



**SYNDICAT
DES P&T**
affilié à la 

POSTFAX

No 63

Février 2017

LES BRÈVES



**LES ACCORDS
SALARIAUX**

**LA REPRÉSENTATION
DIRECTE ET INDIRECTE
DU SYNDICAT DES P&T
DANS LA CGFP**

63e édition

CONTENU



IMPRESSUM:



ADRESSE:

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

TIRAGE

2200 ex

Copyright © 2017 Postfax

- 3 La représentation directe et indirecte du Syndicat des P&T dans la CGFP
- 5 Les accords salariaux
- 5 L'accord salarial dans la fonction publique
- 8 Les effets de l'accord salarial dans la fonction publique sur les salariés tombant sous l'application de la convention collective 2.0
- 9 II. Accord salarial pour le renouvellement du contrat collectif des salariés de l'Etat
- 10 175 ans POST/25 ans établissement public
- 13 Les brèves



LA REPRÉSENTATION DIRECTE ET INDIRECTE DU SYNDICAT DES P&T DANS LA CGFP

Après l'adoption des modifications des statuts de la CGFP (confédération générale de la fonction publique) par la conférence des comités avant les vacances d'été 2016, les mandats des organes dirigeants de la CGFP ont été renouvelés le 12 décembre dernier pour un terme de quatre ans.

La CGFP comprend les organes dirigeants suivants : la conférence des comités, le comité fédéral, le comité exécutif et le bureau exécutif.

Afin de mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement de la CGFP, ci-après quelques précisions.

1. LA CONFÉRENCE DES COMITÉS

La conférence des comités regroupe tous les membres du comité de chaque organisation professionnelle affiliée à la CGFP.

Les représentants postiers au sein de la conférence des comités sont les membres des comités des associations affiliées au Syndicat des P&T.

| | |
|-------|--|
| ACPT | Association des Cadres des P&T |
| ADEPT | Association des Employés des P&T |
| AECPT | Association des Expéditionnaires et Commis des P&T |
| AITPT | Association des Ingénieurs Industriels et Ingénieurs Techniciens de l'entreprise des P&T |
| ATPT | Association des Techniciens des P&T |
| BG | Bréifdréeschgewerkschaft |

Les membres expéditionnaires techniques de l'AATPT (Association des Agents Techniques des P&T) sont affiliés par l'intermédiaire de la FGEC (Fédération Générale des Expéditionnaires et Chargés Techniques de l'État) à la CGFP. Le président de la FGEC est Gilbert Goergen, fonctionnaire auprès de POST Luxembourg.

Les membres artisans de l'AATPT sont affiliés par l'intermédiaire de l'APFP (Association professionnelle de la Fonction Publique) à la CGFP.

La conférence des comités statue notamment sur le programme d'action, les accords salariaux et les modifications de statuts.

2. LE COMITÉ FÉDÉRAL

Les organisations professionnelles affiliées disposant de plus de 1 500 membres délèguent quatre membres au comité fédéral.

Les représentants du Syndicat des P&T au comité fédéral sont :

MANDATS DIRECTS:
PATRICK CLESSE
JEAN-MARIE HEYDER
RAYMOND JUCHEM
CLAUDE RUCKERT

Le comité fédéral est l'assemblée délibérante de la CGFP et dispose des attributions principales suivantes :

- Approbation du budget
- Validation des comptes
- Réalisation et maintenance de l'unité d'action dans la fonction publique
- Promotion de l'esprit de solidarité entre les agents de droit public

Il élit d'une part les membres cooptés (3 membres au maximum) du comité exécutif et, parmi les membres du comité exécutif, le président, le 1er vice-président, le vice-président, le secrétaire général, ainsi que le trésorier général d'autre part.

Devenez membre de la CGFP en remplissant le bulletin d'adhésion du Syndicat des P&T disponible sur le site syndicat-pt.lu

3. LE COMITÉ EXÉCUTIF ET LE BUREAU EXÉCUTIF

Les représentants du Syndicat des P&T
au comité exécutif:

COMITÉ EXÉCUTIF

MANDAT DIRECT : CLAUDE RUCKERT

MANDAT INDIRECT : HEYDER JEAN-MARIE

(MEMBRE COOPTÉ SUR PROPOSITION DE L'AGITE,
ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS
TECHNICIENS DE L'ÉTAT)

Le comité exécutif décide l'orientation de l'action de la
CGFP conformément au programme de base.

