

DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VUN DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT

33. AUSGABE / 12.2023



EDITORIAL

Wahlresultate, Strategie und Arbeitsbelastung

AKTUELLES

Sozialwahlen

INTERVIEW

Generaldirektor
Claude Strasser

Pension Plan (111bis L.I.R.)*

Parce qu'il n'est jamais trop tôt pour préparer sa retraite.

Constituez un capital pour votre retraite **et profitez de déductions fiscales dès maintenant.**

baloise.lu/pension



**Aussi pour
les travailleurs
frontaliers***

*voir conditions

*Loi modifiée du 4 décembre 1967
concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.)

 **baloise**

Editorial

Wahlresultate, zu hohe Arbeitsbelastung und Strategie 2023-2027



Die Landeswahlen sind vorüber, und dementsprechend rücken andere Themen wie die zukünftige Strategie des Postunternehmens in den kommenden Wochen verstärkt in den Fokus. In Bezug auf diese neue Betriebsstrategie werden die sechs Personalvertreter aus dem Verwaltungsrat dann auch aufmerksam

verfolgen, ob verschiedene Aspekte aus ihrem eigens ausgearbeiteten Strategiedokument sich dann in der neuen Unternehmensstrategie des Postunternehmens wiederfinden werden.

Auch für die Briefträgergewerkschaft werden die nächsten Monate zweifellos von Interesse und Arbeitsintensität geprägt sein. Dies bezieht sich insbesondere auf diese künftige Betriebsstrategie, den wichtigen Punkt der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzerhalts, die Verhandlungen über den neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter im Salariatsstatut, die bevorstehenden Sozialwahlen und natürlich die finale Phase zur Beendigung der Mediation mit bestmöglichen Resultaten, jedoch im Einklang mit den bestehenden Gesetzen. Nicht zu vergessen ist die Umsetzung des 12-Punkte-Abkommens für die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, welches im Juni, nach monatelangen Verhandlungen, zwischen Minister Hansen und der Briefträgergewerkschaft ausgehandelt wurde.

Bleibt dann natürlich noch die Klage der 323 Briefträger, wo im November vom Gewerkschaftsjuristen der BG und im Namen der Kläger, als erste Maßnahme der ganzen Prozedur, die „Demande gracieuse de reclassement“ beim zuständigen Minister eingereicht wurde. Fakt ist jedoch auch, dass seit mehreren Monaten die Situation bei der Briefpost und den Briefträgern dementsprechend ist, dass viele Mitarbeiter sich regelmässig überfordert fühlen. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass sie regelmäßig zu Dienstbeginn vor großen Mengen von Werbesendungen und Paketen stehen und dadurch öfters eine ungesunde Stresssituation entstanden ist. In diesem Ka-

lenderjahr kam noch die zusätzliche Herausforderung hinzu, dass sowohl die Kommunalwahlen im Juni als auch die Landeswahlen im Oktober stattfanden. Dies hatte zur Folge, dass die Briefträgerinnen und Briefträger über Wochen hinweg zahlreiche Wahlwerbesendungen aller Parteien verteilen mussten.

Wahlpropaganda und Umweltschutz

Die Situation der Wahlpropaganda aller Parteien muss als äußerst fragwürdig betrachtet werden, da sie zunächst einmal erhebliche finanzielle Ressourcen erfordert, die teilweise aus der Staatskasse stammen. Vor nicht allzu langer Zeit haben unsere Landesvertreter ein neues Umweltgesetz verabschiedet, das bekanntlich zum Ziel hatte, den Gebrauch von Papier zu reduzieren. Rückblickend betrachtet fällt auf, dass wahrscheinlich noch nie so viel Papier für die Propaganda der politischen Kandidaten und ihre teils nicht realisierbaren Wahlversprechen verwendet wurde. Dies wirft Fragen auf und zeigt, wo die wahren Prioritäten der Politiker und Parteien liegen, und wie es tatsächlich um ihre Umweltbedenken bestellt ist. In Zeiten des digitalen Wandels stehen den Parteien und Kandidaten heutzutage alternative Möglichkeiten zur Verfügung, um sich und ihre Wahlversprechen umweltfreundlicher zu präsentieren, was zudem mit Sicherheit dann auch kostengünstiger wäre. Bürger, die sich für die Wahlen interessieren, könnten ohne Probleme auf digitalem Weg die nötigen Informationen erhalten, anstatt in Wahrheit sinnlos Papier zu verschwenden.

Noch einmal zur Überlastung der Briefträger: In den letzten Monaten kam zu dieser angesprochenen hohen Belastung, in Verbindung mit den Wahlen, noch die steigende Anzahl der Einschreibsendungen hinzu, bei denen immer mehr Bürger mittlerweile den bequemen Weg der Briefwahl wählen. Bei den Landeswahlen im Oktober fragten 70.000 Wahlberechtigte Briefwahlunterlagen an, und dieser Trend zeigt steil nach oben. In den letzten Wochen und Monaten hat die Briefträgergewerkschaft mehrfach aufgrund dieser hohen Belastung bei der Post Courier-Direktion interveniert, jedoch wurden die Beschwerden kaum ernsthaft berücksichtigt.

Es wurden nur wenige angemessene Maßnahmen ergriffen, um die bekannten Probleme im Voraus zu lösen und dieser ungesunden Situation mit zahlreichen negativen

Konsequenzen entgegenzuwirken. Die Situation, die sich aus der hohen Anzahl von zu verteilenden Paketen und Werbesendungen ergibt, sowie die zunehmende Anzahl von Haushalten mit arbeitsbezogenen Konsequenzen und die gleichzeitige problematische Verkehrssituation in den Ballungszentren des Landes, findet jedoch keinerlei Berücksichtigung seitens der Postdirektion. Wenn man das Management auf diese Problematik anspricht, erhält man entweder keine Antwort oder den Eindruck, als ob es von dieser Situation noch nie gehört hätte.

Entlastung der Briefträger tut Not!

Aus Sicht der Briefträgergewerkschaft und der Briefträger führt diese ungesunde und unbefriedigende Situation jedoch dazu, dass die von der Direktion oft in Frage gestellte hohe Anzahl an Krankmeldungen nicht abnimmt, sondern im Gegenteil eher noch ansteigt. Leider fehlt es dem Management bis dato an Einsicht und der Bereitschaft, diese Situation zu ändern, wenn man sie mit dieser hausgemachten Problematik konfrontiert. Natürlich besteht dann das Risiko, dass diese permanent hohe Stressbelastung die bisher so hoch geschätzte Qualität der Dienstleistungen bei POST, die übrigens noch immer unser stärkstes und wichtigstes Argument im Wettbewerb ist, eventuell zu beeinträchtigen riskiert.

Hoher Stressfaktor!

Dies könnte in Anbetracht der neuen Strategie dann eventuell einem Anfang vom Ende gleichkommen. Diese Situation sollte daher unter allen Umständen vermieden werden. Die katastrophalen Umstrukturierungen von 2011/2012 sollten als mahnendes Beispiel dienen. Aus diesem Grund hat die Briefträgergewerkschaft Mitte Oktober schriftlich beim POST Courier-Direktor interveniert. Es sollte schnellstmöglich eine Sitzung einberufen werden, um die Situation im Detail zu analysieren und endlich Maßnahmen zur Entlastung der Briefträgerinnen und Briefträger sowie zur Schaffung geordneter Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die zukünftige Strategie einzuleiten. In dem in dieser Zeitung Seite 68) abgedruckten Brief wird u.a. auch auf Unregelmäßigkeiten bei den Kontrollen der Briefträgergänge hingewiesen.

Die ständige Entschuldigung oder Erklärung der Direktion, die immer wieder auf den Rückgang von fünf bis acht Prozent bei den Briefen hinweist, kann die BG nicht mehr akzeptieren, da in den letzten Jahren zu viele andere Bereiche parallel erheblich gewachsen sind. Zudem sollte die Postdirektion sich bewusst werden, dass ab einem gewissen Alter und nach vielen Jahren Außendienst bei dem oft regnerischen Wetter in Luxemburg gesundheitliche Probleme auftreten können, welche die ohnehin schon anspruchsvolle Arbeitssituation noch erheblich verschärfen. Bislang gibt es nur wenige angemessene Alternativen, um den betroffenen Personen zu helfen. Angesichts der neuen Strategie wäre es daher an der Zeit, dass Veränderun-

gen und Verbesserungen in Bezug auf den anspruchsvollen Beruf des Briefträgers nun endlich an oberster Stelle stünden.

Erwartungen an den neuen Postminister

Nach den Wahlen wird POST Luxembourg sich nach vielen Jahren mit Ministern der LSAP nun mit einem neuen Minister in Person von Lex Delles anfreunden müssen, der eben nicht aus der sozialistischen Partei, sondern aus der demokratischen Partei kommt.

Es bleibt also nun abzuwarten, welche Vorstellungen der neue Minister haben wird, aber man kann davon ausgehen, dass er nicht beabsichtigt, das Rad bei POST völlig neu zu erfinden und dem aktuellen Verwaltungsrat wohl grundsätzlich sein volles Vertrauen schenken wird. Es ist zu hoffen, dass er sich ebenso wie sein Vorgänger Franz Fayot für die Arbeit und die wichtige Rolle von POST im Interesse des Landes, der Bürger und des Aktionärs interessieren wird.

