen haben dazu beigetragen die Organisation zu destabilisieren und auch eine Menge an Kollateralschäden war nicht zu verhindern. All dies hat sich auf die tägliche Arbeit aller Angestellten ausgewirkt.



LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES SALARIÉS ENTERRE LE STATUT L'AGENT DES P&T

A l'ordre du jour du CA de septembre 2013 figurait la première convention collective applicable aux salariés recrutés après 1.1.2011.

Les deux syndicats LCGB et OGBL avaient négocié cette convention collective avec les responsables de la Direction générale de l'entreprise. Le Syndicat des P&T est persuadé que les négociateurs étaient davantage guidés par la clôture du dossier que par la défense des intérêts des concernés. Une convention collective dont les carrières étaient assimilées à celles de l'employé de l'Etat aurait à moyen terme abouti à un statut de « l'agent des P&T ». L'approche choisie par les syndicats du secteur privé a donc enterré ce statut.

Les représentants du Syndicat des P&T ont voté contre l'application de cette convention collective au Conseil d'Administration, argumentant que les salaires de toutes les

carrières étaient nettement inférieurs aux salaires existants. La majorité des administrateurs a cependant approuvé cette convention collective.

Trois ans plus tard, la convention collective a été renégociée en présence de représentants du Syndicat des P&T. C'est le Syndicat de P&T qui est à l'origine de l'introduction de vraies perspectives de carrière, basées sur les avancements conditionnés et de la revalorisation de certaines carrières. Les trois conditions requises pour ces avancements conditionnés sont :

- Le délai de quinze ans pour un premier et de vingt-cinq ans pour un deuxième avancement
- La formation continue- avoir suivi 10 respectivement 15 modules de formation
- l'évaluation - avoir une note égale ou supérieure à 4

Après plus de six mois de négociation, cette convention collective fût approuvée en 2016 par le Conseil d'Administration.

Deutsche Zusammenfassung

Der erste Kollektivvertrag, unterschrieben von LCGB und OGBL, wird angewendet auf alle Angestellten, die nach dem 1.1.2011 eingestellt wurden. Die zwei Gewerkschaften waren wohl eher darauf aus, das Thema Kollektivvertrag abzuschliessen als sich ernsthaft um die Interessen der Angestellten zu kümmern. Wie sonst wäre es zu erklären dass die Gehälter wesentlich niedriger sind als alle bisherigen und das für alle Laufbahnen. Diese Vorgehensweise hat dafür gesorgt dass das Projekt "Agent des P&T" keine Chance mehr hat umgesetzt zu werden.

Drei Jahre später hat der Syndicat des P&T dafür gesorgt, dass endlich ernsthafte berufliche Perspektiven für die Angestellten entstehen und automatische Anpassungen eingeführt wurden. Es gibt drei Bedingungen für die automatischen Gehaltsaufbesserungen:

- Nach 15 Jahren für die erste Erhöhung sowie nach 25 Jahre für die zweite
- Das Absolvieren von 10 respektiv 15 Modulen zur beruflichen Weiterbildung
- Bewertung : man muss mindestens eine 4 im Durchschnitt haben

Dieser neue Kollektivvertrag wurde 2016 vom Verwaltungsrat angenommen

POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Depuis plusieurs années, l'EPT recrute annuellement environ 150 agents pour remplacer les départs et pour pourvoir aux nouveaux postes autorisés par le Conseil d'Administration. En 2002, les agents de droit public étaient au nombre de 2.028 et ceux de droit privé de 840.

Quinze ans plus tard, cette situation a évolué, bien que les agents de droit public au nombre de 1.400 ETP (équivalent temps plein) soient encore majoritaires, le nombre de salariés a progressé rapidement pour atteindre 1.300 (ETP) fin 2016.

Afin d'éviter la mise à mort du statut public pour le personnel de POST Luxembourg, le Syndicat des P&T, au-delà de l'accord du litige 2, a récemment relancé le débat, pour intégrer sur base volontaire les anciens employés privés, ainsi que les anciens ouvriers de l'Etat dans le statut de l'employé de l'Etat. Ces agents, payés sur base de tableaux indiciaires et de la valeur du point des fonctionnaires respectivement de l'employé de l'Etat, sont très proche du statut public.