Le représentant du Syndicat des P&T
au bureau exécutif :

BUREAU EXÉCUTIF

Mandat indirect

(mandat direct par l'intermédiaire de la FGEC)

GILBERT GOERGEN, VICE-PRÉSIDENT

Le bureau exécutif expédie les affaires courantes,
exécute les décisions prises par le comité fédéral et
représente la CGFP auprès de l'autorité et du public.



Den neien CGFP-Nationalpresident Romain Wolff (zweete vu Lénks) mat (v.l.n.r.)
dem Éschte Vizepresident Claude Heiser, dem Vizepresident Gilbert Goergen,
dem CGFP-Generalsekretär Steve Heiliger an dem Finanzverwalter Patrick Remakel.(Source : CGFP)

Les accords salariaux

I. L'ACCORD SALARIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

(décembre 2016)

L'article 24 paragraphe 1 de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications édicte :

Les dispositions actuelles et futures du statut général, des régimes des traitements, indemnités et pensions, de la législation sur les fonctionnaires et employés de l'Etat s'appliquent en principal et accessoires, modalités, délais et recours aux agents respectifs de l'entreprise, sauf dérogations y apportées par la présente loi.

Tous les points de l'accord salarial dans la fonction publique sont applicables aux postiers relevant du droit public, sauf le point traitant de la discipline (voir ci-après).

L'accord de la fonction publique porte sur les années 2016, 2017 et 2018 et comporte 6 chapitres dont les points clés sont expliqués ci-après :

I. LA RÉMUNÉRATION

- Allocation d'une prime unique de 1 % du traitement barémique touché pendant l'année 2016 à verser au 1^{er} avril 2017.

Explications

La prime est non pensionnable.

Le versement ne peut se faire au 1^{er} avril que si la loi autorisant le paiement est votée avant cette date. En l'absence d'une loi autorisant le versement, le paiement se fera après la publication de la loi afférente.

La période de référence est l'année 2016 (1.1.2016-31.12.2016).

L'agent qui était en service pendant une partie de la période de référence a droit, pour cette période de référence incomplète, à autant de douzièmes de la prime annuelle correspondante qu'il y a de mois de service complets.

Pour pouvoir respecter le délai de paiement, le projet de loi déposé le 11 janvier 2017 traite uniquement de la prime unique.

• Le traitement barémique se compose des éléments suivants :

- o Traitement de base
- o Supplément de rémunération au-delà de l'âge de 55 ans
- o Supplément de rémunération personnel (ex. grade bis)
- o Allocation de famille
- o Allocation de fin année (13e mois)
- o Majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières

- Le montant net de l'allocation de repas sera fixé à 144 (110 à l'heure actuelle) avec effet au 1^{er} janvier 2017.

Le système actuel du paiement sur 11 mois sera maintenu.

Explication

En l'absence d'une loi autorisant le versement au 1^{er} janvier 2017, le paiement se fera rétroactivement après la publication de la loi afférente.

- Augmentation de l'indice de base des rémunérations de 1,5 % avec effet au 1^{er} janvier 2018.

Explication

| | Indice | Valeur du p.i. du fonctionnaire/employé | | Remarque |
|---------------|--------|---|--------|------------------------------|
| Décembre 2016 | 775,17 | 18,462 | 7,481 | ----- |
| Janvier 2017 | 794,54 | 18,923 | 17,918 | (+ 2,5 % tranche indiciaire) |
| Janvier 2018 | 794,54 | 19,207 | 18,187 | (+ 1,5 % accord salarial) |

- La limite actuelle du taux horaire au dernier échelon du grade 9 (338 p.i.) pour le paiement des heures supplémentaires sera supprimée au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Explications

Les heures de travail supplémentaires sont à rémunérer sur la base du taux horaire, qui équivaut à 1/173 du traitement mensuel brut.

Pour les agents classés au-delà du grade 9, le taux horaire est fixé par rapport à leur traitement de base.

Exemple : Agent classé au grade 12 avec 400 pts
Le taux horaire est de $400/173$ * valeur du point indiciaire
Les majorations pour heures supplémentaires restent inchangées.

- Le montant mensuel de l'allocation de famille du nouveau régime sera porté à 29 p.i.

