



**SYNDICAT
DES P&T**

affilié à la 

POSTFAX

No 62

Octobre 2016

**CONVENTION
COLLECTIVE 2.0**

Un grand cru

**Bilan Social
2015**

LITIGES

**PAS DE TRÊVE ESTIVALE
POUR LE SYNDICAT DES P&T
3 DES 4 GRANDS
DOSSIERS CLÔTURÉS**

62e édition

CONTENU



IMPRESSUM:



ADRESSE:

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

TIRAGE

2200 ex

Copyright © 2016 **Postfax**

- 3 PAS DE TRÊVE ESTIVALE POUR
LE SYNDICAT DES P&T
3 DES 4 GRANDS DOSSIERS CLÔTURÉS
- 4 LITIGES
- 6 CONVENTION COLLECTIVE 2.0
- 8 POSTES À RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRES
- 11 LITIGE 2: LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT
- 12 LES REVENDICATIONS DU SYNDICAT DES
P&T SONT SIMPLES :
- 13 BULLETIN D'ADHÉSION
- 14 ÉVALUATION 2016,
LES CHIFFRES
- 15 BILAN DE L'ÉVALUATION
- 16 BILAN SOCIAL 2015
- 19 LES BRÈVES

PAS DE TRÊVE ESTIVALE POUR LE SYNDICAT DES P&T, 3 DES 4 GRANDS DOSSIERS CLÔTURÉS

Depuis la création de l'Entreprise des P&T en 1992, le Syndicat des P&T lutte contre des idées trop capitalistes et essaye de garantir un certain équilibre entre les intérêts économiques, intérêts du personnel et satisfaction du client.

Ainsi, le Syndicat s'est toujours porté fort pour un service universel performant, accessible et à des prix abordables. Le Syndicat des P&T a réussi à défendre les intérêts du personnel tout en faisant certaines concessions en vue d'un meilleur fonctionnement de l'entreprise dans un environnement de forte libéralisation.

Toutefois, depuis quelques années, on constate que la stratégie de POST Luxembourg ne reflète plus qu'une logique basée **exclusivement** sur des paramètres de performance économique, une logique qui ne devrait pas être pertinente ou applicable sous cette forme à une entreprise publique au service de tous les publics.

Le dépôt d'un projet de loi réformant la loi organique de l'Entreprise sans consultation au préalable du Syndicat des P&T a encore accentué le ras-le-bol déjà existant en raison des nombreuses autres initiatives, toujours au détriment du personnel. Le Syndicat des P&T était obligé de réagir.

Ainsi, en quelques mois, 3 litiges ont été déposés auprès de la commission de conciliation.



LITIGES

Litige 1 «Affectation» et Litige 3 «Stratégie logistique»

De nouvelles garanties pour les agents de POST Luxembourg Juin 2016

«L'affectation»

Ce premier litige a été introduit le 25 mars 2015, suite au dépôt d'un projet de loi réformant la loi organique de l'entreprise. D'après ce projet de loi, tous les agents peuvent être affectés contre leur volonté dans toutes les filiales de l'entreprise. Il est évident que ceci n'est pas un point acceptable pour le Syndicat des P&T.

Comme vous le savez, de longues et lourdes discussions sur ce sujet ont eu lieu dans le cadre de l'agenda 2012 (dossier T01), concernant le dossier stratégique « convergence fixe et mobile ».

Le résultat de ces négociations a été approuvé par le Conseil d'Administration de l'Entreprise, dans sa réunion du 1er mars 2010. En effet le dossier T01 a donné certaines garanties au personnel, notamment :

- Le opt-out : Possibilité de refuser le détachement vers une société de droit privé
- Actionnariat : Détachement seulement possible vers une entreprise qui appartient à 100% à POST
- Finalement, ce détachement était seulement possible vers une société « qui est en charge de la commercialisation des produits et services de télécommunications. »

Mais il ne s'agit pas seulement d'une simple décision du Conseil d'Administration. En plus, ces garanties ont été ancrées dans la loi cadre de l'entreprise publique, par la loi du 10 juillet 2011 modifiant la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

Le Ministre de l'Economie, ne s'intéressant guère aux négociations complexes qui ont eu lieu dans le passé, dépose un projet de loi le 18 mars 2015, modifiant la loi modifiée du 10 août 1992, **sans consultation au préalable des Syndicats**. Du jamais vu dans la longue histoire de l'entreprise.

Seulement 7 jours plus tard, le Syndicat des P&T saisit la Commission de Conciliation.

