

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

affilié à la **CGFP**

# POSTFAX

No 75

novembre 2024

Informationen  
zum neuen  
Kollektivvertrag 4.0

**POSTSCHOUL**  
devient une réalité

**ABOLITION DU  
POINTAGE ... ?  
CONTRE TOUTES  
LES OBLIGATIONS  
LÉGALES ET  
RÈGLEMENTAIRES !**

**ACCORD DE MÉDIATION  
ET FAQ'S**



**IMPRESSUM:**



**ADRESSE:**

POSTFAX  
SYNDICAT DES P&T  
B.P. 2550  
L-1025 Luxembourg

**TIRAGE**

2000 ex

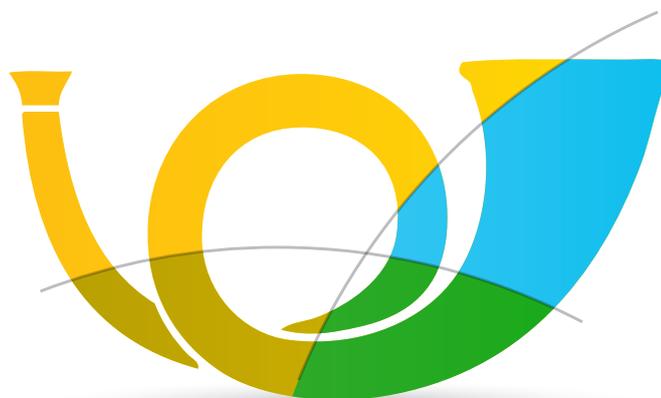
Imprimé au Luxembourg

Copyright © 2024 Postfax

75e édition

**CONTENU**

- 3 Newsletter "Abolition du Pointage chez POST Telecom »
- 5 Lettre télétravail
- 7 Accord de médiation et FAQ
- 9 Entrevue avec le Ministre Lex DELLES
- 10 Informations zum neuen Kollektivvertrag 4.0
- 11 «Postschoul» devient une réalité



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



# NEWS Letter

novembre 2024

## ABOLITION DU POINTAGE ... ? CONTRE TOUTES LES OBLIGATIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES !

En date du 2 octobre 2024, **une nouvelle Convention Collective** a été signée entre la Direction POST Telecom et les Syndicats LCGB, OGBL et ALEBA.

Cette convention prévoit, entre autres, que le **système de pointage** actuel soit **aboli** à partir du 1er janvier 2025.

En contrepartie, le congé est augmenté de 5 jours, de 32 à 37 jours en fin de carrière ; 7 jours de plus qu'à la maison mère POST Luxembourg.

**37 jours de congé !**

**Un cadeau empoisonné pour les salariés ?**

Même si nous aimerions bien croire que la Direction de POST Telecom a aboli le système de pointage par « pure gentillesse et générosité », nous prenons avec des pincettes ce changement ! En effet, nous pensons clairement que la contrepartie de ce changement est : **beaucoup plus difficile de justifier ses heures supplémentaires, sachant que déjà aujourd'hui beaucoup d'heures supplémentaires** ne sont pas comptabilisées correctement !

Cette mesure de congé supplémentaire se ressentira donc par une pression accrue du management et une anticipation sur l'augmentation de la productivité de tout un chacun !

**Cette pratique a été jugée illégale par un arrêt de la « Cour de Justice de l'Union Européenne. » rendu le 14 mai 2019 ! (n° C-55/18)**

Dans leur arrêt, les juges ont été très clairs : **une absence de pointage met les salariés dans une position de faiblesse face à leur employeur** et que « *il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs, de faire respecter les droits qui leur sont conférés* ».