Explication

L'allocation de famille du nouveau régime a été introduite par la loi du 25 mars 2015 et est fixée à 29 p.i.

II. CARRIÈRES

- Harmonisation du niveau de rémunération de base des carrières d'employés de l'Etat à conditions d'études égales.

Explication

Les carrières visées par cette harmonisation n'existent pas au sein de POST Luxembourg.

- Réalisation d'une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant de traitements C et D.

Explication

Les conclusions de l'étude verront leur effet au plus tôt en 2019.

III. CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- Les nouvelles règles concernant le congé pour raisons familiales retenues pour le secteur privé seront applicables aux agents de l'Etat après la transposition législative.

Explication

Un agent bénéficiant d'un congé social de 24 heures en janvier n'est plus en droit d'obtenir un congé social en février et mars.

- Le congé social actuel de 8 heures par mois sera remplacé par un congé social de 24 heures par tranche de 3 mois.

Explication

Introduction d'un nouveau système pour le congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel organisé par paliers correspondant à 90 %, 80 %, 75 %, 70 %, 60 %, 50 % et 40 %.

Le service à temps partiel de 25 % sera supprimé.

- Un nouveau projet de loi relatif à la mise en place de comptes épargne-temps sera introduit au plus tard en juillet 2017 dans la procédure législative.

Explication

Avec l'introduction de comptes épargne-temps, la circulaire no 185/2016 concernant le congé non pris doit être renégociée.

IV. SANTÉ-SÉCURITÉ-BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Les règles relatives au congé pour raisons de santé, entre autres celui à mi-temps, seront précisées.

V. RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

- Tous les agents de l'Etat en activité de service peuvent profiter de l'offre M-Pass (transport public) par une contribution annuelle de 150.-€. Le solde est pris en compte par l'Etat.

Explication

Aucune date n'est indiquée pour l'introduction de cette offre.

POST Luxembourg dispose dans le cadre de son plan mobilité de l'offre M-Pass. Des négociations avec la direction s'imposent pour harmoniser les deux initiatives.



VI. SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

- La procédure disciplinaire sera revue dans une optique de simplification et de déroulement accéléré des procédures.

Explication

POST Luxembourg dispose depuis 2005 de sa propre procédure disciplinaire et n'est pas concernée par cette mesure.

LES EFFETS DE L'ACCORD SALARIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE SUR LES SALARIÉS TOMBANT SOUS L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2.0

POST Luxembourg emploie des agents de droit public, fonctionnaires et employés publics, dont les traitements et indemnités sont régis par des lois et des agents de droit privé, des salariés, dont les salaires sont définis par une convention collective. Au sein de la convention collective, il faut distinguer 3 catégories de salariés :

1. Les ouvriers de l'Etat engagés avant le 1.1.2011 pour lesquels s'applique la convention collective des ouvriers de l'Etat de la fonction publique.
2. Les anciens employés privés engagés pendant la période de 1998 à 2011 qui sont payés en fonction de grilles de salaire assimilées à celle des fonctionnaires.
3. Avec l'introduction du statut unique en 2009 auprès du secteur privé, la distinction entre les régimes de l'ouvrier et de l'employé a disparu. Pour les agents engagés après 2011 sous le régime privé, les salaires sont définis dans le tableau des carrières A-F de la convention collective 2.0 de POST Luxembourg.

Conscients que pendant la durée d'application de la convention collective 2.0 (1.1.2016-30.6.2018) une augmentation de la valeur du point indiciaire auprès de la fonction publique pour les agents publics pénaliserait les agents sous le régime privé, les négociateurs avertis Gilbert Goergen, Jean-Marie Heyder, Axel Ludwig et Édouard Félix de la convention collective 2.0 ont anticipé cette situation en inscrivant dans l'article 2 le paragraphe 6 suivant :

En cas d'adaptation du point indiciaire applicable aux employés de l'Etat, les parties signataires s'engagent à mener des négociations sur la transposition de cette adaptation aux éléments de rémunération des SALAIRES. Les négociations sont entamées dans un délai de 2 mois après la publication du changement dans le Mémorial.