Le 10 juin 2015, lors d'une réunion entre le Syndicat et les Ministres de la Fonction Publique et de l'Economie, un accord semble trouvé en rajoutant la mention « sous réserve de leur consentement », donc on disposerait à nouveau un « opt-out ».

Un amendement dans ce sens a été adopté par la commission de l'économie de la chambre des députés le 16 novembre 2015.

Malheureusement, le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 18 décembre 2015, a exprimé ses objections au texte proposé dans l'amendement, estimant que la disposition en question pose en effet problème au regard du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires fondé sur l'article 10bis de la Constitution.

Ceci a amené le Syndicat à faire une nouvelle proposition de texte le 13 janvier 2016. En effet, il aurait suffi d'ajouter les mots « de droit privé » dans le texte pour combler aux critiques du Conseil d'Etat :

« Par dérogation à l'article 6 paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée, les agents de droit public de l'entreprise peuvent, sous réserve de leur consentement, être affectés à une fonction au sein d'une filiale **de droit privé** de l'entreprise. »

Malheureusement, la commission de l'économie de la chambre des députés n'était pas du même avis, et elle a tout simplement retiré l'amendement du 16 novembre 2015, revenant à la case de départ, sans aucune restriction pour le personnel de l'entreprise.

Lors de la réception de Nouvel An le 18 janvier 2016, Monsieur le Ministre Etienne Schneider propose de trouver une solution en interne qui donnera satisfaction aux doléances du Syndicat.

La loi a finalement été adoptée le 23 février 2016 par la chambre des députés. Le même jour (!), une communication a été mis sur AGORA expliquant que la nouvelle loi n'a presque pas d'impact sur le personnel et que les changements apportent plus de simplicité dans les prises de décision, plus de flexibilité dans l'organisation du groupe et plus de transparence dans le fonctionnement des organes de l'entreprise. Un cynisme sans pareil.

Le 11 mars 2016, une première réunion de la commission de conciliation a eu lieu. A noter que ni le Ministre de l'Economie, ni le Directeur général ne font partie de la commission.

Par la suite, de nombreuses négociations ont eu lieu dans le groupe de travail interne à l'entreprise pour aboutir aux résultats souhaités.

Finalement, le Conseil d'Administration de l'entreprise a approuvé un dossier avec les mesures suivantes.

- Les agents de droit public et de droit privé de l'entreprise peuvent, **sous réserve de leur consentement**, être affectés/détachés à un emploi au sein d'une filiale de l'entreprise.
- Tous les agents de l'Entreprise ont le droit de refuser une telle affectation par écrit dans un délai de 3 semaines à la DRH. Ce délai prend effet le jour de la date de la communication par écrit de la décision. La seule exception à ce droit concerne les agents de droit public du groupe de traitement A1 sous-groupe à attributions particulières et les agents de droit privé exclus du champ d'application de la convention collective des salariés.
- Lorsque un refus de l'affectation/du détachement dans une filiale n'affecte qu'un seul agent, ce dernier garde en principe son affectation d'origine. Le cas échéant, il est affecté à un emploi correspondant à la fonction initiale au sein de la maison-mère.
- Lorsque l'affectation concerne les agents de tout un service, de plusieurs services, d'un département ou d'une division, celle-ci est décidée par le Conseil d'Administration et exécutée par le Comex, respectivement le Directeur général.

Les agents concernés ci-avant ayant refusé l'affectation/ le détachement seront néanmoins placés sous l'autorité opérationnelle de la filiale concernée pour une période ne dépassant pas six mois à compter du jour de l'affectation, ceci au regard du principe de la continuité des activités de l'entreprise.

Après la période maximale de six mois, chacun des concernés sera réaffecté à un emploi correspondant à la fonction initiale au sein de la maison-mère.

- Les agents qui ont été affectés à une filiale de l'entreprise peuvent à tout moment, se porter candidats pour un poste vacant au sein de la maison-mère conformément à la politique de mobilité interne.
- Tous les autres points importants repris dans le dossier To1 restent en vigueur.
- En outre, le Conseil d'Administration suggère au Ministre de Tutelle d'apporter la modification à l'article 24 paragraphe 5 au moment opportun dans la loi cadre de l'entreprise en ajoutant les mots « sous réserve de leur consentement »

A noter que cet accord est valable pour tous les agents de l'entreprise, aussi bien de statut public que du statut privé. Grâce à sa persistance, le Syndicat des P&T a réussi d'obtenir des garanties suffisantes pour éviter tout abus en matière de réaffectation du personnel.

Stratégie logistique

Le troisième litige déposé par le Syndicat des P&T concerne la nouvelle stratégie de logistique qui a été discuté au Conseil d'Administration dans la réunion du 16 décembre 2015 sans qu'une décision définitive ait été prise.