Deutsche Zusammenfassung

2002 gab es 2028 öffentliche Bedienstete und Beamte und 840 privat Angestellte.

Seit einigen Jahren werden jedes Jahr 150 neue privat Angestellte eingestellt, so dass es 2016 nur noch 1400 öffentliche Bedienstete und 1300 privat Angestellte gab.

Um das Aussterben des öffentlichen Statuts zu verhindern hat das Syndicat des P&T Vorschläge gemacht, um einige ex-"employés privés" sowie die ex- Staatsarbeiter in den Statut der öffentlich Bediensteten zu integrieren. Diese werden sowieso schon nach demselben Punktwert wie die öffentlichen Bediensteten bezahlt und sind auch sonst dem öffentlichen Statut sehr ähnlich.

LA PARTICIPATION AU BÉNÉFICE ET L'ÉVALUATION

FIXATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE POUR 2017

Avec l'introduction du système d'évaluation en 1995, l'enveloppe financière de la participation au bénéfice représentait 6% du résultat financier de l'entreprise après impôts.

En 2001, le Syndicat des P&T renégocia avec succès la fixation de l'enveloppe budgétaire annuelle de 6% de la moyenne arithmétique des résultats après impôts des cinq dernières années.

L'argument phare du Syndicat des P&T était de lisser les années moins performantes en terme de résultat vis à vis des glorieuses années, comme celle de 2011 où le bénéfice après impôts atteignait 115M€.

A partir de 2013, POST Luxembourg a, dans l'intérêt de l'économie nationale, fortement augmenté son budget d'investissement avec des montants dépassant les 200 M€. Ceci a eu des répercussions directes sur le résultat annuel.

Pour 2016, le montant de l'enveloppe provisionnée, pour le versement de la participation au bénéfice en août 2017 est de 2,95M€, reste nettement inférieur à celui de 2015 (versement 2016) de 4,16 M€.

Fin avril 2017 le Syndicat des P&T a saisi le Directeur général pour rediscuter la fixation de l'enveloppe financière :

La formule ci-dessous expose le résultat des négociations

$$ef = \frac{0,03 * \text{masse salariale de l'année}(n - 1) * \text{EBITDA de l'année } n}{\text{EBITDA 2016}}$$

QUELQUES EXPLICATIONS POUR COMPRENDRE LA FORMULE :

- ef enveloppe financière
- 3% de la masse salariale. Il va de soi qu'il s'agit de la masse salariale des agents bénéficiant de cette prime, les agents de droit public et les anciens ouvriers de l'Etat
- EBITDA

C'EST QUOI?

Earnings Before Interest and Taxes Depreciation Amortization
En français: bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement

COMMENT CALCULER L'EBITDA ?

EBITDA= Chiffre d'affaire - Charges externes - Charges du personnel - Autres Charges

Un EBITDA positif signifie qu'une entreprise est rentable sur le plan de son activité opérationnelle

En outre, l'enveloppe financière sera encadrée par un seuil minimal de 2,5% de la masse salariale de l'année (n-1) et un seuil maximale de 3,5% de la masse salariale de l'année (n-1).

CALCUL ANNUEL DE LA PRIME INDIVIDUELLE

La prime individuelle versée à chaque agent se calcule selon les formules ci-dessous.

$$Prime = q * sl * (ne - 1)^{1,5}$$

- q** le coefficient multiplicateur
sl rémunération resp. indemnité mensuelle brute de l'agent
ne note d'évaluation
1,5 puissance

$$q = \frac{\text{enveloppe financière (ef)}}{\sum_{i=1}^N (sl * (ne - 1)^{1,5}}$$

N nombre total des agents concernés

Le Gouvernement en conseil a approuvé mi-juillet la prorogation de la prime d'intéressement pour 2017 et au-delà.