Die Personalvertreter im Verwaltungsrat und die Gewerkschaften hoffen ebenfalls, dass er diesen so wichtigen Kontakt zu allen Beteiligten aufrechterhalten und sogar noch fördern wird. Gleiches gilt für den neuen Minister für den öffentlichen Dienst. Es ist jedoch anzumerken, dass Minister Marc Hansen sicherlich kein einfacher, sondern gelegentlich ein sturer Verhandlungspartner war. Dennoch ist er letztendlich derjenige, der der CGFP, sogar in Krisenzeiten, verschiedene Zugeständnisse machte, was bei Ministern anderer Parteien als der DP, nicht immer der Fall war. Gleiches gilt für die Briefträger. Minister Marc Hansen wird auf jeden Fall als der Minister in die Geschichte eingehen, der den Briefträgern, nach über 30 Jahren an erfolglosen Forderungen gegenüber verschiedenen Ministern, nun am Ende seiner Amtszeit als Beamtenminister, die verdienten Zugeständnisse hinsichtlich unserer beruflichen Laufbahn gewährte.

All dies sollte nicht vergessen werden, und es bleibt abzuwarten wie die Verhandlungen mit Serge Wilmes, dem nun in der Verantwortung stehenden Minister für den öffentlichen Dienst, verlaufen werden. Dies wird besonders interessant angesichts der jüngsten Äußerungen von Politikern, dass die Staatskasse nach Jahren der Krisen und staatlichen Hilfspakete offenbar leer ist. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass verschiedene Parteien und deren Politiker die unmöglichsten Wahlversprechen auf ihren doch so umweltfreundlichen Plakaten in dicken Buchstaben schrieben, wo doch gewusst war, dass dafür an sich nur geringe öffentliche Gelder verfügbar wären.

Die neue Strategie

Bleibt dann noch die Strategie 2023 -2027 bei POST, wo momentan immer mehr Details über die sehr wichtige zukünftige Betriebsstrategie bekannt werden. Bei Post Courier kann man mit hoher Wahrscheinlichkeit davon

ausgehen, dass in naher Zukunft Veränderungen an der Tagesordnung stehen werden. Dies sollte an sich jedem Mitarbeiter aufgrund der aktuellen Lage klar sein. Von welchem Ausmaß diese Änderungen sein werden, wird sich dann demnächst zeigen. Die Hauptzielsetzung der neuen Strategie bei POST Courier wird vor allem darin bestehen, effizienter zu arbeiten und die Kosten zu reduzieren.

Dies soll unter anderem durch den Erwerb neuer Verteilermaschinen umgesetzt werden. POST Courier ist auch zweifellos auf neue, zeitgemäße Soft- und Hardware angewiesen, um die bekannten Defizite auszugleichen. Im Bereich des BTB-Geschäfts, im gesamten Postunternehmen, gibt es mit Sicherheit noch erhebliches Potenzial zur Steigerung des Umsatzes. In Zukunft sollen wegen Kostengründen und Effizienz dann die derzeitigen zehn Verteilerkanäle bei POST Courier auf lediglich nur noch drei reduziert werden. In diesen drei Kanälen soll dann auch mehr auf die Belange und spezifischen Wünsche der Kunden geachtet werden. Natürlich soll auch die wichtige Digitalisierung einzelner Dienstleistungen schnellstmöglich in die Wege geleitet werden.

Um wettbewerbsfähiger zu werden soll eine neue Logistikhalle mit erweiterten Lagerkapazitäten gebaut werden. Dies bedeutet, dass für die Gewerkschaftsvertreter spannende und wegweisende Wochen anstehen, die zweifellos auch den künftigen Arbeitsalltag der Mitarbeiter beeinflussen werden. Es ist sicherlich auch wichtig zu betonen, dass die Arbeitsplätze bei POST nach wie vor gesichert sind. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation sieht die Situation hinsichtlich der Perspektiven und Arbeitsbedingungen jedoch prinzipiell ganz anders aus.

Solidarität

Aufgrund der gegenwärtigen Situation ist es notwendig, dass diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bisher hauptsächlich ihre individuellen Anliegen im Blick hatten und wenig Wert auf gewerkschaftliche Solidarität legten, sich künftig solidarisch zu ihren Arbeitskollegen und den Gewerkschaften bekennen. Wenn nicht jetzt, wann dann? Es steht zu viel auf dem Spiel!

Raymond Juchem
Präsident

Hotel-Restaurant
Belle Vue

Wellnesscenter – Indoor pool – Sauna's – Fitness – Massages
3 rue de la gare L-9420 Vianden T: +352834127 www.hotelbv.com

Interview mam Generaldirekter

11 Froen un de Claude Strasser

Raym Juchem: Här Strasser, als éischt emol déi wichtegst Fro! Dir hutt, bedéngt duerch eng schwéier Krankheet, eng Zäit hannert lech, déi ee kengem wënscht a fir lech sécher net einfach war. Wéi geet et lech dann aktuell?

Claude Strasser: Et geet mir besser. Ech hunn Ufanks Oktober erëm ugefaange mat schaffen. Doriwwer sinn ech ganz frou, och wann ech nach net zu 100% fit sinn an nach eng Zäitche muss méi kuerz trëppelen.

Raym Juchem: Als Bréifdréieschgewerkschaft ware mir an de vergaangene Méint oft a Gedanke bei iech, an hunn drop higewisen, dass d'POST, an dësen net einfachen Zäiten awer op hire Kapitän Claude Strasser ugewisen ass. Kann esou e groussen Etablissement Public wéi d'POST et nun emol ass, dann trotz allem gutt funktionéieren, wann de Kapitän en personne, fir eng ongewëss Zäit ausfällt?

Claude Strasser: Ech hat d'Chance mech komplett op meng Kolleegen, an notament mäin adjoint, de Pierre Zimmer, kënnen ze verloossen. Iwwer déi lescht Joren hu mir et fäerdeg bruecht, um Niveau vun der Direktioun, eng richteg Equipe ze forméiere, an där een deem aner hëllef wou e kann. Dat huet sech elo ausbezuelt. Perséinlech huet mir dat vill gehollef fir mech op meng Gesondheet ze konzentréieren. Quitte dass ech awer och iwwert déi ganz Zäit a Kontakt mam Pierre stoung.

Raym Juchem: Déi nei Betriebsstrategie 2023-2027 steet jo quasi an de Startlächer, mee muss nach vum Verwaltungsrot gutt geheescht ginn. Wat si fir de Groupe POST a noer Zukunft dann déi gréisst Challenges a Risiken?

Claude Strasser: D'Challenges an d'Risiken hunn iwwert déi lescht Joren net wierklech geännert. Ausser dass d'Welt an där mir liewen a schaffen ëmmer méi schnell dréint a mir ëmmer méi mat Onsécherheete konfrontéiert sinn. Dofir muss mir eis permanent upassen an a Fro stellen - ob dat wat gëschter gutt a richteg war, och nach muer zoutrëfft. Genau dat maache mir wa mir eis Strategie iwwerschaffen, an do wou et néideg ass, upassen.

Raym Juchem: RSE, an anere Wieder d'Responsabilité Sociétale/Sociale des Entreprises ass jo an dëser neier Strategie e groussen Thema. Ass de Volet RSE, mat parallel dann awer méi Beneficer generéiere, dann iwwerhaupt kompatibel? A riskéiert dëse wichtige Sujet, dee bekanntlech e finanziellen Impakt huet, net eventuell d'Konkurrenzfähigkeit vu POST vis a vis vu Konkurrenzunternehmen,

déi dës Responsabilitéit dann eventuell net esou seriö huelen?

Claude Strasser: Et ass richteg dass de Volet RSE an Zukunft ee vill méi grouss Stellewäert kritt wéi dat bis elo de Fall war. Et geet net méi duer gutt a rentabel ze schaffen, et gëtt och vun eis verlaangt dass mir dat am Respekt vun der Ëmwelt maachen an dass mir respektvoll a responsabel mat eise Clienten, Fournisseuren, Partner a Mataarbechter ëmginn. Mir sinn dovun iwwerzeugt dass mir als Etablissement public do mam gudden Beispill solle virgoen. Perséinlech sinn ech awer och der Meenung, dass Entreprises, déi dat net esou seriö huelen a grouss Schwierigkeete kommen a laangfristeg wäerte verschwannen.

Raym Juchem: D'Zilsetzung, dass all eis Metieren an noer Zukunft prinzipiell méi rentabel solle sinn, ass bekanntlech e groussen Thema an dëser neier Strategie. D'Situatioun ass awer och déi, dass mir als en Etablissement public verschidde Services d'Interêt général ubidde mussen, mee déi à priori net wierklech rentabel sinn, wat nieft héijen Ausgaben och Investissementer viraus setzt. Mat dëser Ausgangslag, dem Drock vun héijen Investissementer am Interessie vum Aktionär an de Bierger, wéi z.Bsp de 5G, an enger Krisesituatioun mat wirtschaftlechen Konsequenzen, ass et dann trotz allem selbstverständlech, dass de Groupe POST, elo respektiv an Zukunft, iwwerhaupt nach héich Beneficer erwirtschafte kann?

Claude Strasser: All Servicer déi mir am Interêt vun der Gesellschaft leeschten sinn méttlerweil a Form vu Konventionen oder Kontrakter mam Staat gereegelt, a mir ginn och zum Deel dofir bezuelt. An och wa mir een Etablissement public sinn, fonctionéiere mir ewéi eng ganz normal Entreprise a méttlerweil komplett liberaliséierte Marchéen. Dat bedeit dass mir genuch Beneficer mussen maache fir eise Mataarbechter hir Paie kënnen ze bezuelen, fir eis Investissementer ze finanzéieren an net zu Lescht och fir eisem Aktionär, dem Staat, een Dividend ze bezuelen. Wa mer dat net fäerdeg bréngen, hu mer ee Problem. Dofir bleift d'Rentabilitéit och an Zukunft extrem wichtig.