Pourtant, la communication suivante a été mise sur AGORA le 17 décembre:

Une stratégie logistique (leader : Hjoerdis Stahl) qui visera à proposer, **via une société à créer**, des services d'entreposage, de préparation de commandes, de distribution et d'autres services à valeur ajoutée (p.ex. delivery@home, drinks logistics) ainsi que des prestations logistiques autour de l'e-commerce (p.ex. transport en amont/aval, gestion de l'approvisionnement, stockage, préparation de commandes, call center, logistique de retour).

Cet article annonçant ouvertement l'outsourcing vers une nouvelle société à créer des activités de logistique était totalement inacceptable pour le comité du Syndicat des P&T qui a pour une nouvelle fois lancé la procédure de grève en déposant un nouveau litige.

Le Syndicat des P&T revendique que toute activité logistique doit être exécutée par l'entreprise, ou bien par POST Courier ou bien par une nouvelle entité à créer au sein de la maison-mère et que le personnel ne pourra pas être affecté vers une nouvelle société contre sa volonté.

Lors d'une première réunion de la commission de conciliation, ce volet a été mis en suspens en attendant l'issue du premier litige. En effet ce sujet dépend fortement du volet affectation.

Le Syndicat estime que l'accord trouvé dans le cadre du premier litige nous permet de clôturer les litiges 1 et 3 en question. Toutefois on continuera à veiller contre toute tentative d'outsourcing, notamment de notre core business.

CONVENTION COLLECTIVE 2.0

Un grand cru - Août 2016

En 2013, les quatre représentants du Syndicat des P&T au CA avaient fortement critiqué le résultat obtenu de la première convention collective, négociée et signée par LCGB et l'OGBL. Celle-ci introduisait auprès de l'Entreprise des P&T des salaires pour les carrières inférieures de 30-40% en-dessous de l'existant.

Après les élections de la délégation des salariés fin 2013 le Syndicat des P&T intéressé à redresser cette situation, s'est donné, en formant avec LCGB une coalition syndicale, les moyens pour devenir un acteur clé dans la négociation de la convention collective 2.0.



10 août 2016 signature de la convention collective 2.0

Le catalogue de revendications

Sur base d'un projet formulé par le Syndicat des P&T 6 revendications clés ont été retenues par les trois syndicats et présentés à la Direction générale.

Sur les 6 sujets 3 retrouvent leurs retombées dans la convention collective 2.0.

Dans l'intérêt de faire bénéficier les agents tombant sous l'application directe de la convention collective 2.0, le Syndicat des P&T a proposé de sortir les éléments bloquants des négociations et de les traiter ultérieurement ou de saisir en direct le Ministre de tutelle.

Ainsi trois points seront sujets à discussion dans les prochains mois :

- L'introduction d'une pension complémentaire
- La publication des salaires en points et lien direct avec la valeur du point indiciaire de l'employé de l'Etat
- La politique de recrutement

La façon de travailler

La révision complète aussi bien sur le fond que sur la forme de la première convention collective a été déléguée à un groupe de travail interne à POST Luxembourg.

Ce groupe de travail s'est composé de membres de la délégation du personnel, de représentants du personnel au CA et des Ressources Humaines. Le Syndicat des P&T a désigné Yves Schmit, Vice-président de la délégation des salariés, Jean-Marie Heyder, Président du Syndicat des P&T et Gilbert Goergen, 1^{er} Vice-président du Syndicat au groupe de travail.

Pendant les 17 mois le groupe de travail a eu une trentaine de réunions, qui se sont déroulés dans un climat de confiance et guidé par le seul objectif d'aboutir à un résultat accepté par toutes les parties prenantes.

Ainsi, à des intervalles réguliers ce groupe de travail à soumis à la délégation de négociation des résultats intermédiaires pour avis et approbation.

La polémique de l'OGBL la veille de la signature de l'accord

La publication par l'OGBL de dix revendications dans la presse quotidienne le jour avant la signature de la convention collective 2.0 prouve uniquement qu'il était loin des négociations menées en interne, sans sa présence.

L'OGBL sait pertinemment que le catalogue des revendications a été remis à la Direction générale 17 mois auparavant et auquel il a adhéré.

Sur ses 10 revendications formulées 5 sont déjà satisfaites et d'autres sont des revendications hors sujet ne faisant pas partie du catalogue initiale.

Le Syndicat des P&T reconnu par son travail précis dans l'intérêt de tous les postiers membres ou non-membres estime que l'attitude choisie par l'OGBL pour se profiler est peu crédible.