II. ACCORD SALARIAL POUR LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT COLLECTIF DES SALARIÉS DE L'ÉTAT

(juillet 2016)

En juillet 2016, le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative Dan Kersch et les représentants des syndicats LCGB et OGBL ont signé un accord salarial pour les salariés de l'Etat (anciens ouvriers) auprès de la fonction publique. La durée du contrat est de 2 ans (1.1.2017-31.12.2019.)

Cet accord devrait s'appliquer aux anciens ouvriers de l'Etat de POST Luxembourg embauchés avant le 1er janvier 2011. Une première réunion entre le Directeur général et les trois syndicats LCGB, Syndicat des P&T et OGBL s'est tenue le 11 janvier pour discuter de l'application rétroactive de cet accord.

Or, le premier échange s'est limité à analyser si la base légale impose à POST Luxembourg de transposer cet accord. Aucune conclusion n'a été retenue.

Le Directeur général va informer les syndicats de sa décision lors d'une réunion dont la date est à fixer pendant le mois de février.

L'accord salarial signé pour la fonction publique comporte 3 chapitres dont les points clés sont expliqués ci-après :

I. LES CARRIÈRES

Les agents de nettoyage, classés actuellement dans le groupe de salaire A, seront reclassés dans le groupe de salaire B.

II. LES RÉMUNÉRATIONS

Paiement d'une **prime unique** de 0,9 % calculée sur la rémunération touchée au cours de l'année 2015. La prime sera payée avec le salaire du mois de janvier 2017.

Vu les négociations entamées sur la transposition de cet accord auprès de POST Luxembourg, aucun paiement n'a pu être autorisé.

Introduction d'une **prime** de 6 p.i. payable sur 13 mois, remplaçant tous les suppléments pour travaux sales et les primes de risques.

Introduction d'une **prime** d'habillement de 2 p.i. payable sur 13 mois.

Les salariés bénéficieront de la même augmentation de la valeur du point indiciaire que celle octroyée aux employés de l'Etat.

Le supplément pour heures supplémentaires sera fixé à 50 % dès la première heure supplémentaire.

Le trimestre de faveur sera supprimé

La majoration d'indice sera supprimée

III. ORGANISATION DU TRAVAIL

Introduction d'un congé social de 24 heures au maximum par période de trois mois.

La publication du texte coordonné du contrat collectif des salariés de l'Etat peut être consultée au Mémorial A – No 286 du 27.12.2016.



POST fête ses
175 ANS!

175
25 ANS

175 ans POST/ 25 ANS Établissement public

Très sollicité dans le cadre du double anniversaire de 175 POST et 25 ans Etablissement public par la presse écrite et orale, le Directeur général a répondu aux multiples questions des journalistes. Cependant, l'entretien du 20 janvier dernier au Luxemburger Wort convie le Syndicat des P&T à faire ses commentaires.

En termes de rentabilité, votre situation n'est tout de même pas rose. Ne faudrait-il pas envisager d'autres alternatives?

Il faut prendre en compte un certain nombre de réalités. Tout d'abord celle que Post Luxembourg est devenu un établissement public en 1992, et qu'il est dès lors impossible de prendre une participation dans la société. Nous employons encore une majorité de fonctionnaires, ce qui ne nous autorise pas la même flexibilité qu'un acteur privé. Une deuxième particularité est que nous offrons un service universel, parfois gratuit et parfois rémunéré. L'Etat en tant qu'actionnaire unique a son mot à dire et il n'hésite pas à nous confier un certain nombre de missions pour bien positionner le Luxembourg en tant que «hub ICT» par exemple. Le service universel, c'est une mission à laquelle nous tenons et il va de soi qu'un actionnaire privé n'agirait pas de la même manière qu'un actionnaire public.

Sur le plan financier, le coût de la masse salariale pèse lourdement...

C'est pourquoi nous devons poursuivre nos efforts de modernisation et d'amélioration de l'efficacité. Je tiens, néanmoins, à souligner que nous n'avons pas de surcapacités en personnel dans la mesure où nous continuons à enregistrer une croissance de notre chiffre d'affaires. Autrement dit: il nous faut générer de la croissance avec la même masse salariale, ce qui est loin d'être évident, quand on doit faire face à une tranche indiciaire et un accord salarial dans la fonction publique.

Je tiens à ajouter que nos collaborateurs sont beaucoup sollicités dans ce changement de culture. Nous leur demandons parfois «encore des efforts» ou d'accomplir de nouvelles tâches dans leur travail.