Raym Juchem: POST Courier kuckt a punkto Perspektiven, dat mat Bléck op d'Resultater, bekanntlech op eng méi schwierig Zukunftssituatioun. Obwuel de Courier Joer fir Joer zeréck geet, hu vill Bréifdréiere a Bréifdréierinnen dacks d'Gefill, dass si d'Aarbecht net méi packen. Ëmmer méi Publicitéit, méi Päck, méi Haushalter, net ze



vergiessen déi zwou Walperiode vun dësem Joer mat richteg vill Aarbecht, an eng Verkéierssituatioun, déi vereenzelt Bréifdréier, virun allem an de Ballungszentren vill Schweess a Nerve kaschten. Déi vill Aarbecht, déi si Dag fir Dag am Interessie vu POST, de Bierger an dem Aktionär prestéieren, weist sech leider, a fir d'Personal onverständlecherweis, net am Resultat vu POST Courier. Aktuell héiert een a Gespréicher mat betraffene Bréifdréier, dass d'Motivatioun op Grond vun dëser héijer Belaaschtung ëmmer méi noléisst. D'Konsequenze vun esou enger stressiger Aarbechtssituatioun si bekannt: Krankeschäiner, an

d'Risiko bei der Perte vun der esou wichtiger Qualität. Gëtt et aktuell, dat a Relatioun mat der neier Strategie eventuell e Message vum Generaldirekter, deen an Zukunft op eng verbessert Aarbechtssituatioun vun de Bréifdréiere a Bréifdréierinnen hindeite kéint?

Claude Strasser: POST Courier geet effektiv am Moment duerch eng schwéier Phase. De Courier hält Joer fir Joer of. Dat gesi mer zu Beeteberg am Tri an de Bréifdréier mierkt et a sengem Casier. Leider féiert dat net zu enger Entlaaschtung vum Bréifdréier, au contraire huet

hien oder si méi Aarbecht wéinst de Päck oder de Reklammen. Fir d'Entreprise heescht dat dass mir mat genau esou vill Leit um Enn vum Joer manner Rescht hunn, respektiv manner Benefice maachen. Well eben op engem Bréif méi verdéngt ass ewéi op engem Pak oder enger Reklamm. Doriwwer ass kee frou an dat hu mer eis och net erausgesicht, mee do féiert am Moment kee Wee derlaanscht.

Raym Juchem: D'Bréifdréieschgewerkschaft hat an engem Bréif vum 19. Mee 2023 op déi allgemeng Situatioun an den Zentren higewisen, a verschidde Problemer opgeworf, wou aus der Siicht vum Personal an der Gewerkschaft Verbesserungspotential géing bestoen. Gëtt dann eenzelen vun dese Punkten an noer Zukunft Rechnung gedroen?

Claude Strasser: Et ass genau do wou mer den Hiewel sollen usetzen. Mir kënnen den allgemenge Réckgang vun der Bréifpost net stoppen, mee et si vill Saachen déi mer um Terrain kënnen besser maachen an domat och d'Aarbechtsbedingunge verbessern.

Raym Juchem: Wéi schonn ugedeit, gëtt et aktuell eng méi schwierig wirtschaftlech Situatioun bei POST Courier. Derbäi kennt dann nach Situatioun, dass de Service universel 2029 ausleeft, eng aktuell onkloer Colis-Situatioun besteet, a parallel dat neit Ëmweltgesetz 2024 a Kraaft trëtt. Net ze vergiessen d'Digitalisierungswell, mat de bekannte Konsequenze fir POST Courier. Deemno net déi bescht Zukunftsperspektive fir de Metier Courier. Ass et dann iwwerhaupt méiglech, dass de Beräich Courier op laang Siicht rentabel ka sinn, an ouni Subventioun vum Staat kann auskommen, wéi et iwwerregens am noen Ausland schonn d'Reegel ass? Des Situatioun och a Relatioun mat der obligatorescher Prestatioun vum Service universel!

Claude Strasser: Ech sinn iwwerzeegt dass POST Courier och laangfristeg wäert kënnen rentabel sinn. Et gi genuch Beispiller dofir am Ausland. Dat setzt natierlech viraus dass mer eis upassen. Als Post an engem klénge Land mussen mir do awer eisen eegene Wee fannen. Sech op Subventiounen ze verloossen ass a mengen Aen ee geféierlecht Spill.

Raym Juchem: D'Landeswale sinn eriwwe, an elo huet den Etablissement Publique POST en neie Minister, den Här Delles, deen dann aus enger anerer Partei kënnt, wéi dat bis dato de Fall war. Jorelaang hat d'POST bekanntlech Ministere vun der LSAP, déi an der Responsabilitéit stoungen. De Minister Franz Fayot war bekanntlech ganz interesséiert un den Aktivitéite vun der POST, a war dann

och dacks bei eis am Haus op Besuch, fir sech iwwer déi aktuell Situatioun ze informéieren. Erwaart Dir iech duerch dese Ministerwiessel eventuell gréisser Ännerungen, wéi z.B. an der Gouvernance, oder grondleeënd Ännerungen an der Strategie vum Groupe? An deem Kontext och d'Fro, op et speziell Erwaardungen oder villäicht esouguer Wënsch a Relatioun mat diesem Ministerwiessel ginn?

Claude Strasser: Ech muss soen dass mir eng excellent Relatioun mat eisem Minister haten. Deen sech vill fir d'Post interesséiert an och agesat huet. Ech sinn awer och ganz zouversichtlech dass dat mat eisem neie Minister, dem Här Delles, esou wäert weider goen. Mir ass et do net baang!

Raym Juchem: Mat Bléck op déi nei Betriebsstrategie: Wat ass ären Haaptmessage un eis Mataarbechter, a sinn d'Aarbechtsplazen op der POST och an Zukunft nach ëmmer sécher?

Claude Strasser: Ech hoffen dass mer am Dezember de Feu vert vun eisem Verwaltungsrat kréie fir d'Ëmsetzung vun där neier Strategie. Wéi déi Kéiere virdrun och, wäerte mir eis Zäit huele fir déi am Detail virzustellen an äre Froe Ried an Äntwert stoen. Ech sinn zouversichtlech wat eis Zukunft ubelaangt an et ass och an deem Sënn wou des Strategie ausgeschafft gouf!

Raym Juchem: D'Personalfest vum September kann ee mat Sécherheet als en Erfolleg duerstellen, an den Organisateure, respektiv den an der Verantwortung stoende POST-Servicer nëmme felicitéieren. Sinn an Zukunft dann nach weider esou flott Fester geplangt, well esou Evenementer jo bekanntlech den Zesummenhalt ënnert dem Personal stäerken, an dann indirekt zum wichtege Bien-être op der Aarbechtsplaz bäidroen?

Claude Strasser: D'Personalfest huet bei mir perséinlech een déiwen Androck hannerlooss, well ech fir d'éischte Kéier erëm vill vun eise Kolleegen erëm gesinn hunn. Ech mengen awer och dass vill Kolleegen ee flotten Owend erlieft hunn. Do huet ee wierklech gesinn dass d'Post net ee Betrib ewéi een aneren ass, an den Zesummenhalt an d'Kollegialitéit ëmmer nach ee ganz grouse Stellewäert hunn! Enger weiderer Editioun vun eisem Personalfest steet näischt am Wee!

D'Bréifdréieschgewerkschaft seet dem Claude Strasser villmools Merci fir den interessanten Interview a wënscht him weiderhin alles Guddes um Wee vu senger Rehabilitatioun!

Pensionierten-Sektion

Ausflug nach Bernkastel-Kues

Am 28. September organisierte die Pensionierten-Sektion, in Zusammenarbeit mit dem Busunternehmen Schmit aus Schieren einen Tagesausflug nach Bernkastel-Kues. Insgesamt nahmen 29 Mitglieder an diesem Ausflug teil.

Bei der Ankunft stand eine geführte Besichtigung der Stadt auf dem Programm, bei der die über 400 Jahre alten Fachwerkhäuser und die 2000 Jahre alte Weinkultur erkundet wurden.

Nach der Besichtigung wurde den Teilnehmern im Restaurant Doktor Weinstube ein erlesenes Mittagessen mit einem guten Glas Wein serviert.

Am Nachmittag, bei herrlichem Sonnenschein, folgte eine Schifffahrt über die Mittelmosel.

Die gut gelaunte Gesellschaft trat dann am späten Nachmittag die Heimreise nach Luxemburg an.

Vormerken: Die Pensionierten-Sektion plant am Donnerstag, den 23. Mai 2024, einen Tagesausflug nach „Fond-De-Gras“ zu organisieren. Dieser wird eine geführte Besichtigung und eine Dampflokkfahrt beinhalten. Wie üblich werden die Teilnehmer mit einem guten Mittagessen verwöhnt werden.