LE RÉSULTAT OBTENU



Jean-Marie Heyder,
Président du Syndicat des P&T,
paraphant chaque page
de la convention collective 2.0

Les améliorations principales de la nouvelle convention sont :

- L'augmentation de chaque échelon de la grille de salaire de 70€
- Revalorisation de la carrière E
- Accès à la carrière F pour les détenteurs d'un diplôme de bachelor ou de master respectivement disposant d'une expérience professionnelle de même équivalence
- Anticipation des échelons d'ancienneté (1, 3,7 ans au lieu de 2, 4,8,)
- L'introduction d'une perspective de carrière claire et transparente (voir annexe 4 de la convention collective)

1er avancement conditionné après 15 ans de carrière basé sur la formation continue et l'évaluation

2e avancement conditionné après 25 ans de carrière basé sur la formation continue et l'évaluation

Introduction d'une procédure à respecter pour les promotions respectivement le changement de carrière

Si vous avez des questions à propos des sujets repris dans cette édition, merci de nous écrire à syndicat-pt.lu sous la rubrique « **contacts** »

POSTES À RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

Mission accomplie - Octobre 2016

Le cadre légal

Abolition des grades de substitution

Le vote de la nouvelle loi fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat en mars 2015 a aboli les grades de substitution des différentes carrières du fonctionnaire.

Il s'agit des grades de substitution suivants :

16 bis (carrières de l'ingénieur et de l'attaché)
13 bis (carrières de l'ingénieur technicien et du rédacteur)
8 ter (carrières de l'expéditionnaire administratif et technique)
7 ter (carrière de l'artisan)

Précisons que la carrière du facteur et toutes les carrières de l'employé de l'Etat ne disposaient pas de grade de substitution. Les anciennes dispositions légales restent applicables aux agents classés au grade de substitution au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Cependant, le nombre des agents classés au grade de substitution est pris en compte pour définir le contingent des postes à responsabilités particulières par groupe de traitement. Ce nombre est limité à 15% de l'effectif de chaque groupe de traitement.

L'INTRODUCTION DE LA MAJORATION D'ÉCHELON

L'article 16 de la nouvelle loi énonce que les agents classés à l'un des grades du niveau supérieur et titulaire d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon.



GRADE DE SUBSTITUTION VS. MAJORATION D'ÉCHELON

POUR LES CARRIÈRES DU FONCTIONNAIRE				
carrière	ancienne législation		nouvelle législation	
	grade de substitution	allongement de grade	majoration d'échelon	groupe de traitement
Attaché/Ingénieur	16 bis	25 pts	25 pts	A1 Master
			22 pts	A2 Bachelor
Ingénieur-technicien	13 bis	20 pts	-	-
Rédacteur	13 bis	20 pts	20 pts	B1 administratif
Technicien	-	-	20 pts	B1 technique
Expéditionnaire administratif	8 ter	15 pts	15 pts	C1 administratif
Expéditionnaire technique	8 ter	15 pts	15 pts	C1 technique
Artisan	7 ter	10 pts	10 pts	D1 attributions particulières
Facteur	-	-	10 pts	D2 attributions particulières

Les points attribués à l'allongement de grade et ceux à la majoration d'échelon introduite par la nouvelle loi sur les traitements, sont identiques.

Cependant, les critères requis pour pouvoir bénéficier de la majoration d'échelon ont été modifiés. Ceux-ci sont expliqués ci-dessous.

POUR LES CARRIÈRES DE L'EMPLOYÉ DE L'ÉTAT	
Nouvelle législation	
majoration d'échelon	groupe d'indemnité
25 pts	A1 Master
22 pts	A2 Bachelor
20 pts	B1 administratif
20 pts	B1 technique
15 pts	C1 administratif
15 pts	C1 technique
10 pts	D1 administratif
10 pts	D1 technique

La mise en œuvre auprès de POST Luxembourg

En juillet 2015, le Syndicat des P&T a présenté à la Direction une proposition de règlement interne définissant la méthodologie commune à toutes les carrières pour définir les postes à responsabilités particulières.

Une année plus tard et après plus de dix réunions, la méthodologie a été retenue et l'introduction d'articles supplémentaires complète le texte de base.

Le premier article de chaque règlement fixe le **nombre des postes** donnant droit à la majoration d'échelon.

Les deux articles suivants **définissent les postes à responsabilités particulières fixant**, pour l'attribution de la majoration d'échelon, priorité au titulaire dont le poste est classé à l'article 2. Si le contingent n'est pas atteint le ou les titulaires des postes définis à l'article 3 bénéficient également de la majoration d'échelon.