Le Président

Jean-Marie Heyder

LES CANDIDATS DU SYNDICAT DES P&T AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES P&T FACE AUX GRANDS DÉFIS QUI NOUS ATTENDENT

UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE ET EXPÉRIMENTÉE

Patrick CLESSE

Membre du Comité du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Employés Publics des P&T



Gilbert GOERGEN

Membre sortant du Conseil d'Administration
Vice-président du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Agents Techniques de l'Entreprise des P&T
Membre du groupe organisationnel du système d'évaluation



Jean-Marie HEYDER

Membre sortant du Conseil d'Administration
Président du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Ingénieurs Ind. et Ingénieurs Tech. de l'Entreprise des P&T
Membre de la commission disciplinaire
Membre du groupe organisationnel du système d'évaluation



Raymond JUCHEM

Vice-Président du Syndicat des P&T
Président de la Breifdréeschgewerkschaft



Daniel NESTLER

Secrétaire général du Syndicat des P&T
Président de l'Association des cadres de l'Entreprise des P&T



Claude RUCKERT

Membre sortant du Conseil d'Administration
Secrétaire adjoint du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Expéditionnaires et Commis des P&T
Membre du groupe organisationnel du système de l'évaluation



Élections antérieures - Vue d'ensemble

C'est pour la sixième fois depuis la création de l'établissement public en 1992 que les agents de droit public sont appelés à élire leurs représentants du personnel au Conseil d'Administration.

Ci-après figure une vue d'ensemble des résultats des élections antérieures.

Bien qu'il n'y avait pas de liste concurrente, le taux de participation de 61% en 2012 et de 71% en 2007 est très appréciable et démontre l'attachement du personnel à son Syndicat des P&T.

Statut de la fonction Publique

Elections antérieures - Vue d'ensemble

Année	Liste électorale	Sièges obtenus / Nombre des sièges dédiés au personnel	Membres élus	Nombre d'administrateurs au CA	Bulletins émis	Bulletins remis	Taux de participation
2012	Syndicat des P&T	4/4	Goergen,Heyder,Kirsch, Ruckert	16	1.768	1.079	61%
2007	Syndicat des P&T	3/3	Goergen, Hencks, Kirsch,	12	1.922	1.358	71%
2002	Syndicat des P&T	3/3	Goergen, Hencks, Heyder,	12	1.955	1.536	79%
	AUPT	0/3					
1997	Syndicat des P&T	2/3	Goelff,Hencks	12	1.898	1.1413	74%
	FSFL*	1/3	Nickts				
	AUPT**	0/3					
	OGBL	0/3					
1992	Syndicat des P&T	2/3	Goelff,Hencks	12	1.792	1.569	87%
	FSFL	1/3	Nickts				
	OGBL	0/3					

*FSFL Fédération des Facteurs

** AUPT Association des Universtaires



L'ENJEU DES ÉLECTIONS

L'une des premières missions du nouveau Conseil d'Administration sera de confirmer ou redéfinir

LA VISION STRATÉGIQUE POUR POST LUXEMBOURG

Il est indispensable qu'une entreprise de l'envergure des P&T dispose d'un plan d'orientation stratégique définissant les grandes axes de la gestion à moyen et long termes de l'Entreprise en tant que telle, et du groupe POST.

La performance financière de l'EP&T, prise dans son ensemble est, jusqu'à ce jour, restée acceptable, ceci grâce surtout à la compétence et aux efforts des agents des P&T à tous les niveaux, qui, malgré des contraintes et des conditions de travail qui génèrent de plus en plus de stress, se sont toujours identifiés de manière exemplaire à la démarche de l'Entreprise.

On ne saurait évidemment ignorer les défis qui dans un marché totalement ouvert à la concurrence, notamment les risques pour l'EP&T de pertes de parts de marché et de chiffre d'affaires dans les télécommunications, ainsi que la baisse annuelle du volume du courrier au niveau postal, due à la libéralisation des services postaux et aux produits de substitution, notamment le courrier électronique.

S'y ajoutent des activités propres à l'EP&T transférées dans ses filiales ou confiées à des sous-traitants.

Le résultat en est une baisse significative de la qualité de service et un accroissement des clients mécontents.

Les représentants du personnel dans le Conseil d'Administration seront donc appelés à veiller à un équilibre harmonieux entre l'économique et le social, entre les attributions commerciales et les obligations de service public dans le respect de la satisfaction des clients.