En outre, les juges sont d'avis que « *La protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques.* »

**Introduction d'une charge administrative inutile !**

La Convention Collective prévoit donc la mise en place d'« **un système d'organisation du travail basé sur le suivi des activités** ». Il s'agit donc des fameuses « **timesheet** » que chaque salarié devra dorénavant remplir tous les jours. Cette mesure toute seule augmentera déjà la charge de travail journalière de chaque salarié de 10 à 15 minutes ! Donc, **pourquoi ne pas simplement garder le pointage actuel ?**

**Le Syndicat des P&T revendique aussi plus de journées de congé, purement et simplement !**

Nous sommes en effet d'avis qu'il est extrêmement problématique et malsain **quand les salariés d'une filiale ont plus de congés que les salariés de la maison mère !** Ainsi, nous sommes donc d'avis que le congé qui est de maximum 30 jours aujourd'hui, doit être augmenté à un minimum de 32 jours, pour arriver au congé de début de carrière de POST Telecom.

Le Syndicat des P&T refusera toute contrepartie pour cette mesure ! Nous ne sommes pas d'accord que des règles non conformes tant à la loi européenne qu'à la loi nationale soient implémentées, qui génèrent une augmentation de la pression sur chacun pour faire des **heures supplémentaires « gratuites »**.

A noter déjà que la Convention Collective semble prévoir d'office que les salariés doivent donner une partie de leur congé en tant que « cadeau » à

l'entreprise : en effet, elle prévoit que chaque salarié devrait prendre un minimum de 30 jours de congé annuel avec la possibilité de mettre 4 jours sur le RET (Relevé Epargne Temps). Il semble donc que les salariés qui disposeraient de 37 jours de congé sont supposés laisser expirer les 3 jours de congé restants !

Enfin, pour les frontaliers qui font du **TÉLÉTRAVAIL**, nous comprenons que l'entreprise doit envoyer les heures prestées à l'étranger au CCSS (Centre Commun de la sécurité sociale) en vue d'un échange de données avec nos pays voisins. Nous nous posons vraiment la question du comment et surtout, sur base de quoi, si aucun pointage n'est fait?

**NOUS NOUS OPPOSONS A TOUTE PRATIQUE CONTRAIRE À LA LOI !**

visit us  
[www.facebook.com/syndicatpt.lu](http://www.facebook.com/syndicatpt.lu)





Boîte Postale 2550  
 L – 1025 Luxembourg  
[secretariat@syndicat-pt.lu](mailto:secretariat@syndicat-pt.lu)

Luxembourg, le 16 octobre 2024

POST Luxembourg  
 Madame Isabelle Faber  
 Directrice RH – Relations publiques & RSE

L-2020 Luxembourg

Concerne : Nos suggestions au niveau de la flexibilité du temps de travail

Madame la Directrice,

Dans le cadre de la revue de la nouvelle politique en matière de flexibilité du temps de travail, de conciliation entre vie-professionnelle et vie-privée et le travail à distance, nous nous permettons de vous faire part, ci-dessous, de nos suggestions.

En analysant nos suggestions, vous allez constater que nous avons déjà utilisés des éléments du projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (document parlementaire numéro 8121), dans le but d'harmoniser les conditions de travail entre les agents de droit public et de droit privé, et de ne pas devoir tout recommencer après le l'approbation de la loi par la chambre des députés.

Points	Nos propositions
<p>Nombre de jours de télétravail/délocalisé</p>	<p>Fixer la quotité de télétravail ou travail délocalisé autorisée à un maximum de 60% du degré de la tâche du collaborateur. Le chef d'administration peut décider d'appliquer cette limite par semaine ou en tant que moyenne sur une période plus longue, par exemple deux semaines, un mois ou une année, en fonction des situations <i>(base du projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat)</i>.</p> <p>Il sera bien entendu de la responsabilité de tous les concernés de faire les démarches nécessaires dans leur pays de résidence dès que le seuil fiscal sera dépassé. Avec cette mesure, POST ne crée <b>pas d'injustice</b> en termes de nombre de jours possibles à télétravailler <b>entre résidents et non-résidents</b>.</p> <p><u>Question au niveau de la sécurité sociale :</u>                      La question de l'augmentation du quota de 20% de télétravail dépend, à notre avis, essentiellement de la législation en cours. Nous avons des informations contradictoires en ce qui concerne</p>