(Exemple : le chef de service est classé à l'article 2 du règlement et l'adjoint au chef de service à l'art. 3)

Le titulaire d'un poste à responsabilités particulières bénéficie de la majoration d'échelon s'il remplit les **conditions** suivantes :

- Avoir **réussi l'examen de promotion** dans les carrières pour lesquelles un tel examen est prévu,
- Etre classé à un des grades du **niveau supérieur** du sous-groupe de traitement (carrière technique, carrière administrative),
- Etre classé en rang utile pour l'obtention de la majoration d'échelon (**ancienneté**) dans le respect du contingent défini

Les règlements ont été approuvés par le Directeur général début octobre 2016 et prennent leurs effets rétroactivement au 1.10.2015, date retenue par la loi sur les traitements des fonctionnaires pour l'introduction de la majoration d'échelon pour les postes à responsabilités particulières.



Litige 2

« La politique de recrutement »

Déjà en 2010, dans le numéro 46 de septembre/octobre 2010 du « Postfax », le Syndicat des P&T mettait en cause l'illégalité de la politique de recrutement. Rien n'a changé jusqu'à ce jour. Rappelons la loi du 10 août 1992 qui stipule que :

Art. 24. (1) Le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public.

Le 21 mars 1997, la loi est changée et un nouvel article (3) est ajouté :

(3) Le comité peut également engager par contrat de travail, pour autant que les intérêts du service l'exigent, des personnes disposant d'une formation professionnelle avancée spéciale ou justifiant d'une expérience professionnelle particulière acquise en dehors de l'entreprise dans les domaines concernés par les activités de celle-ci.

Ce changement donne le droit à l'Entreprise d'engager certains agents de droit privé, le régime général restant celui de droit public.

Finalement, par la loi du 15 mars 2016, M. le Ministre de l'Economie essaie de légaliser la situation de fait en changeant l'article 24 paragraphe 1 :

Art.24. (1) Le régime des agents de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé.

L'entreprise peut maintenant engager, en toute légalité, que des salariés sous le régime de droit privé.

Toutefois, ceci ne change rien au fait que entre 1997 et mars 2016, des centaines de salariés ont été engagés de manière illégale.

Le 25 mars 2015, le Syndicat des P&T a déposé un litige auprès de la commission de conciliation.

Le 11 mars 2016, une première réunion de la commission de conciliation a eu lieu à la Cour supérieure de Justice à Luxembourg sous la présidence de Mme Marianne Harles.

La seule décision de cette réunion concerne la création d'un groupe de travail se composant de représentants du Syndicat des P&T, de la CGFP et de la Direction Générale de POST, dont la mission est de rechercher une solution acceptée par les parties prenantes.



LES REVENDEICATIONS DU SYNDICAT DES P&T SONT SIMPLES :

1. Régularisation de la situation

Le recrutement sous le statut de droit public étant à considérer comme règle générale jusqu'au 15 mars 2016, la majorité des nouveaux recrutements ainsi que tous les remplacements de départ de fonctionnaires et d'employés de l'Etat auraient dû être effectués sous le statut de droit public.

Après analyse des statistiques, le Syndicat des P&T revendique la régularisation d'au moins 350 ETP, c'est-à-dire le changement de statut de l'agent en service de droit privé en statut de droit public de l'employé de l'Etat.

2. Modification des règlements grand-ducaux concernant les élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration :

La loi du 15 mars 2016 introduit la répartition proportionnelle des sièges des représentants du personnel au Conseil d'Administration. La clé de répartition doit être arrêtée par règlement grand-ducal.

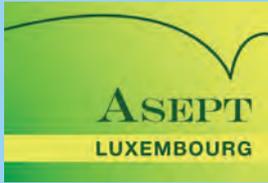
Comme cette proportionnalité n'est pas juste en fonction des recrutements illégaux, le Syndicat des P&T revendique un règlement spécial pour les prochaines élections qui tiendrait compte de la situation et qui permettrait de confirmer les 4 représentants des agents tombant sous le statut de la fonction publique.

La première réunion du groupe de travail est prévue pour le 05 octobre 2016.

La prochaine réunion de la commission de conciliation a été fixée au 19 octobre 2016.

Affaire à suivre....





Bulletin d'Adhésion

(ASEPT, Syndicat des P&T et CGFP) :

Association des Salariés de l'Entreprise des P&T

Je soussigné(e),

Nom :

Prénoms :

Adresse :

Demande par la présente mon affiliation à l'ASEPT.