Pour le Syndicat des P&T et ses représentants au Conseil d'Administration le nouveau mandat de cinq ans sera l'occasion

- de consolider le statut d'entreprise publique autonome ;
- de maintenir l'unité des secteurs postaux, financiers postaux
- et de télécommunications dans une seule entreprise publique ;
- d'assurer de bonnes conditions de travail aux agents de l'Entreprise;



La paix sociale est à ce prix

Voilà pourquoi le personnel a besoin
de représentants compétents et expérimentés

Votez les candidats du Syndicat des P&T

ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS au Conseil d'Administration de l'Entreprise des Postes et Télécommunications Election du 24 octobre 2017

Les 3 représentants des salariés ne sont pas directement élus par les agents de droit privé, mais sont désignés par la délégation des salariés.

La délégation des salariés se compose depuis les dernières élections en 2013 de quinze membres.

- Syndicat des P&T (5 membres)
- L.C.G.B. (5 membres)
- O.G.B.L. (5 membres).

Compte tenu de la structure de la délégation des salariés et de sa logique de vote, si elle est respectée, prédisent l'attribution d'un siège à chaque syndicat.



Udo FELL



Günther MIRKES



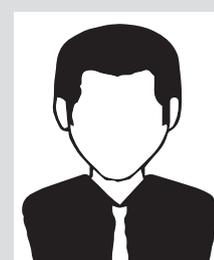
Denis WEDEUX



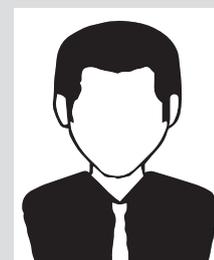
Bruno ZANNIER



d.g. à d: Denis WEDEUX, Udo FELL, Günther MIRKES



Julien LARIOS



Yves SCHMIT

Parmi les 6 membres représentant le personnel au Conseil d'Administration de POST Luxembourg 3 représentants des salariés seront élus de manière indirecte par les 15 membres de la Délégation des Salariés.

Les six candidats de la liste du Syndicat des P&T vous sont présentés ci-après.

Fir eng kompetent Verriedung vum Personal

Bilan de l'évaluation 2016

Début 2017, se sont déroulées les évaluations pour le personnel de POST Luxembourg* basées d'une part sur les objectifs fixés pour l'année 2016 et sur l'exécution de la pratique professionnelle d'autre part.

*POST Luxembourg (établissement public) + Post Telecom S.A. + Post Telecom PSF S.A.

	Note Objectifs	Note pratique professionnelle	Note Globale
2015	4,242	4,213	4,228
2016	n.d.	n.d.	4,21

Notes moyennes par entité

Entité	Nombre de personnes 2015	Note Globale 2015	Nombre de personnes 2016	Note Globale 2016
Direction générale	485	4,263	606	4,20
POST Finance	77	4,249	72	4,10
POST Courrier	1369	4,129	1329	4,12
POST Technologies	801	4,350	776	4,35
POST Telecom Services*	77	4,177	332	4,17
POST Telecom Solutions*	64	4,514	216	4,34

- Pour 2015 uniquement les agents affectés de POST Luxembourg à POST Telecom S.A.

Nombre de recours : 3

Bilan Social 2016

POST Luxembourg vient de publier le « Bilan Social 2016 consolidé »

Le bilan social consolidé regroupe les entités suivantes :

POST Luxembourg (établissement public), Post Telecom S.A. et Post Telecom PSF S.A.. »

Cette publication a pour but de communiquer les données objectives les plus complètes sur le potentiel humain de l'EP&T en abordant différents aspects de la vie sociale et professionnelle au sein de l'Entreprise, notamment la situation de l'emploi, du recrutement, de la formation, des relations sociales et des conditions de travail.

Cependant, le mélange de données de plusieurs entités juridiques distinctes prête à confusion.

En 2014, POST Luxembourg publia uniquement le bilan social de la maison-mère.

Une année plus tard le bilan se présenta sous forme de deux rapports distincts pour finalement en 2016 regrouper les trois entités dans un bilan social consolidé.

Compte-tenu de la consistance du bilan social, le Syndicat des P&T a décidé de présenter à l'aide des tableaux ci-dessous uniquement les chiffres de l'effectif, des heures supplémentaires et du congé non pris.