Théo Karier
Sekretär



Unsere Leistungen im Überblick

- Im Rahmen der regelmäßigen Meetings mit der Postdirektion und auch sonstigen Gremien versucht die BG die besten Arbeitsbedingungen und Entscheidungen für ihre Mitglieder auszuhandeln;
- Bei Arbeitskonflikten oder Problemen am Arbeitsplatz steht den Mitgliedern auf Anfrage eine erste Konsultation bei einem unserer Anwälte zu.
- Unsere Mitglieder sind ebenfalls Mitglied im Syndicat des P&T und in der C.G.F.P. mit all deren Vorteilen;
- Eine Haftpflichtversicherung für die ganze Familie ist im Mitgliederbeitrag enthalten;
- Ein Sterbegeld in Höhe von 500 EUR ist im Mitgliederbeitrag enthalten;
- Die Vertretung durch einen Anwalt kann gegebenenfalls gratis sein;
- Bessere Einkaufsbedingungen bei einigen unserer Sponsoren/Partner;
- Ein Bausparvertrag kann durch Vermittlung der C.G.F.P. abgeschlossen werden;
- Gute Bedingungen beim Abschluss eines Kleinkredits bei der Partnerbank der C.G.F.P.;
- Regelmäßiges Zusenden der Gewerkschaftszeitung «De Bréifdréier»;
- Zustellung der Zeitungen der CGFP und der des Syndicat des P&T;
- Ein professionelles Sekretariat im Interesse der Mitglieder;
- Vorzugspreis beim Erwerb des Briefträgerkalenders;
- Auf Anfrage bei der CGFP, mögliche juristische Unterstützung durch die C.G.F.P.-Anwälte;
- Delegierte in allen zehn Zentren die unseren Mitgliedern bei Bedarf zur Seite stehen;
- Öffentlicher Kongress;



Ein starkes Team



Bréifdréieschgewerkschaft
The Best Choice als Gewerkschaft fir all
Mataarbechter!



Scannen,
Ausfüllen,
Aschécken,
A Member sinn!



VACANCES SANS SOUCIS

NOUS SOMMES LÀ.

L'assistance médicale mondiale 24h/24 et 7j/7 est incluse automatiquement dans notre package de base. De plus, en cas d'un incident à l'étranger, vous pouvez en profiter dès le premier jour de votre adhésion CMCM.

Envie de devenir membre? Rendez-vous sur www.cmcm.lu

MIR SINN DO. FIR JIDDEREEN.

Klage vor dem Verwaltungsgericht

Aktueller Stand



Seit der Ankündigung einer möglichen Klage der Briefträger vor dem Verwaltungsgericht sind mittlerweile viele Monate vergangen. In dieser Zeit wurden zahlreiche Briefe versandt, viele Telefonate und Treffen mit Beamtenminister Marc Hansen geführt, sowie parallel noch viele Gespräche mit dem Rechtsanwalt der Briefträgergewerkschaft Marc Kohnen abgehalten. Alle diese Schritte wurden unternommen, um diesmal und nach über 30 Jahren an Gewerkschaftsforderungen sicherzustellen, dass nichts unversucht bleibt, um die längst überfälligen Lohnverbesserungen für die Briefträger im öffentlichen Dienst, endlich durchzusetzen.

Nach diesen monatelangen und schwierigen Verhandlungen mit dem Beamtenminister fand am 16. Juni schließlich eine letzte und entscheidende Abschlussverhandlung im Ministerium statt, bei der abschließend eine monatliche Gehaltserhöhung von 12 Punkten für die Briefträger im Status «Fonctionnaire d'Etat» sowie „Employé d'Etat“ ausgehandelt wurde. Diese monatlichen 12 Punkte entsprechen in etwa einem jährlichen Betrag von 3.000 Euro Brutto. Ein Geldbetrag, den man angesichts der anhaltenden Krisen und der Inflation sehr gut gebrauchen kann. Das von der Briefträgergewerkschaft ausgehandelte Abkommen wurde den insgesamt 323 klagenden Briefträgern am 17. Juni in einer kurzfristig einberufenen Versammlung genauestens erläutert.

Wie vom Minister Hansen angekündigt, wurde das mit ihm ausgehandelte Abkommen am 5. Oktober, noch kurz vor den Landeswahlen, am 7. Oktober offiziell hinterlegt. Dies war von großer Bedeutung für die weiteren Schritte im Zusammenhang mit der Klage. Wir möchten Minister Marc Hansen nachträglich für seine Ehrlichkeit und sein Entgegenkommen in den Verhandlungen mit der Briefträ-

gergewerkschaft danken. Eines ist jedenfalls jetzt schon sicher. Hätte die Briefträgergewerkschaft über die zwei vergangenen Jahre nicht hartnäckig ihre Laufbahnanforderungen über alle möglichen Kanäle verteidigt, wäre das 12-Punkteabkommen mit Sicherheit nicht zu Stande gekommen! Mit dem Hinterlegen des Abkommens war der Weg nun frei für den nächsten Schritt, nämlich die Klage der 323 Briefträger, ohne dass das ausgehandelte Abkommen zwischen der Briefträgergewerkschaft und Minister Hansen nachträglich in Frage gestellt würde.

Das 12-Punkte Abkommen ist also ein Verhandlungsergebnis zwischen der Briefträgergewerkschaft und der Regierung, vertreten durch Beamtenminister Marc Hansen. Die 323 Klagen sind demnach persönliche Klagen, die allesamt über den Rechtsanwalt Marc Kohnen beim Verwaltungsgericht eingereicht werden. In dieser Hinsicht hat die Gewerkschaft dieses Mal im Interesse der betroffenen Mitglieder im öffentlichen Dienst tatsächlich alle nötigen Schritte unternommen und nichts dem Zufall überlassen.

In keiner Weise kann man der Briefträgergewerkschaft also Vorwürfe machen, und alle bisherigen Schritte wurden in enger Abstimmung mit dem Rechtsanwalt der 323 Kläger unternommen. Es ist anzumerken, dass die Vertreter der Briefträgergewerkschaft und früheren FSFL über einen Zeitraum von mehr als 30 Jahren mit sämtlichen Forderungen bei allen verantwortlichen Ministern auf taube Ohren stießen. Sogar der zweiwöchige Streik von März 1990 hatte nicht den erwünschten Erfolg.

Durch den Einsatz und die anhaltende Entschlossenheit der aktuellen Vertreter der Briefträgergewerkschaft konnten nun endlich Gehaltsaufbesserungen durchgesetzt werden, was man Ex-Beamtenminister Marc Hansen demnach hoch anrechnen sollte. Nun kann der nächste Schritt erfolgen, und zwar der Beginn der Prozedur hinsichtlich der Klage der 323 Briefträger.

Diese Klage stützt sich auf eine Vielzahl überzeugender Argumente, darunter insbesondere das Gesetz von 2015 zur Gehälterrevision im öffentlichen Dienst und eben dem Punkt der Diskriminierung der Briefträgerlaufbahn im Vergleich mit anderen Laufbahnen, welche den obligatorischen Militärdienst ebenfalls geleistet haben und diesen Militärdienst indirekt schon lange anerkannt bekommen haben. Alle Einzelheiten mit den entsprechenden Argumenten sowie sämtliche Korrespondenz wurden übrigens bereits in dieser Zeitung ausführlich erläutert und dokumentiert! Der erste Schritt in Bezug auf die Klage der 323

Briefträger wird nun darin bestehen, eine „Demande gracieuse de reclassement“ beim zuständigen Minister einzureichen.

Der zuständige Minister hat dann nach Einreichung der „Demande gracieuse de reclassement“ maximal drei Monate Zeit, um auf dieses Gesuch zu reagieren – entweder positiv, oder negativ – und den Forderungen der 323 Kläger nachzukommen, indem er sie nachträglich mit allen Konsequenzen in die C1-Laufbahn einstuft. Im Falle einer negativen Haltung des Ministers wird dann sofort nach Ablauf von drei Monaten die gerichtliche Klage, welche bereits vorbereitet ist, beim Verwaltungsgericht eingereicht. Insgesamt zehntausende Seiten umfasst die Anklageschrift!

Hier werden dann auch noch vor Gericht einige Schreiben zwischen unserem Rechtsanwalt und der Regierung für jeden einzelnen der Kläger ausgetauscht werden. Bis zum Richterspruch, wird es dann voraussichtlich bis 2025 dauern. Die Briefträgergewerkschaft wird den Termin, an dem der Rechtsanwalt seine Argumentation beim Verwaltungsgericht verliest, dann auch rechtzeitig bekanntgeben. Es wäre daher sinnvoll, wenn einige der Briefträger, oder besser gesagt Kläger, an diesem Tag bei Gericht erscheinen würden, an dem der Anwalt plädiert. Nach hoffentlich positivem Urteilsspruch wird es dann Aufgabe des Rechtsanwalts sein, sicherzustellen, dass dieses Urteil

dann auch tatsächlich umgesetzt wird, wissend, dass sowohl von Seiten der Kläger als auch der anderen Seite die üblichen Berufungsmöglichkeiten gegen das erste Urteil genutzt werden können.

Im Idealfall sollte das endgültige Urteil Konsequenzen für die berufliche Laufbahn der einzelnen Kläger haben, aber auch für die sich bereits im Ruhestand befindlichen Briefträger. Es stehen, wie von Anfang an von Seiten der BG kommuniziert, dann eventuell auch hohe Rückzahlungen im Raum, und aus dem Urteilsspruch ergeben sich möglicherweise auch falsche Rentenberechnungen!

Dies könnte aufgrund der eventuell falschen Laufbahneinstufung der Kläger seit dem Inkrafttreten des Gesetzes von 2015 der Fall sein. Man darf also jetzt schon auf den Urteilsspruch gespannt sein. Es sei noch darauf hingewiesen, dass die Mitglieder, die aktuell klagen, bis zum Abschluss des Verfahrens als Mitglied in der BG bleiben sollten. Im Falle wo sie Ihre Mitgliedschaft vorher kündigen, fallen viel höhere Rechnungen an, falls der Rechtsanwalt weiterhin ihre Klage vertreten soll (die Kosten eines einzelnen Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht belaufen sich in der Regel auf 6.000 – 8.000 EUR netto).