Boîte Postale 2550  
L – 1025 Luxembourg  
[secretariat@syndicat-pt.lu](mailto:secretariat@syndicat-pt.lu)

	<p>l'interprétation de la directive européenne concernant le télétravail, respectivement de l'accord cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement CE numéro 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier.</p> <p>La question principale qui se pose : est-il correct qu'un télétravailleur, qui a déjà fait p.ex. 40% de son temps en télétravail, peut retomber à la législation des 25% dans le cas où il travaille dans un pays autre que celui de son employeur, mais que ce travail n'était PAS du télétravail. (P.ex. formation, visite d'une exposition ou d'un fournisseur).</p> <p>Le Syndicat des P&amp;T souhaite avoir un avis juridique sur cette thématique.</p>
Gestion du temps en télétravail	<p>Pour permettre une grande flexibilité dans la gestion des horaires, le télétravail peut être organisé en heures et non uniquement sur base d'une journée entière ou d'une demi-journée <i>(base du projet de loi Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat).</i></p>
Sites délocalisés	<p>Ajouter des sites en plus dans les zones suivantes : Windhof, Mondorf, Esch-sur-Alzette, Remich, Wiltz, Echternach, Grevenmacher, Wecker.</p> <p><u>A noter</u> : on est d'accord sur la proposition d'ajouter un(des) local(aux) pour les collaborateurs PSF.</p>
Horaire de travail sur site délocalisés	<p>Nous souhaitons que vous mettiez le point sur le fait que les horaires de travail effectués sur les sites délocalisés doivent rester les mêmes que ceux sur le lieu de travail habituel.</p>
Sites satellites	<p>Rendre disponible le travail sur les sites satellites de POST : Helix, Leudelange, Weierbaach, Bian 1, Bian 2.</p>
Plage horaire mobile	<p>Changer la plage horaire mobile : définir un horaire entre 6h30 et 19h30 <i>(pour s'aligner aux règles de la fonction publique).</i></p>
Droit à la déconnexion	<p>Nous souhaitons que vous mettiez le point sur le droit à la déconnexion lors du télétravail.</p>

Nous sommes bien évidemment disponibles pour une entrevue, à votre meilleure convenance, afin de pouvoir discuter sur les points mentionnés.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président du Syndicat des P&T

Le Secrétaire général du Syndicat des P&T

Gilbert GOERGEN

Daniel NESTLER

# Accord de médiation

En février 2024, nous avons l'immense honneur de pouvoir vous annoncer la mise en place de l'Accord de médiation, qui donne l'opportunité à environ 270 collaborateurs de changer du statut privé de salarié vers le statut de droit public.

Malheureusement, vue la complexité inhérente à ce changement, un retard conséquent au niveau de l'organisation est à constater et POST Luxembourg n'est plus en mesure d'organiser les examens de carrière afférents en 2024. Néanmoins, ceci n'est qu'un souci mineur, vu que les nominations seront faites de manière rétroactive au 1er janvier 2025. Le décalage des examens ne générera donc aucun désavantage vis-à-vis des collaborateurs concernés.

Il est à noter, que l'INAP s'est dit dans l'impossibilité d'organiser lui-même les examens en question dans un laps de temps raisonnable. C'est la raison pour laquelle, la Direction de POST Luxembourg a finalement décidé que ce sera elle-même, de concert avec le Syndicat des P&T, qui organisera ces examens, sans l'intervention de l'INAP. Ceci est légalement possible, car POST possède l'autonomie administrative nécessaire pour organiser tous les examens, sous condition que le programme d'examen, tel que défini par règlement grand-ducal, soit respecté.