Le montant de la cotisation mensuelle est de 8 euros.

Date..... le

Signature :

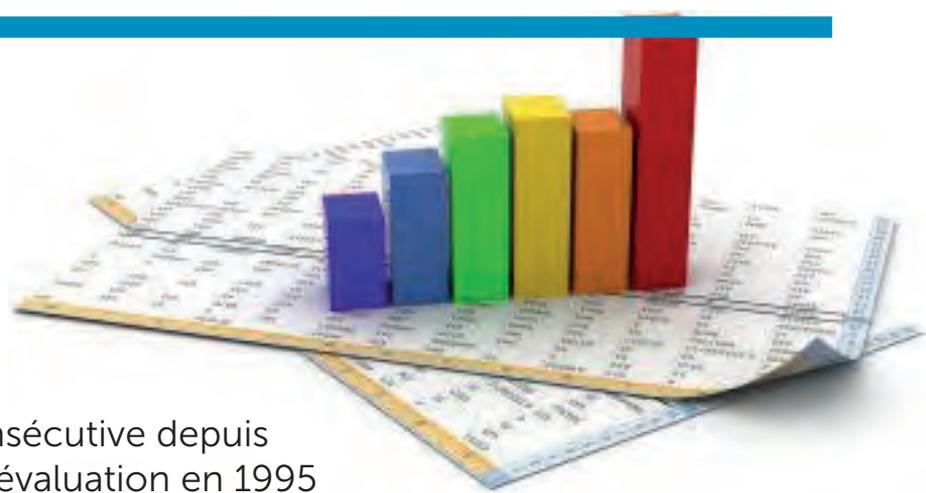
A.S.E.P.T.
Association de fait
18 rue Epernay
L-2026 Luxembourg

Tél. : (352) 4088 7575
Fax : (352) 40 45 30
WEB : <http://syndicat.pt.lu/>
Mail : contact.asept@pt.lu

C.C.P. :
Titulaire : ASEPT
BIC : CCPLLULL
IBAN : LU12 1111 2991 7931 0000

EVALUATION 2016

Les chiffres



3 C'est la troisième année consécutive depuis l'introduction du système d'évaluation en 1995 que la moyenne de chaque carrière dépasse la note de 4

396 Parmi les 475 évaluateurs 396 évaluent entre 1 et 10 collaborateurs
8 évaluateurs auprès de POST Courier apprécient chacun plus de 30 collaborateurs ???

2038 Nombre d'agents évalués auprès de POST

Luxembourg, dont :
1599 agents de statut public
1289 agents de statut privé

12 Le nombre des membres qui composent le groupe organisationnel. Une présidente (DRH), un représentant par entité (POST Group, POST Courier, POST Finance, POST Technologies et POST Telecom) et les six représentants du personnel au CA.

La mission principale de cet organe est l'analyse du déroulement de l'évaluation annuelle.

BILAN DE L'ÉVALUATION 2015

Début 2016, se sont déroulées les évaluations pour le personnel de POST Luxembourg basées d'une part sur les objectifs fixés pour l'année 2015 et sur l'exécution de la pratique professionnelle d'autre part.

Notes moyennes de Post Luxembourg

	Note Objectifs	Note pratique professionnelle	Note Globale
2014	4,239	4,210	4,225
2015	4,242	4,213	4,228

Notes moyennes par entité pour 2015

Entité	Nombre personnes	Note objectifs	Note pratique professionnelle	Note Globale
Direction générale	485	4,276	4,249	4,263
POST Finance	77	4,267	4,231	4,249
POST Courrier	1369	4,127	4,131	4,129
POST Technologies	801	4,392	4,307	4,350
POST Telecom Services*	77	4,156	4,197	4,177
POST Telecom Solutions*	64	4,576	4,452	4,514

*uniquement les agents affectés de POST Luxembourg à POST Telecom S.A.

La reconduction de la participation au bénéfice au-delà de 2016 est de mise

L'approbation de la participation est encore garantie pour 2016. Au-delà de cette date une nouvelle prolongation doit être approuvée par le Conseil d'administration de POST Luxembourg et le Conseil de Gouvernement.



Bilan Social 2015

POST Luxembourg vient de publier le « Bilan Social 2015 » de POST Luxembourg*

En message décrypté : « L'Entreprise des P&T a publié sur l'intranet Agora le bilan social des entités POST Luxembourg (établissement public), Post Telecom S.A. et Post Telecom PSF S.A.. »

La publication du bilan social 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.