Zum Schluss noch die wichtige Information: Nur wer klagt, kann bei positivem Richterspruch auch etwas bekommen!

IPSO FACTO

LES ESSENTIELS DE L'HIVER !

Préparez-vous à accueillir la **saison hivernale** et les journées de **Grand Froid** qui s'annoncent avec notre large collection d'**articles essentiels pour l'hiver**.

Vous découvrirez au travers de notre collection des vêtements, accessoires et goodies qui vous accompagneront pour affronter le froid avec style.

Entre **chaleur et réconfort** pour rester proches de vos collaborateurs, clients et prospects. Profitez de cette occasion, des goodies spécialement choisis pour vous et personnalisables pour mettre en avant votre image de marque.

« clés en main »

Pour faciliter vos recherches, **IPSO FACTO** vous accompagne et vous propose **des idées clés en main** qui plairont au plus grand nombre.

Alors n'attendez plus contactez-nous et définissons ensemble votre projet pour offrir les cadeaux qui marqueront les esprits de vos collaborateurs et partenaires.





LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Le Premier Ministre

Le Premier Ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 15 septembre 2023 approuvant sur proposition du Ministre de la Fonction publique le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre de la Fonction publique est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

Art. 2. Le Ministre aux Relations avec le Parlement est chargé, pour le compte du Premier Ministre et du Ministre de la Fonction publique, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 5 octobre 2023

Le Premier Ministre
Ministre d'État


Xavier Bettel

Le Ministre de la Fonction publique


Marc Hansen

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications

Exposé des motifs

Le présent projet de loi a pour objet de mettre en œuvre l'accord signé le 16 juin 2023 entre le Ministre de la Fonction publique et la Bréifdréieschgewerkschaft.

Cet accord prévoit une augmentation de 12 points indiciaires de la prime de grand risque, dont bénéficient les fonctionnaires de l'État du groupe de traitement D2, et de la prime pour sujétions particulières, dont bénéficient les employés de l'État du groupe d'indemnité D1, exerçant chacun le métier de facteur auprès de POST Luxembourg.

Afin de rendre plus transparente la base légale de ces deux primes, il est prévu de les intégrer dans un nouvel article dans la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

Texte du projet de loi

Art. 1^{er}. À la suite de l'article 24 de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications, il est ajouté un nouvel article 24bis, libellé comme suit :

« **Art. 24bis.** Les fonctionnaires de l'État du groupe de traitement D2 exerçant le métier de facteur auprès de l'entreprise bénéficient d'une prime de grand risque non pensionnable de 22 points indiciaires.

Les employés de l'État du groupe d'indemnité D1 exerçant le métier de facteur auprès de l'entreprise bénéficient d'une prime pour sujétions particulières non pensionnable de 24 points indiciaires. Pour ces employés, l'article 22, paragraphe 7, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ne s'applique pas. »

Art. 2. À l'article 51, paragraphe 1^{er}, premier tiret, de la même loi, les termes « , à l'exception de :

- l'article 4 alinéas (1) et (2) de la loi du 20 mars 1970 précitée;
- les articles 5 et 6 de la loi du 20 mars 1970 précitée;
- l'article III 16 alinéas b) et c) de la loi du 27 août 1986 modifiant et complétant la loi modifiée du 22 juin 1963 sur le régime des traitements des fonctionnaires de l'État »

sont supprimés.

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} mars 2024.

Commentaire des articles

Ad article 1^{er}

Le présent article introduit dans la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications un nouvel article 24*bis* afin d'y rassembler la prime de grand risque, qui est actuellement de 10 points indiciaires et touchée par les fonctionnaires du groupe de traitement D2, et la prime pour sujétions particulières, qui est actuellement de 12 points indiciaires et touchée par les employés du groupe d'indemnité D1, exerçant tous le métier de facteur.

En même temps, et conformément à l'accord précité du 16 juin 2023, les valeurs respectives des deux primes sont augmentées de 12 points indiciaires.

Concernant les employés de l'État, et dans la mesure où leur prime actuelle est basée par référence sur l'article 22, paragraphe 7, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, il est précisé que pour les agents qui bénéficient de celle prévue par le nouvel article 24*bis* de la loi précitée de 1992 l'article 22, paragraphe 7, mentionné ci-dessus ne s'applique pas.

Ad article 2

Dans la mesure où l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit d'intégrer un nouvel article dans la loi actuelle, la disposition prévoyant de ne pas abroger l'ancienne disposition légale ayant introduit la prime de risque de 10 points indiciaires, à savoir l'article III 16 alinéas b) et c) de la loi du 27 août 1986 modifiant et complétant la loi modifiée du 22 juin 1963 sur le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, n'a plus de raison d'être.

Par ailleurs, les autres dispositions qui n'avaient pas été abrogées en 1992 sont devenues désuètes, de sorte qu'elles peuvent être abrogées.

Ad article 3

Comme convenu dans l'accord précité du 16 juin 2023, les modifications prévues par le présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} mars 2024.

Fiche financière

(art. 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'État)

Le présent projet de loi n'a pas d'impact direct sur le budget de l'État dans la mesure où les rémunérations du personnel de POST Luxembourg sont payées par celle-ci.

Texte coordonné (extraits)

(...)

TITRE V – PERSONNEL

Art. 24.

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

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'État s'appliquent en principal et accessoires, modalités, délais et recours aux agents respectifs de l'entreprise, sauf les dérogations y apportées par la présente loi.

(2) Les attributions dévolues au Grand-Duc, au Gouvernement en conseil, au Gouvernement, aux ministres ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination par les lois applicables aux fonctionnaires et employés de l'État sont exercées, pour les agents soumis au statut général de la fonction publique, par le comité exécutif.

Cette dévolution s'applique également à la procédure du changement d'administration telle qu'instituée par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles les fonctionnaires de l'État peuvent se faire changer d'administration, si un fonctionnaire de l'entreprise désire le faire, auquel cas le comité exécutif doit donner son accord au changement demandé avant la décision du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions visée par l'article 11 de la loi susmentionnée.

(3) Par dérogation aux dispositions de la législation et de la réglementation afférente, les conditions et modalités en matière de recrutement, de stage et de formation professionnelle pour les agents soumis au statut général de la fonction publique sont fixées par règlement grand-ducal.

(4) L'entreprise peut engager du personnel sous le régime des salariés tel qu'il est prévu par le Code du travail. Une convention collective pourra être conclue, dans les formes prévues au titre VI du livre Ier du Code du travail, entre l'entreprise et les membres du personnel concerné.

(5) Par dérogation à l'article 6, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les agents de droit public de l'entreprise peuvent être affectés à une fonction au sein d'une filiale de l'entreprise. En cas d'affectation au sein d'une filiale, ils sont placés sous l'autorité opérationnelle de cette filiale en ce qui concerne l'exécution des tâches journalières. Les agents de droit public affectés conservent leur statut d'origine ainsi que tous leurs droits et devoirs afférents.

Art. 24*bis*.

Les fonctionnaires de l'État du groupe de traitement D2 exerçant le métier de facteur auprès de l'entreprise bénéficient d'une prime de grand risque non pensionnable de 22 points indiciaires.

Les employés de l'État du groupe d'indemnité D1 exerçant le métier de facteur auprès de l'entreprise bénéficient d'une prime pour sujétions particulières non pensionnable de 24 points indiciaires. Pour ces employés, l'article 22, paragraphe 7, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ne s'applique pas.

Art. 25.

(1) Le directeur général peut, sur avis conforme du comité de nomination et de rémunération, allouer des suppléments de rémunération non pensionnables aux agents de l'entreprise auxquels sont confiées des fonctions comportant des responsabilités exceptionnelles ou exigeant des qualifications spéciales.

(2) Le directeur général peut, sous réserve d'approbation du conseil et du Gouvernement en Conseil, accorder chaque année aux agents de l'entreprise des indemnités pour travaux extraordinaires inhérents à des sujétions spéciales.

Art. 26.

(1) Les traitements des fonctionnaires, les indemnités des employés et les salaires des salariés sont ordonnancés et liquidés par les soins de l'entreprise suivant respectivement les dispositions légales ou réglementaires régissant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et celles du Code du travail.

(2) Les pensions de retraite des fonctionnaires et des employés assimilés aux fonctionnaires sont ordonnancées et liquidées par les soins de l'Etat suivant la législation en vigueur pour les administrations de l'Etat. Un règlement grand-ducal déterminera les modalités de calcul du montant compensatoire à verser à l'Etat par l'entreprise au titre des pensions. A cet effet il est ajouté un article au budget de l'Etat, libellé « Participation de l'entreprise des postes et télécommunications aux pensions de son personnel ».

Art. 27.

Le directeur général définit les postes à responsabilités particulières des différents sous-groupes de traitement. Il désigne de même les agents pouvant occuper ces postes et qui peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon conformément aux dispositions législatives applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Art. 28.

Les salariés de l'entreprise, qui ont eu la qualité d'ouvrier de l'Etat, conservent leurs droits en matière de suppléments de pension instaurés par l'arrêté du Gouvernement en conseil du 3 mars 1989 aussi longtemps que cette mesure est maintenue en vigueur par le gouvernement.

(...)

TITRE IX – DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Art. 51.