Plusieurs dates possibles ont dès lors été définies, qui pourront, espérons-le, vraisemblablement être respectées :

- Jeudi, 6 mars 2025 ;
- Vendredi, 7 mars 2025 ;
- Jeudi, 13 mars 2025 ;
- Vendredi, 14 mars 2025 ;
- Jeudi, 20 mars 2025 ;
- Vendredi, 21 mars 2025 ;
- Jeudi, 27 mars 2025 ;
- Vendredi, 28 mars 2025.

A ce stade, nous ne sommes pas encore en mesure de préciser quels examens pour quelles carrières seront tenus à quelle date. La Direction « Ressources humaines » publiera prochainement plus d'informations à ce sujet, et nous tiendrons les collègues concernés bien évidemment au courant du suivi !

A noter que les collaborateurs qui changeront vers les sous-groupes de traitement A2 ou A1 seront exempts d'examen, tel que prévu par la loi.



## Question :

1

Est-ce que l'ancienneté est celle uniquement chez POST ou également l'ancienneté auprès d'un autre employeur ?

## Réponse :

Non uniquement l'ancienneté chez POST est prise en compte.

## Question :

2

Les 19 ans d'attente pour atteindre le grade le plus élevé, ne serait-ce qu'à partir du moment du changement vers le statut de droit public ?

## Réponse :

Pour le classement individuel toute l'ancienneté passée auprès de POST Luxembourg sera prise en compte.

## Question :

3

Après la nomination au 1.1.2025 est-ce que je peux postuler pour un poste plus élevé ?

## Réponse :

Oui tout collaborateur peut postuler pour n'importe quel poste, néanmoins le salaire qu'il touche sera toujours celui de sa carrière. P.Ex. si je suis en B1 et que je postule pour un A2 et bien oui c'est possible mais mon salaire se réfèrera toujours à la grille B1.

## Question :

4

Étant aujourd'hui dans une carrière C et si, après nomination je passe ma 1ère lycée et que je réussisse du coup, de sorte que je pourrais prétendre à la carrière B 1, pourrais-je passer de ma carrière C au B 1, vu mon nouveau diplôme ?

## Réponse :

Oui, mais pas tout de suite. Indépendamment du diplôme, le changement de carrière peut se faire au plus tôt 10 ans après la nomination dans la carrière initiale.

**Question :**

5

Quelle est la date limite pour dire si on veut changer de statut ?

**Réponse :**

A la base c'était le 31 juillet 2024 mais les RH ont plutôt parlé du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Question :**

7

Qu'en est-il de la connaissance des 3 langues exigée par la loi ?

**Réponse :**

Suite à une décision de la direction, tous les candidats auront une dispense au niveau de la connaissance des 3 langues.

**Question :**

9

Quels sont les critères pour obtenir la prime « postes à responsabilité » ?

**Réponse :**

C'est une question difficile à répondre, car il y a plusieurs critères à respecter. Les postes de chef de département, chef de service et chef de section sont d'office éligibles en tant que « postes à responsabilité », indépendamment de la carrière. Pour tous les autres postes, il n'y a pas de réponse concrète et il faut l'analyser au cas par cas.

**Question :**

11

Quels sont les conditions pour devenir fonctionnaire ?

**Réponse :**

- 1) Avoir changé vers le statut public (Employé de l'Etat).
- 2) Avoir réussi l'examen de carrière.
- 3) Avoir réussi l'examen de fonctionnarisation, qui peut être fait au plus tôt 15 ans après la nomination en tant qu'Employé de l'Etat.

**Question :**

13

Pourquoi est-ce que les sous-groupes A1 et A2 n'ont pas besoin de faire l'examen de carrière ?

**Réponse :**

Comme ils ont plus d'études, à l'époque, la décision avait été prise de les dispenser des examens. La loi ne prévoit donc tout simplement pas d'examen de carrière pour ceux deux sous-groupes de traitement.

**Question :**

15

L'examen est dans quelle langue ?