L'effectif au 31.12.2016

Tableau 1

Le personnel de POST Luxembourg par statut,

	femmes	hommes	total	%	ETP*
statut public	365	1121	1486	42%	1408
salariés	740	1271	2011	58%	1810
total	1105	2392	3497	100%	3218

* ETP - équivalent temps plein

L'âge moyen des agents de droit public est avec 46,1 ans, nettement supérieur à celui des salariés de 39,3 ans.

Tableau 2

POST Luxembourg	2015	2016	% de l'effectif
Direction générale	587	586	17%
POST Courrier	1392	1401	40%
POST Finance	81	83	3%
POST Technologies	808	799	23%
POST Telecom s.a.	613	628	17%
total effectif	3481	3497	100%

Le Syndicat des P&T constate que le **démantèlement du statut public** au sein de l'EP&T ne cesse de continuer. Alors que la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications stipule depuis 2016 dans son article 24 que, « *Le régime des agents de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé* », la réalité est autre et le nombre d'agents du statut public recruté en 2016 s'élève 0 unité contre 248 salariés recrutés .

Pour la même période, l'effectif de POST Telecom S.A. continue d'accroître de 13 unités après l'accroissement de 64 unités en 2015.

58% STATUT PRIVÉ
42% STATUT PUBLIC



Le pictogramme de l'effectif repris dans la publication montre que l'effectif des agents de statut public est de 42%.

Précisons que seul l'établissement public peut recruter des agents de statut public.

Lorsque la Direction compare le nombre des agents de statut privé avec celui des agents de droit public en intégrant les agents de droit privé des deux sociétés anonymes POST Telecom s.a. et POST Telecom PSF s.a. pour démontrer que le nombre d'agents de statut public est en minorité alors le Syndicat des P&T estime cette information comme « **fake news** ».

Les heures supplémentaires

Tableau 3

POST Luxembourg: Evolution des heures supplémentaires

	2015	2016
Direction générale	6 971 h	7 192 h
POST Courrier	45 173 h	49 153 h
POST Finance	441 h	755 h
POST Technologie	12 630 h	14 714 h
POST Telecom s.a	11 089 h	11 828 h
Total	76 304 h	83 642 h

D'après le tableau 3, la majorité des heures supplémentaires de 49 153 h prestées par POST Courrier se répartit comme suit :

Réseau de vente	4 639 h
Centre de tri	5 706 h
Distribution Messagerie	32 167 h
Distribution Facteurs	5 109 h

Avec un effectif de 266 agents pour la distribution messagerie la moyenne des heures supplémentaires par agent s'élève à **121 h** par an respectivement **10 h** par mois.

Pour le Syndicat des P&T, cette situation inquiétante et intolérable exige des initiatives en faveur de l'amélioration des conditions de travail par les responsables de POST Courrier.

Le congé non pris

Tableau 4

POST Luxembourg	2015	2016
Direction générale	65 679 h	76 326 h
POST Courrier	145 954 h	161 457 h
POST Finance	8 177 h	7 447 h
POST Technologies	110 808 h	113 106 h
POST Telecom	68 587 h	61 014 h
total	399 205 h	419 350 h

Dans le tableau 4 sont inclus dans les congés non pris les heures supplémentaires non indemnisées.

En moyenne, le congé annuel non pris auprès de POST Luxembourg est de 130h par agent.

Rappelons que les nouvelles dispositions réglant la réduction du congé de récréation prescrivent que le congé devra être pris intégralement durant l'année 2017. Seuls 5 jours pourront être reportés jusqu'à mars 2018.

(voir circulaire no 185 du 15 décembre 2016)

LES BRÈVES

Prime unique 175 anniversaire

Le Syndicat des P&T avait saisi en 2016 le Directeur général de pouvoir profiter de l'anniversaire de POST Luxembourg en 2017 pour exonérer un certain montant de la participation au bénéfice de l'impôt. La Direction estimant que cette exemption ne peut se faire sur des primes récurrentes a proposé au Conseil d'Administration de verser en octobre une prime unique nette à tous les collaborateurs de 175€. Le Syndicat des P&T remercie les organes dirigeants de cette initiative prise en faveur du personnel de tous statuts.

Accord salarial dans la fonction publique

Signé début décembre 2016, l'unique point de l'accord salarial transposé jusqu'à ce jour pour les agents de droit public concerne le versement de la prime unique de 1% en mai 2017.