(1) Sont abrogées:

– la loi du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'administration des Postes et Télécommunications telle qu'elle a été modifiée par la loi du 9 septembre 1987, à l'exception de:

- ▲ l'article 4 alinéas (1) et (2) de la loi du 20 mars 1970 précitée ;
- ▲ les articles 5 et 6 de la loi du 20 mars 1970 précitée ;
- ▲ l'article III 16 alinéas b) et c) de la loi du 27 août 1986 modifiant et complétant la loi modifiée du 22 juin 1963 sur le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ;

– les dispositions des lois portant organisation de l'administration de l'Enregistrement et des Domaines qui concernent les seules fonctions du contrôleur garde-magasin du timbre en matière de gestion des stocks de valeurs postales.

(2) Les règlements grand-ducaux et ministériels, pris en vertu de la loi du 20 mars 1970 précitée, ne sont abrogés qu'au fur et à mesure qu'ils auront été remplacés par des règlements basés sur la présente loi.

(...)



A WIEN IWWERWAACHT ÄERT HAUS?

WAART NET, BIS ET ZE SPÉIT ASS!



Äre Partner fir Alarmsystemer, Videoiwwerwachung, Coffre-forten a méi!



PROFESSIONELL SÉCHERHEET FIR DOHEEM A BETRIBER

ZU LÉIWENG AN ZU BIISSEN



SECURITY PACK



SMART LÉISUNGEN



DAMPMELDER

Syndikatskonferenz

19.07.2023 Delegiertenmeeting der Briefträgergewerkschaft

Am 19. Juli, gleich zu Beginn der Sommerferien, wurde die dritte Syndikatskonferenz der Briefträgergewerkschaft für das Kalenderjahr 2023 in den Gewerkschaftsbüros der Hauptstadt abgehalten. An diesem Treffen nahmen 30 Gewerkschaftsdelegierte der BG teil.

Der Hauptzweck dieser Konferenzen besteht darin, die Delegierten der Briefträgergewerkschaft über den aktuellen Stand postalischer Angelegenheiten zu informieren, damit sie direkt im Anschluss die Mitglieder der BG in den jeweiligen Zentren bestmöglich über die aktuelle Situation auf dem Laufenden halten können.

Unsere Delegierten fungieren demnach in erster Linie auch als die primären Ansprechpartner für unsere Mitglieder in den jeweiligen Zentren.

Das Mandat des Delegierten beinhaltet auch, dass sie bei eventuellen Problemen, sofern sie dazu in der Lage sind, sich mit dem/der „Préposé(e)“ zusammensetzen und versuchen, kleinere Probleme in einem beidseitig korrekt geführten Dialog zu lösen.

Teil ihrer wichtigen Aufgabe im Interesse der Mitglieder und der Briefträgergewerkschaft sind regelmäßige Treffen mit dem/der „Préposé(e)“, die alle drei bis vier Monate stattfinden sollten. Hier müssen Berichte verfasst werden und an Direktion und BG gesendet werden.

Bei diesen Treffen sollten die Delegierten, nach Rücksprache mit dem jeweiligen Personal des Verteilerzentrums, auf mögliche Probleme dortselbst hinweisen.

Das Ziel ist, im Einvernehmen nach den bestmöglichen Lösungen zu suchen, ohne sofort das Management oder die Briefträgergewerkschaft kontaktieren zu müssen.

Dasselbe gilt auch für die neu eingeführten Delegiertenmeetings in den verschiedenen Regionen des Landes, die einmal jährlich stattfinden sollen.

Die neu ausgehandelte Charta zwischen der Briefträgergewerkschaft und der Postdirektion regelt demnach den wichtigen Aufgabenbereich der Delegierten der Briefträgergewerkschaft. Im „Centre de tri“ in Bettembourg findet auf Wunsch der BG prinzipiell jeden Monat ein operationelles Meeting statt.

Folgende Themen wurden am 19. Juli im Detail erklärt:

- Informationen zum ausgehandelten Abkommen der Briefträgerlaufbahn mit Minister Marc Hansen und die nächsten Schritte;
- Die wichtige Rolle des Delegierten der BG in den Verteilerzentren;
- Basisinformationen zur Betriebsstrategie 2023-2027;
- Allgemeine Erklärungen und Stand in Bezug auf die p.a.r.p.-Posten (poste à responsabilité particulières) unserer Laufbahn;
- Informationen zu den Postresultaten vom ersten Quartal 2023;
- Informationen zum ersten Delegiertentag am 21. Oktober;
- Informationen zu den wichtigen Sozialwahlen vom 12 März 2024;
- Wichtige Rekrutierung neuer Mitglieder;
- Informationen zur unerwarteten Kündigung des Abteilungsleiters bei POST Courier;
- Aktueller Stand und Informationen zum Harmonisierungsgesetz;
- Stand der Aktualisierung der Abkommen zwischen der Briefträgergewerkschaft und der Direktion;
- Information zur Briefmarke „100 Joer Gëlle Fra“ und Geschenk einer Briefmarke an alle unsere Mitglieder;
- Allgemeine Problematik der Situation der mangelhaften Kommunikation und der Probleme der Formation bei den Briefträgern;
- Personalfest POST Luxembourg am 16. September 2023;

Die Delegierten hatten die Möglichkeit, ihre Fragen und Anmerkungen zu den besprochenen Themen einzubringen. Zum Abschluss wurde den Delegierten als Dankeschön eine kleine „Agape“ angeboten, und Präsident Juchem übermittelte im Namen des Exekutivkomitees seine besten Wünsche für schöne und erholsame Sommerferien.



Luxembourg, le 25 mai 2023

Charte du délégué de la Bréifdréieschgewerkschaft

Les prérogatives de la Bréifdréieschgewerkschaft sont listées en annexe et relèvent de l'article 36 du statut général des fonctionnaires de l'État.

Le rôle du délégué au centre de tri et aux centres de distributions

Les délégués ont pour rôle :

- de rendre leurs avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel ;
- de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- de rendre leur avis sur les questions relatives au temps de travail.

Le chef de service et le préposé doivent informer et consulter le(s) délégué(s) sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans des contrats de travail (exemple : les réorganisations de tournées).

Des réunions entre le préposé et les délégués seront organisées trimestriellement par centre de distribution et une fois par an en présence de tous les préposés et les délégués des différents centres pendant les heures de travail, dans la mesure du possible. En cas de dépassement de la réunion en dehors des heures de travail, les dispositions en matière de pointage des facteurs s'appliquent. Chaque membre du comité exécutif de la BG a le droit de participer aux réunions entre les préposés et délégués dans les différents centres.

Un procès-verbal sera dressé par le/la préposé(e) et après le contrôle et la validation des délégués présents, ce rapport est transmis au président de la BG ainsi qu'au chef de département Tri et Distribution et au chef de service Distribution.

Tous les échanges entre les préposés et les délégués devront se faire dans le respect du code de conduite de POST Luxembourg. De manière générale, le délégué ne pourra pas faire l'objet de discrimination dans le cadre de l'exercice de ses fonctions en tant que délégué.

Isabelle Faber
Directrice RH,
Relations publiques et RSE

Mario Treinen
Directeur POST Courier

Raymond Juchem
Président de la
Bréifdréieschgewerkschaft

Liste des Délégué(e)s de la Bréifdréieschgewerkschaft

Centre de Distribution Bettembourg

Halsdorf Samuel, Wolf Dan

Centre Esch/Alzette (Bettembourg)

Barbosa Eugenia

Centre de Distribution Bascharage

Simoes Artur, Fassbinder Mike

Centre de Distribution Fischbach

Koch Serge, Thill Marc

Centre de Distribution Ingeldorf

Krein Steve, Muller Yves

Centre de Distribution Weierbaach

Confeiteiro Luis, Fonseca Goerges

Centre de Distribution Mersch

Massimiliano Mike, Peschon Luc

Centre de Distribution Remich

Mich Simone, Klein Romain

Centre de Distribution Wecker

Claßmann Michaela, Freis Serge

Centre de Distribution Windhof

Nanquette Pascal, Lux Daniel

Centre de Tri Bettembourg

Barthel Christian, Flammang Patrick, Hoffmann Guy

Section „Réseau vente

Thurmes Pascal, Welter-Schreurs Christiane

Section des Femmes

Didier Chantal

Kooptéiert vun der Pensionéierte Sektioon

Pauls Nico, Streff Pit, Scheuer Romain

Journée Délégué(e)s

Weiterbildung der Delegierten der Briefträgergewerkschaft



Am 21. Oktober 2023 fand im Untergeschoss unseres Werbepartners Restaurant Da Leoni die erste „Journée Délégué(e)s“ statt. Im Mittelpunkt stand die Weiterbildung unserer Delegierten. Fast sämtliche unserer 35 Delegierten nahmen an dieser interessanten Schulung teil. Ebenfalls wurden die beiden in der Verantwortung stehenden Personen des Formationszentrums in Bettembourg eingeladen, sowie die BG-Formateure aus den neun Verteilerzentren. In der Mittagspause wurde den Anwesenden ein erlesenes Mittagessen angeboten. Zeit, die dann auch zum wichtigen Austausch unter den Delegierten genutzt wurde.