**Réponse :**

La matière à apprendre est en français et en allemand, dépendamment de l'examen. Les questions lors de l'examen sont en français, néanmoins les collaborateurs pourront répondre aux questions en français ou en allemand. Pour le travail de réflexion pour les B1 p.ex. vu qu'il y a 2 travaux de réflexion un doit être écrit en français et le deuxième soit en français soit en allemand.

**Question :**

6

Si je change vers le statut public est-ce que je peux faire l'examen de carrière que dans 3 ans ou est-ce que je suis obligé de le faire tout de suite ?

**Réponse :**

Il vaut mieux le faire de suite, pour ceux qui souhaitent le faire. Le faire plus tard reste néanmoins une possibilité.

**Question :**

8

Pour recevoir la prime chef de famille est-ce qu'il faut être marié ?

**Réponse :**

Non, par contre il faut recevoir les allocations familiales pour pouvoir être éligible à la prime chef de famille.

**Question :**

10

Est-ce que toutes les carrières peuvent obtenir la prime « postes à responsabilité » ?

**Réponse :**

Oui, toutes les carrières peuvent en profiter, mais il faut respecter les critères de sélection.

**Question :**

12

La Prime BTS peut être attribué peu importe la carrière ?

**Réponse :**

Non, la prime BTS est uniquement pour la carrière B1 et il faut en plus que le diplôme de BTS soit en relation avec la fonction occupée. Exemple : si j'ai un BTS secrétariat et que je travaille en informatique, je ne reçois pas la prime BTS.

**Question :**

14

Quand est-ce que les examens sont prévus ?

**Réponse :**

Enfin, les examens se tiendront probablement pendant le mois de mars 2025. Toutes les nominations seront faites de manière rétroactive au 1/01/2025. Comme l'INAP n'a pas de disponibilité pour organiser les examens de carrière, POST a décidé de reprendre toute l'organisation et la correction des examens. Les règlements grand-ducaux seront respectés et le programme sera donc le même que pour tout autre examen de carrière.