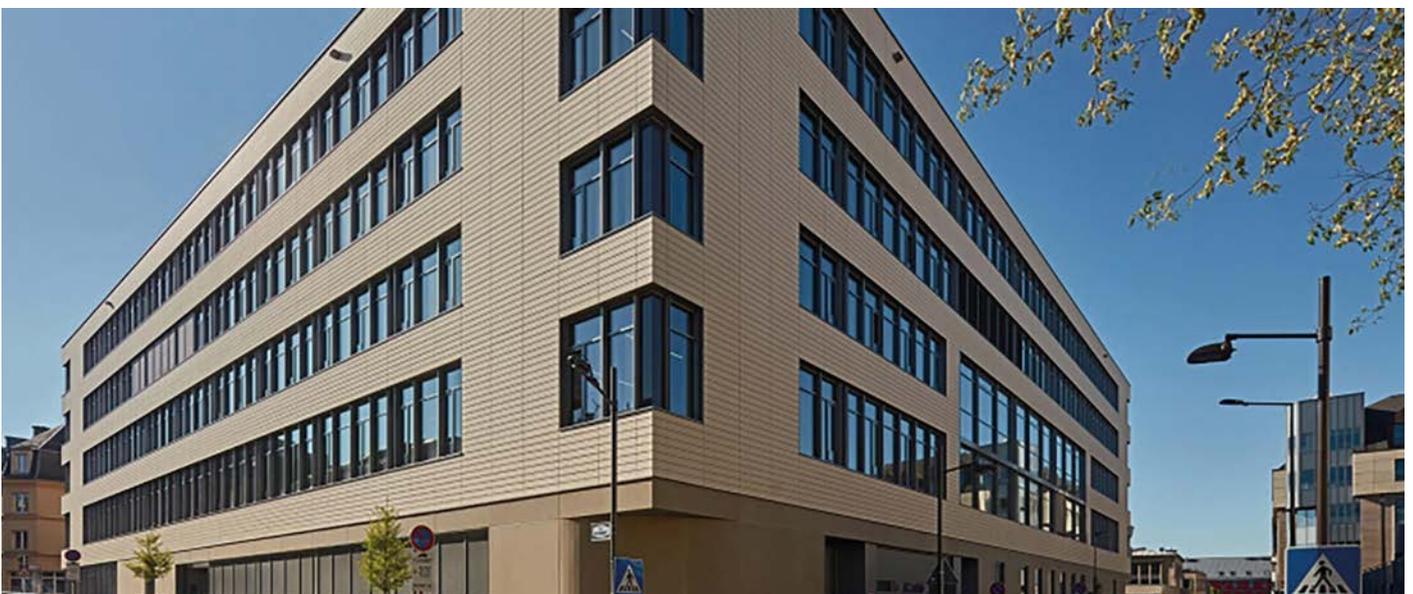
Les autres points de l'accord (p.ex. allocation de repas payée rétroactivement au 1.1.2017, augmentation de la valeur du point de 1,5% au 1.1.2018) pourront être accordés après le vote du projet de loi à la chambre des Députés. Ledit projet de loi a été déposé à la chambre des Députés par le Ministre de la Fonction publique et Réforme administrative le 7 septembre 2017.

Comptes épargne-temps

Fin juillet lors d'une conférence de presse, le Ministre de la Fonction publique annonça la création d'un système de comptes épargne-temps pour les agents de droit public. Jusqu'à 1800 heures peuvent être créditées sur le compte d'un agent. Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés fin août et sera applicable aux postiers. Les détails de cette mesure vous seront communiqués dans le prochain postfax.

Parking POST Technologies

Les responsables de la représentation du personnel ont reçu fin juillet 2017 de la part du département RH toutes les informations souhaitées pour se faire une image fidèle de l'attribution des parkings payants à la Cloche d'Or. En effet, après le MOVE 2017 seulement 10 places de parkings sur le quorum des parkings autorisés pour le personnel n'étaient pas affectées. Cette situation a été régularisée en août. Pour pouvoir bénéficier d'un parking selon le critère d'ancienneté, il faut une présence auprès du groupe POST d'environ 11 ans.





Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409