Folgende Themen standen auf der Tagesordnung

Ansprache des BG-Präsidenten

In seiner kurzen Eröffnungsansprache nahm Gewerkschaftspräsident Juchem Raym zunächst Bezug auf die verschiedenen Themen, die auf der Tagesordnung standen. Diese Informationen erachtete er als äußerst bedeutsam für die Delegierten der Briefträgergewerkschaft,

da all diese Erklärungen im Rahmen ihrer täglichen Interaktionen mit den Delegierten von Nutzen sein könnten. Er betonte erneut die wichtige Rolle der Delegierten und wies darauf hin, dass einige von den Delegierten in den kommenden Jahren in Frage kommen könnten, um eventuell Verantwortung in der Exekutive der Briefträgergewerkschaft zu übernehmen. Anschließend sprach der Präsident kurz über den bevorstehenden Kongress der BG, der am 20. März des nächsten Jahres, demnach erstmals an einem Mittwoch, stattfinden wird. Des Weiteren erwähnte er die Roadshows von POST Courier und betonte, dass die BG in den letzten Monaten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Briefträger mehrmals bei der POST Courier Direktion interveniert hatte. Anfang Oktober hatte die BG in diesem Zusammenhang noch zusätzlich einen Brief an den Direktor von Post Courier gesandt. In diesem Schreiben wurde unter anderem auf die aktuell ungesunde und stressige Situation bei POST Courier hingewiesen, sowie auf Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit den Vorschriften für die Kontrolle der Rundgänge. Der Präsident betonte in dem Kontext nochmals die Bedeutung eines konstruktiven und korrekten Dialogs bei den kommenden Roadshows. Zudem gab der Präsident noch Informationen zu der Klage der 323 Briefträger und zu

**Interpretatioun
vum Management
zur aktueller Lag
a punkto
Belaaschtung
vun de
Bréifdréier!**



dem Abkommen, welches zwischen Beamtenminister Marc Hansen und der BG unterzeichnet wurde. Der Gesetzentwurf wurde wie versprochen am 5. Oktober vom Minister eingereicht, demnach noch vor den Landeswahlen. Des Weiteren gab Präsident Juchem Raym noch Informationen zu den aktuellen Postresultaten und den Aussichten für das Unternehmensresultat von 2023. Mit Blick auf diese Resultate ging der Präsident noch detailliert auf das POST Courier-Resultat ein. Es sei schwer nachvollziehbar, warum trotz der erheblichen Anstrengungen der Briefträger und des Personals von POST Courier in den letzten Monaten dann Ende des Jahres ein wahrscheinlich mageres Ergebnis erzielt wird. Die Einnahmen der Landeswahlen und die Paketsituation Ende des Jahres, könnten dieses Resultat trotzallem noch besser darstellen.

Im Abschluss seiner Präsentation erörterte er noch kurze Einblicke in die zukünftige Strategie. Hierbei lag der Schwerpunkt auf dem POST Courier-Bereich, wo er Einblicke in die geplante Strategie der nächsten Jahre gab und auf mögliche Veränderungen hinwies. Er informierte über geplante Investitionen und die künftige Gestaltung des Verteilernetzwerks. Im Zusammenhang damit wurden auch Informationen zur Logistik und den noch vorhandenen Wachstumschancen dargelegt. Darüber hinaus erläuterte er, warum der eventuelle Bau einer neuen Logistikhalle mit erweiterten Lagerkapazitäten sinnvoll wäre. Gleiches gelte für die geplanten IT-Investitionen und den



Kauf einer neuen Verteilermaschine für Pakete. In diesen Bereichen sei man Jahre hinter den aktuellen Möglichkeiten, die Software wie auch Hardware aktuell hergeben. POST Courier sollte in Zukunft effizienter arbeiten und Kosten einsparen, insbesondere im Bereich der Fahrzeugflotte, die täglich etwa 43.000 Kilometer zurücklegt. In diesem Zusammenhang könnten und müssten 25 Prozent der Kilometer eingespart werden, was durch die Zusammenlegung der derzeitigen zehn Vertriebskanäle auf nur noch drei durchaus möglich wäre.

Nach der Ansprache des Präsidenten war es dann an den einzelnen Rednern den Anwesenden ihre interessanten Standpunkte zu den verschiedenen Themen darzulegen.



Mobbing asbl (Magdalena Mira)

Zwischen 10:00 und 11:15 Uhr hielt Magdalena Mira, die Direktorin von Mobbing a.s.b.l., einen Vortrag zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbing a.s.b.l. wurde im Jahr 1998 gegründet, unterliegt der Aufsicht des Arbeitsministeriums und erhält auch finanzielle Subvention von diesem Ministerium.

Die Organisation Mobbing a.s.b.l. bietet individuelle Beratung, organisiert Konferenzen in Unternehmen und für Arbeitnehmervertretungen und hält Schulungen im Bereich Mobbing ab. Sollte jemand sich gemobbt fühlen, besteht die Möglichkeit, eine Beschwerde bei der ITM einzureichen. Mobbing ist zweifellos ein ernst zu nehmendes strafrechtliches Vergehen. Frau Mira erläuterte den Delegierten, in welchen Situationen von Mobbing gesprochen wird und wann nicht. Nicht jede Äußerung eines Vorgesetzten stellt zwangsläufig Mobbing dar. Mithilfe eines 45 Fragen umfassenden Fragebogens, der spezifische Situationen abdeckt, kann eine betroffene Person in einem Selbsttest herausfinden, ob sie sich tatsächlich in einer Mobbing-Situation befindet. Frau Mira erklärte auch die schwerwiegenden Konsequenzen von Mobbing und wie und wo Betroffene Unterstützung von Mobbing a.s.b.l. erhalten können.

Die gravierendsten Auswirkungen von Mobbing können schwerwiegende persönliche und gesundheitsschädliche Konsequenzen für das Opfer sein. Ein Rechtsanwalt der Gewerkschaft der Briefträger wies gleichzeitig darauf hin, dass ein Betroffener aufgrund von Mobbing vor einem Zivilgericht Klage erheben kann. Vor diesem Gericht können erhebliche Geldstrafen verhängt werden, und im schlimmsten Fall sogar Haftstrafen von bis zu zwei Jahren durch den Richter ausgesprochen werden. Es sei auch erwähnt, dass im Jahr 2023 ein Gesetz verabschiedet wurde, das den Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing zum Ziel hat. Am Ende der Präsentation stellten die Anwesenden verschiedene Fragen an Frau Mira, und es wurde deutlich, dass es nicht immer einfach ist, festzustellen, ob und wann es sich um eine Mobbing-Situation handelt. In die-



sem Zusammenhang betonte die Rednerin, dass man sich im Zweifelsfall mit Hilfestellung an die Seite einer betroffenen Person stellen sollte und ihm wenn möglich Unterstützung anbieten sollte.

Vortrag vom Rechtsanwalt Marc Kohlen

Der nächste Redner war der Rechtsanwalt Marc Kohlen, der den Anwesenden während mehr als einer Stunde viele wichtige juristische Informationen vermittelte. Marc Kohlen vertritt u.a. die Gewerkschaften SPAL (Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise) und SNPGL (Syndicat National de la Police Grand Ducale). Zunächst informierte er die Delegierten über die rechtliche Situation, wenn eine Person, die von Mobbing betroffen ist, die Auseinandersetzung über das Zivilgericht mit dem Mobber in Erwägung zieht.

Anschließend erläuterte er die Rolle des Verwaltungsgerichts und gab Aufschluss darüber, wann vor diesem Gericht Klagen eingereicht werden können, wer dazu berechtigt ist und wie die Herangehensweise ist. Dann kam er zum Hauptthema seiner Ansprache und vertiefte das Thema des Rechtsstreits, insbesondere in Bezug auf die Klage der 323 Briefträger. Bisherige Schritte der Gewerkschaft in Bezug auf die Klage und die während der letzten 16 Monate durchgeführten Arbeiten wurden vom Rechtsanwalt genauestens erläutert. Alle Schritte der BG in den Verhandlungen mit dem Minister wurden mit ihm (Marc Kohlen) abgesprochen, und das Resultat der Verhandlungen sei ein bedeutender Erfolg für die Gewerkschaft und ihre Mitglieder. Ohne den Druck der Klage wäre dieses Abkommen mit den 12 Punkten wahrscheinlich nicht zustande gekommen, so Marc Kohlen.

Dann auch die Information, dass eine Sammelklage vor dem Verwaltungsgericht nicht möglich gewesen wäre. Die

bevorstehende Klage, die demnächst eingereicht wird, erforderte einen erheblichen Arbeitsaufwand, sowohl von Seiten der Bréifdréeschgewerkschaft als auch vom Rechtsanwalt selbst.

Oftmals scheitern Klagen wie die der Briefträgergewerkschaft schon im Vorfeld aufgrund des enormen Arbeitsaufwands, der im Zusammenhang mit der Klage bewältigt werden muss. Insbesondere bei einer so großen Anzahl betroffener Personen. Er informierte die Anwesenden über den Zeitpunkt, das Verfahren und in welcher Form die Klage nun eingereicht wird. Die erste Maßnahme beinhaltet nun die Einreichung einer „Demande gracieuse de reclassement“ beim zuständigen Minister. Sollte dieser Antrag keine Zustimmung erhalten, wird die abschließende Klage etwa drei Monate später vom Rechtsanwalt vor dem Verwaltungsgericht eingereicht.

Zusätzlich erklärte er die Zielsetzung der Klage vor dem Verwaltungsgericht und die möglichen Konsequenzen des Urteils, insbesondere mit Blick auf den Fall des „Fonctionnaire d'Etat“, des „Employé d'Etat“ und der Briefträger im Ruhestand. Dann noch die Information, wer und in welcher Form jeder einzelne von einem möglichen, positiven Urteil profitieren würde. Nachdem das Urteil, eventuell dann zu Gunsten der Briefträger vom zuständigen Richter gefällt ist, wird es die Arbeit vom Rechtsanwalt sein, sicherzustellen, dass das Urteil dann auch tatsächlich in die Tat umgesetzt wird.