## ENTREVUE AVEC LE MINISTRE LEX DELLES.

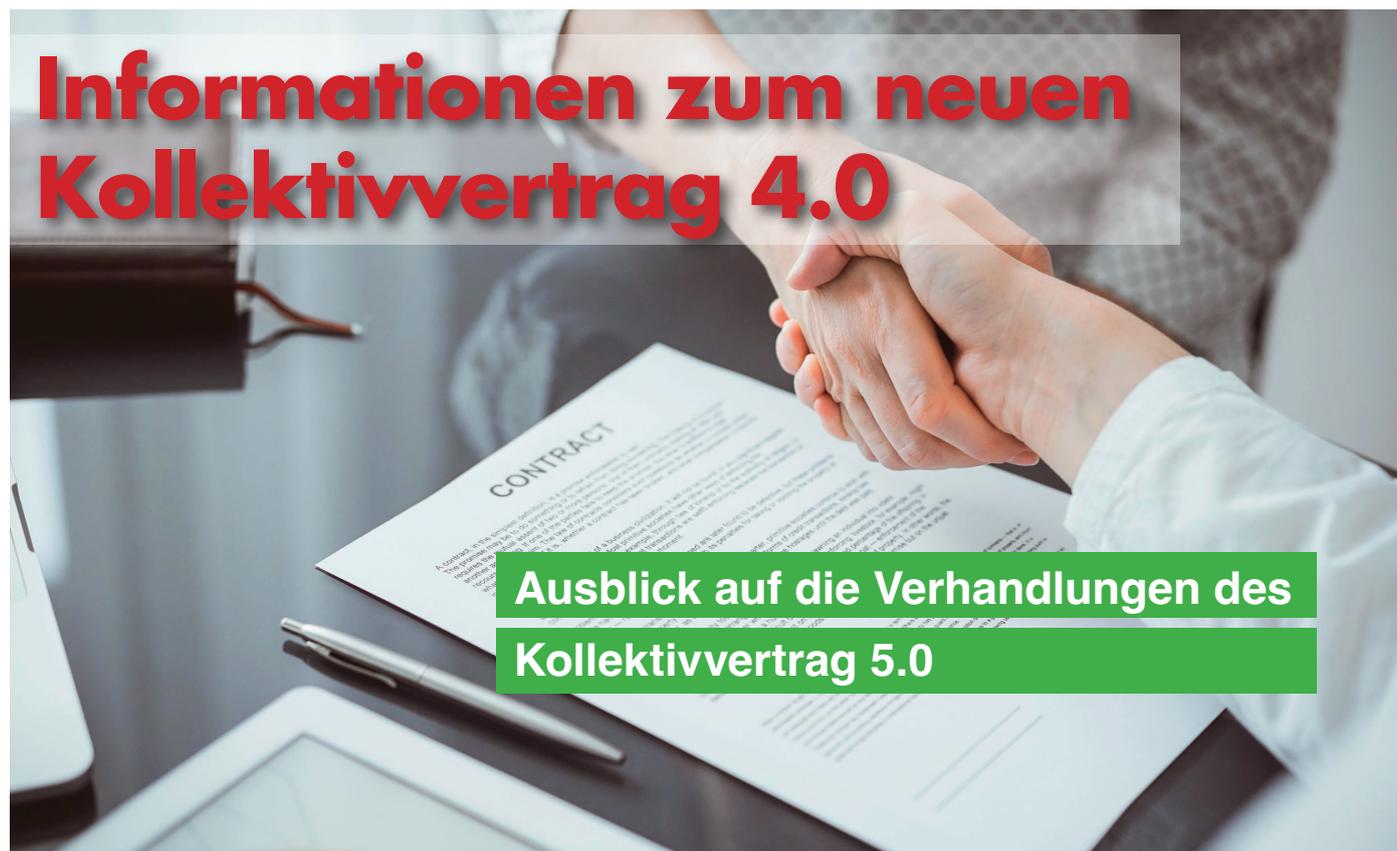


de gauche à droite: Luc WILMES, Daniel NESTLER, Udo FELL, Steve STREFF, Gilbert GOERGEN, M. le Ministre Lex DELLES, Raymond JUCHEM

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

**SCANNER LE CODE QR ET INSCRIVEZ-VOUS À  
NOTRE NEWSLETTER**

Scan Me



# Informationen zum neuen Kollektivvertrag 4.0

## Ausblick auf die Verhandlungen des Kollektivvertrag 5.0

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Euch über den erfolgreichen Abschluss des Kollektivvertrags 4.0 für die POST Luxembourg zu informieren. Dieser Vertrag wurde unter der Federführung des Syndicat des P&T in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften LCGB und OGBL ausgehandelt und stellt einen wichtigen Meilenstein in unseren Bemühungen dar, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und an die Standards des öffentlichen Dienstes anzupassen.

### Wichtige Errungenschaften:

Ein zentrales Ergebnis ist die Wiedereinsetzung vom Artikel 2. aus dem Kollektivvertrag 3.0. Dieser Artikel stellt sicher, dass, sobald eine neue Gehaltsvereinbarung für den öffentlichen Dienst zwischen der CGFP und dem Minister für den öffentlichen Dienst abgeschlossen wird, POST Luxembourg innerhalb von zwei Monaten Verhandlungen zur Anpassung der Gehälter aufnimmt. Unsere Direktion hat sich dazu bereit erklärt, diese Regelung im Rahmen ihrer Möglichkeiten dann auch für alle Mitarbeiter der POST Luxembourg umzusetzen, sodass künftige Änderungen im Punktwert für uns zeitnah Wirkung zeigen.