Compte-tenu de la consistance du bilan social, le Syndicat des P&T a décidé de comparer à l'aide des tableaux ci-dessous les chiffres clés entre Post Luxembourg et Post Luxembourg* : l'effectif, les heures supplémentaires et le congé non pris.

L'EFFECTIF AU 31.12.2015

TABLEAU 1

Le personnel de POST Luxembourg par statut, genre et ETP

	femmes	hommes	total	%	ETP*	%
statut public	383	1175	1558	53%	1481	55,50%
salariés	570	817	1387	47%	1188	44,50%
total	953	1992	2945	100%	2669	100%

* ETP - équivalent temps plein

TABLEAU 2

Le personnel de POST Luxembourg* par statut, genre et ETP

	femmes	hommes	total	%	ETP*	%
statut public	383	1175	1558	45%	1481	46,50%
salariés	747	1169	1916	55%	1705	53,50%
total	1130	2344	3474	100%	3186	100%

* ETP -équivalent temps plein

TABLEAU 3

POST Luxembourg	2014	2015	% de l'effectif
Direction générale	483	516	17%
POST Courrier	1415	1385	47%
POST Finance	77	81	3%
POST Technologies	799	808	27%
POST Telecom Services**	86	79	3%
POST Telecom Solutions**	76	76	3%
total effectif	2936	2945	100%

** agents affectés de Post Luxembourg à POST Telecom S :A :

TABLEAU 4

POST Luxembourg*	2014	2015	% de l'effectif
Direction générale	561	587	17%
POST Courrier	1415	1385	40%
POST Finance	77	81	2%
POST Technologies	799	808	23%
POST Telecom Services	326	358	11%
POST Telecom Solutions	223	255	7%
total effectif	3401	3474	100%

Auprès de l'établissement public, l'effectif du personnel augmente entre 2014 et 2015 de 9 unités.

Cependant l'effectif du statut public diminue pendant cette même période de 75 unités (ETP)

Le Syndicat des P&T constate que le **démantèlement du statut public au sein** de l'EP&T ne cesse de continuer. En effet, alors que la loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications stipule dans son article 24 que, « *Le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public.* », la réalité est autre et le nombre d'agents du statut public diminue d'année en année.

Pour la même période, l'effectif de POST Telecom S.A. s'accroît de 64 unités

D'après le tableau 3, les agents affectés de l'établissement public à POST Telecom S.A. diminue de 7 unités : cette diminution s'explique notamment par les départs en pension de collaborateurs.

L'effectif de la Direction générale montre une différence entre les tableaux 3 et 4.

Ceci s'explique par l'intégration des agents des services transversaux de POST Telecom S.A. dans l'effectif de la Direction générale



55% statut privé
45% statut public

Le pictogramme de l'effectif repris dans la publication montre que l'effectif des agents de statut public est de 45% .

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

Si on augmente l'effectif des agents de statut privé par l'intégration du personnel de deux sociétés anonymes pour démontrer que le statut public est en minorité, cela est plutôt inquiétant.

Le Syndicat des P&T classe cette information comme manipulation.

Les heures supplémentaires

TABLEAU 5

POST Luxembourg: Evolution des heures supplémentaires

	2014	2015
Direction générale	5 673 h	5 898 h
POST Courrier	53 103 h	45 173 h
POST Finance	221 h	440 h
POST Technologies	12 085 h	12 629 h
POST Telecom Services**	490 h	275 h
POST Telecom Solutions**	294 h	301 h
total	71 866 h	64 716 h

** agents affectés de POST Luxembourg à POST Telecom S.A.

D'après le tableau 5 les heures supplémentaires prestées auprès de l'établissement public diminuent de 10 %

TABLEAU 6

POST Luxembourg*: Evolution des heures supplémentaires

	2014	2015
Direction générale	5 673 h	6971h
POST Courrier	53 103 h	45 173 h
POST Finance	221 h	440 h
POST Technologies	12 085 h	12 630h
POST Telecom Services	3741	2618 h
POST Telecom Solutions	3885	8470h
total	78708	76304

Après de POST Luxembourg*, cette baisse des heures supplémentaires est seulement de 3 %. Une importante hausse des heures supplémentaires prestées par POST Solutions et par les services transversaux de POST Telecom explique cette tendance.