La question ci-contre donne l'impression que la rentabilité auprès de POST Luxembourg est plutôt morose.

POST Luxembourg a réalisé un bénéfice de 22,6 M après impôts en 2015 et a investi au cours de la même période plus de 170 M dans l'intérêt de l'économie nationale (Datacenter, déploiement fibre optique, etc.)

La réponse du Directeur général Comparer un établissement public chargé d'une part par le Gouvernement de missions d'intérêt général et de prestations du service universel dans les secteurs postal, télécom/ICT et financier d'autre part, à un acteur privé qui dispose d'une plus grande flexibilité relève d'un manque certain d'objectivité.

Le Syndicat des P&T souligne qu'il existe d'autres charges qui pèsent lourdement dans le résultat financier de l'entreprise, qui sont notamment :

- Les dépenses exagérées de la consultance
- Les frais informatiques
- Les charges des grands projets de prestige sans rentabilité financière
- Les charges des projets avortés

Signalons qu'à l'opposé des charges du personnel, les charges citées ci-dessus ne sont plus présentées

LES BRÈVES

Plan de recrutement 2017

L'état des effectifs reste stable

En novembre dernier, le Conseil d'administration a approuvé le plan de recrutement pour POST Luxembourg*. En équivalent temps plein (ETP), l'effectif autorisé est de 3 182 EPT pour 2017 contre 3 184 EPT en 2016.

POST Luxembourg* regroupe POST Luxembourg, POST Telecom s.a. et POST Telecom PSF s.a.

Avantages en nature — ancien régime

Post Luxembourg a informé quelque 500 agents que l'entreprise ne supportera plus les avantages en nature de l'ancien régime à partir d'avril 2017, estimant que les postiers devraient être les ambassadeurs des produits et services phares de l'entreprise. Les agents sont invités à profiter de l'offre-privilege.

Délégation des salariés

Udo Fell reprend la fonction de Vice-président

La délégation des salariés change de vice-président. En effet, des obligations professionnelles ont contraint Schmit Yves à démissionner de son poste de vice-président au sein de la délégation des salariés. Il restera membre de la délégation des salariés. Le Syndicat des P&T remercie Yves pour le travail accompli avec dévouement dans l'intérêt des agents salariés.

Son mandat de vice-président sera repris par notre collègue Udo Fell. Le Syndicat des P&T lui souhaite d'avoir la main heureuse dans l'exercice de sa nouvelle fonction.

Offre privilège Scoubido 3

Le Syndicat des P&T tient à préciser qu'il n'a pas été consulté pour l'introduction de la nouvelle offre privilège Scoubido 3 pour les agents de POST Luxembourg. La diminution des remises pour les postiers a été décidée de façon unilatérale.

Offre privilège pensionnés

Le Directeur général propose d'accorder aux retraités la même réduction que celle qui est accordée aux collaborateurs de nos clients grand-compte. Il donnera plus de détails lors de la prochaine réunion bimensuelle entre la direction et les syndicats le 6. mars prochain.

Réunion avec le DG

La première réunion pour 2017 entre le Directeur général et les représentations syndicales a eu lieu le 18 janvier.

Les principaux sujets abordés :

Fonctionnarisation/Changement de carrière

Reconduction de la participation au bénéfice

Sécurité des bureaux de poste

Accord salarial dans la fonction publique

Roost MOVE 2018

Qualité — Service universel postal

Fin décembre, l'ILR (Institut luxembourgeois de régulation) a publié son rapport relatif au contrôle de performances de qualité de service du courrier national et intracommunautaire.

Obligation — Courrier national

La durée d'acheminement est fixée en service national pour les envois postaux du premier échelon de poids du service universel comme suit :

- 85 % des envois doivent être remis en J+2
- 99 % des envois doivent être remis en J+3

Résultat — Courrier national

La durée d'acheminement en service national :

- Un taux d'arrivée dépassant en J+2 dépassant 99,5 %
- Un taux d'arrivée dépassant en J+3 dépassant 99,9 %



Hëllef!
e Client!

??

Schéck en bei
de Strasser...

setzen um Projéct
Strike

Hu Möbius

Keng Zäit, hun Reuniooun
ech och...
an ech ereicht!

RSE RSE RSE RSE

STRAWE

CIRCUS

Post

Paper-Jorn
Lu

RTL

Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409