Ein weiterer Erfolg ist die Aufhebung der verbindlichen Regelarbeitszeit bis 15:30 Uhr. Diese Änderung bringt mehr Flexibilität in den Arbeitsalltag und ermöglicht eine bessere Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Hier ist allerdings eine gute Abstimmung innerhalb der Abteilungen notwendig, damit der Dienst am Kunden gewährleistet bleibt.

### Rückwirkende Anpassungen:

Zusätzlich konnten wir erreichen, dass das Gehälterabkommen von Dezember 2022, das zwischen der CGFP und dem Minister des öffentlichen Dienstes ausgehandelt wurde, rückwirkend ab dem Jahr 2023 umgesetzt wird. Dies bedeutet für unsere Kolleginnen und Kollegen eine Prämie von 1.400 Euro für das Jahr 2023 sowie ab Januar 2024 eine rückwirkende lineare Gehaltserhöhung von 1,95 % für diejenigen, die bislang noch nicht davon profitieren konnten.

### Ausblick auf den Kollektivvertrag 5.0 und der Beginn der Verhandlungen im Januar 2025

Unsere Forderungen aus dem weiterhin bestehenden Katalog werden wir ab Januar 2025 aktiv in Angriff nehmen. Diese Forderungen sind vollständig losgelöst von den Verhandlungen der CGFP mit dem Minister des öffentlichen Dienstes, jedoch eng verbunden mit unserem langjährigen Ziel, die Schaffung des Statuts des „AGENT POST“ bzw. die Möglichkeit eines Statutenwechsels bei POST Luxembourg zu erreichen. Wir erwarten, dass diese Themen reichlich Diskussionsstoff bieten und eine lebhaft Debatten anstoßen werden.

Für uns als Syndicat des P&T bleibt es oberstes Gebot, POST Luxembourg als stabiles und öffentlich-rechtliches Unternehmen zu stärken und für alle Kolleginnen und Kollegen ein gerechtes und zufriedenstellendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

**Wir danken Euch herzlich für Euer Vertrauen und Eure Unterstützung.**

# Postschoul

## devient une réalité à partir de la rentrée scolaire 2024/2025 !

Grâce aux échanges constructifs avec le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN), nous avons pu présenter notre vision de la « Postschoul » et l'idée de proposer une nouvelle formation en ICT pour les diplômés DAP et/ou technicien. Notre objectif est de renforcer les compétences des étudiants en offrant une formation spécialisée dans les technologies de l'information et des télécommunications (ICT).

En tant que Syndicat des P&T, nous souhaitons que la « Postschoul » ne soit pas seulement une école de formation pour les futurs employés de POST Luxembourg, mais qu'elle devienne également un centre de formation au service de tout le pays. Nous envisageons d'élargir cette initiative au-delà du secteur des ICT, en intégrant également d'autres métiers pour diversifier les opportunités de formation.

Pour atteindre ces objectifs, nous développons des partenariats avec des lycées et l'Université du Luxembourg, afin de créer des parcours éducatifs cohérents et offrir aux étudiants une formation complète, alliant théorie et pratique, dans un environnement moderne et adapté aux besoins du marché.

La « Postschoul » a déjà connu un premier succès concret : en troisième et dernière année de la formation DAP en Electro-Technologies, le module TECOM1 a été intégré. Ce module offre une vue d'ensemble sur les réseaux de télécommunications et explique les différentes technologies d'accès ainsi que les terminologies associées. Pendant deux jours, ces technologies sont approfondies de manière théorique et pratique dans les salles de formation de POST Luxembourg/ Postschoul.

De plus, les thèmes liés à « Postschoul » ont également été abordés dans nos échanges syndicaux avec le Ministre de l'Économie, Monsieur Lex Delles, afin de souligner l'importance nationale et les potentialités de cette initiative de formation.



MÉI CONGÉ! ODER DACH AWER UGESCHMIERT GINN?

PostTelecom

CRAC!

MIR HUELEN  
EIS D'ZÄIT  
FIR SIE!



ALYNEIDER