Le congé non pris

TABLEAU 7

POST Luxembourg	2014	2015
Direction générale	55196 h	65679 h
POST Courrier	126296 h	145954h
POST Finance	7046 h	8177 h
POST Technologies	96279 h	110808 h
POST Telecom Services**	6752 h	7345 h
POST Telecom Solutions**	9619 h	10006 h
total effectif	301187 h	347968 h

** agents affectés de POST Luxembourg à POST Telecom S.A.

TABLEAU 8

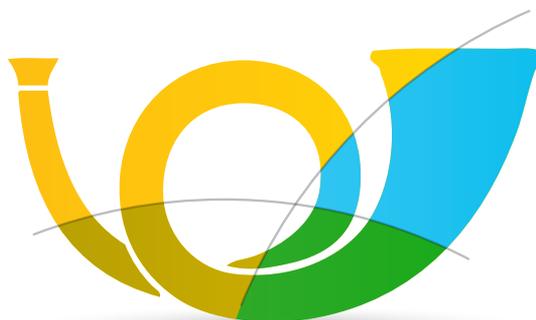
POST Luxembourg*	2015
Direction générale	65679 h
POST Courrier	145954 h
POST Finance	8177 h
POST Technologies	110808 h
POST Telecom Services	53293 h
POST Telecom Solutions	15304 h
total effectif	399215h

Dans les tableaux 7 et 8 sont inclus dans les congés non pris les heures supplémentaires non indemnisées, ainsi que les reports du solde de l'horaire mobile.

Pour l'établissement public, l'évolution des congés non pris est de 15,5% (2014/2015) contre 17,5% (2013/2014). Les valeurs pour 2014 de POST Luxembourg* n'ont pas été publiées.

En moyenne, le congé non pris auprès de l'établissement public est de 118h par agent. Cette moyenne est de 125 h auprès de Post Telecom.

En conclusion, le Syndicat des P&T suggère au management de continuer à publier deux bilans : le premier pour POST Luxembourg et le deuxième pour POST Luxembourg* pour garantir la transparence et l'objectivité des chiffres fournis.



LES BRÈVES

Les congés non pris

Depuis des années le taux d'évacuation du congé annuel est inférieur à 80%. Ce congé non pris* est considéré comme dette de l'entreprise envers son personnel et nécessite l'établissement d'une provision financière et diminue ainsi le bénéfice annuel.

Le Syndicat des P&T précise que le Directeur général n'envisage pas de supprimer le congé reporté, mais que le personnel est invité à évacuer le congé annuel de 2016 et de diminuer de 16h le nombre de congé reporté dans la mesure du possible.

*Voir article bilan social 2015

Adaptation organisationnelle de POST Télécom S.A.

Le Directeur de POST Telecom Monsieur C. Kongsbruck a présenté la nouvelle structure organisationnelle au Syndicat des P&T. Le Syndicat des P&T marque son accord avec l'approche retenue par le Directeur et espère que le déménagement du département de Mamer vers la Cloche d'or facilitera la collaboration entre les agents des différentes entités.

Move 2017

En mai le Directeur général a présenté aux représentants du personnel au CA le projet MOVE 2017 concernant les bâtiments Mercier, Epernay, BMF, Bian et Mineraï. Dans une note adressée à Monsieur le Directeur général, les représentants du personnel précisent qu'il est difficile de se prononcer sur l'intégralité du projet sachant que des précisions sur l'organisation structurelle complète de POST Luxembourg n'étaient pas disponibles à ce moment. Une deuxième consultation sur ce sujet devrait se faire pendant le dernier trimestre 2016.

Entrevue avec Monsieur le Ministre Etienne Schneider

Début septembre, le Syndicat des P&T, LCGB et l'OGBL ont eu un échange avec le Ministre de tutelle sur les points suivants :

- Structure future du groupe POST
- Politique de recrutement
- Mode des élections des représentants du personnel en 2017
- Compensation des prestations déficitaires du service universel

Le Directeur général choisit le statut de salarié

Le mandat* du Directeur général est arrivé à terme le 31.8.2016 et n'a plus été reconduit en tant que mandat de fonctionnaire. Il s'ensuit que le Directeur général a opté pour le statut de salarié avec un mandat non-limité dans le temps en application des modifications apportées à la loi cadre de l'entreprise de mars 2016.

* Mémorial B no 23/ 2012

Réorganisation « Centre de tri »

En présence de la Directrice de POST Courrier Madame H.Stahl, les représentants du personnel au CA ont eu les explications nécessaires pour comprendre le bien fondé et les aboutissants de cette démarche. Après un échange constructif, les grandes lignes de la réorganisation ont été approuvées et un bilan sera fait après un an.

Si vous avez des questions à propos des sujets repris dans cette édition, merci de nous écrire à syndicat--pt.lu sous la rubrique « contacts »

Keng Summerpaus fir de Syndicat

HAHAHAHAHAHAHAHAHAHAHA!!!



Luxembourg-Garre

Port payé

P/S 409