Wie bereits von Anfang an seitens der Briefträgergewerkschaft kommuniziert wurde, wird es mit Sicherheit längere Zeit dauern, bis dieses Gerichtsverfahren abgeschlossen sein wird. Marc Kohlen präsentierte detailliert, welche Dokumente für jeden einzelnen Kläger vorbereitet wurden und wie viele Seiten jede einzelne der 323 separaten Klagen umfassen wird. Nachdem alle Fragen in Bezug auf die Klage von Seiten der Delegierten beantwortet wurden, ging Marc Kohlen noch auf das Thema des „Refus d'ordre“ ein, sowie auf die gewerkschaftlichen Rechte in Bezug auf die Unterstützung von Mitarbeitern bei etwaigen Problemen am Arbeitsplatz. Insgesamt also eine sehr interessante und informative Präsentation vom Rechtsanwalt der Briefträgergewerkschaft.

Grundsätzlich wird Rechtsanwalt Marc Kohlen beim nächsten Kongress der BG am 20 März dann Position zum aktuellen Stand des Verfahrens beziehen und dann verschiedene Informationen an die Anwesenden weitergeben.

Vortrag von Vertretern der Gewerkschaftsversicherung „Baloise“

Nach dem vorzüglichen Mittagessen war es nun die Aufgabe von Monika Beran und Steve Garson, den beiden Vertretern unseres Versicherungspartners Baloise, den Delegierten alle notwendigen Informationen bezüglich der Versicherungen für die Mitglieder der Briefträgergewerkschaft zur Verfügung zu stellen. Derzeit ist es so ge-



regelt, dass in der Mitgliedschaft der Briefträgergewerkschaft eine Haftpflichtversicherung im Mitgliederbeitrag enthalten ist. Diese Versicherung erstreckt sich auf die gesamte Familie, die denselben Wohnsitz wie das Mitglied hat.

Die Versicherungsvertreter informierten zudem darüber, dass Mitglieder der Briefträgergewerkschaft bei bestimmten Versicherungen der Baloise attraktive Rabatte in Anspruch nehmen können. Bei Interesse wird empfohlen, sich an die Versicherung wenden. Anschließend erklärten die beiden Vertreter den Delegierten den zentralen Aspekt Ihres Vortrags in Bezug auf die Versicherungen.

Der Schwerpunkt lag vor allem darauf, unseren Mitgliedern weitere, interessante Versicherungsangebote, über günstigere Gruppenverträge anzubieten. Als Einzelperson oder Privatperson ist es nicht möglich, derart vorteilhafte Angebote zu erhalten. Die Grundidee unseres Versicherungspartners besteht darin, in der Zukunft weitere zusätzliche Versicherungsleistungen direkt über die Mitgliedskarte der Briefträgergewerkschaft anzubieten.

Dies würde dann mittels einer Basiskarte ermöglicht, vergleichbar mit der heutigen, die lediglich den Gewerkschaftsbeitrag und eine Haftpflichtversicherung beinhaltet. In Zukunft könnten dann zwei weitere Mitgliedskarten angeboten werden, auf denen ausgewählte Versicherungen zu äußerst attraktiven Konditionen verfügbar sein werden. In diesem Zusammenhang erläuterten die Versicherungsvertreter Informationen zu den Versicherungen, die dann in Zukunft über die Mitgliedskarte angeboten werden könnten.

In den kommenden Wochen werden weitere Gespräche in Bezug auf diese Thematik mit der Versicherung geführt und Anfang des nächsten Jahres der Delegiertenversammlung der Briefträgergewerkschaft zur Entscheidung vorgelegt. Sollte dieser Vorschlag dann angenommen werden,



wird in Zusammenarbeit mit Baloise eine umfassende Informationskampagne zur zukünftigen Mitgliedskarte mit interessanten Versicherungsvorteilen durchgeführt.

Vortrag des Vertreters der Ressources Humaines

Der abschließende Redner war Fabio Stupici aus der Personalabteilung von POST Luxembourg. Auf Anfrage der Briefträgergewerkschaft präsentierte er einen Vortrag zu verschiedenen Themen im Bereich des Personalwesens. Zunächst gab er die erforderlichen Informationen, wie, in welcher Form und in welchem Zeitraum der Mitarbeiter sich bei einer Krankmeldung gegenüber dem Arbeitgeber verhalten muss.

Er gab auch Auskunft darüber, wann und in welcher Form das ärztliche Attest beim Arbeitgeber eingereicht werden muss. Mitarbeiter können das Attest beispielsweise sofort per WhatsApp-Nachricht an ihre Vorgesetzten senden, aber das offiziell vom Arzt ausgestellte Attest muss auch unbedingt beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Er gab auch Informationen zur Krankmeldungsprozedur, einschließlich möglicher Verlängerungen des Krankenscheins. Es ist hervorzuheben, dass es in diesem Bereich unterschiedliche Regeln für Mitarbeiter im privaten Statut im Vergleich zum öffentlichen Statut gibt.

Des Weiteren erläuterte Herr Stupici, wie Mitarbeiter eine Thermalkur beantragen können und welche Vorschriften sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gelten. Zudem ging er kurz auf das Thema „Halbtagsposten“ ein und betonte die Herausforderungen bei solch einer Anfrage im Beruf des Briefträgers.

Außerdem erklärte er den „Congé social“ (Sozialurlaub) und die Berechtigungskriterien sowie die Regelungen, die bei diesem Sozialurlaub gelten. Hierbei ist zu beachten, dass alle drei Monate 24 Stunden Sozialurlaub gewährt werden können, und nicht genutzte Stunden können jedoch nicht ins nächste Quartal übertragen werden.

Herr Stupici präsentierte den Delegierten interessante Informationen zum Thema „médecin de travail/médecin de contrôle“ und erklärte die Unterschiede zwischen beiden Terminen. Diese bedeutsamen Termine sind für die Mitarbeiter obligatorisch. Gegen Entscheidungen des „Médecin de travail“ kann man gerichtlich vorgehen, was sich in der Praxis jedoch als äußerst schwierig und langwierig erweist.

Im Zusammenhang mit diesem bedeutenden Thema erläuterte er auch die indirekten Konsequenzen, die sich aus den Entscheidungen des jeweiligen Arztes ergeben. In diesem Kontext gab er auch Informationen zur Langzeitkrankmeldung. Ein Beamter muss, so wie es das Gesetz verlangt, nach einer sechsmonatigen Krankmeldung immer zum Kontrollarzt gehen.

Im Privatstatut gilt die gesetzliche 78-Wochen-Regel in Bezug auf eine Krankmeldung über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Nach 78 Wochen zahlt die CNS (Caisse Nationale de Santé) kein Krankengeld mehr, und diese Situation hat dann entsprechende Auswirkungen beim Arbeitgeber und bei der CNS. Nachdem Herr Stupici noch weitere Themen kurz

angesprochen hatte, beantwortete er die Fragen der interessierten Delegierten zu den oben genannten Themen.

Er wies darauf hin, dass Mitarbeiter bei unklaren Situationen und jeglichen Fragen in Bezug auf diese wichtigen Themen entweder ihre Gewerkschaftsvertreter oder direkt die Personalabteilung konsultieren sollten.

Insgesamt war es demnach ein interessanter Tag, an dem unsere Delegierten und Formateure viele wichtige Informationen erhielten, die sie im täglichen Kontakt mit den Mitarbeitern in den verschiedenen Zentren sicherlich gut gebrauchen können. Somit war dies eine gelungene erste „Journée Délégue(e)“, und man kann davon ausgehen, dass es nicht die letzte Informationsversammlung dieser Art war. Im Namen der Briefträgergewerkschaft bedankte sich der Präsident bei sämtlichen Rednern für Ihre interessanten Beiträge und dafür, dass sie sich die Zeit nahmen einen Großteil des Tages mit den Delegierten der Briefträgergewerkschaft zu verbringen.



Mobbing s.a.r.l

stellt sech vir!

D'Mobbing asbl (Association luxembourgeoise contre le harcèlement moral et stress au travail) ass **politesch neutral, onafhängeg** an **disponibel fir all Betraffe Persoun** (Affer, Zeien, Patronen, asw) déi Hëllef brauch am Beräich vu Mobbing a Stress op der Aarbecht.

Gegrënnt 2001 a konventionéiert vum Ministère de Travail



säit 2003, huet d'Mobbing asbl déi folgend Missioun: Lutte géint den harcèlement moral op der Aarbecht, Ënnerstützung fir Betraffe Leit a Promotioun vun Informatioun, wei een sech schützen kann a soll, souwuel ewéi och Promotioun vu Formatiounen.

Des Missiounen sinn an zwee Volet'en opgedeelt, engersäits fir déi individuell betraffe Persounen (1) an andersäits fir Betriber an Delegatiounen (2).

1. All Persoun an engem Aarbechtsverhältnis ka bei der Mobbing asbl déi neidesch Informatiounen kréien. Mir proposéieren en Dossier opzemaache fir als Éischt eng factuelle Analyse ze maachen an da d'Persoun ze accompagnéieren an hirer Prozedure. An verschidde Fäll kann och eng psychologesch Ënnerstützung ugebuede ginn (IPCD – Intervention psychologique de courte durée).

2. D'Mobbing asbl kann als externen Expert vum Betrib an/oder der Delegatioun kontaktéiert gi fir akut Situatiounen ze analyséieren oder/an als Beroder weider Schrëtt proposéieren.

Zur Promotioun vun der Präventioun, bidde mir Formatiounen (sur mesure) u fir de Kader an/oder Délégatiounen, wou mir vun der Theorie bis an d'Praxis ginn, wei ee Mobbing op der Aarbecht erkennt, stoppt a verhënnert, dëst duerch Ënnerstützung an enger mise en place vun enger gesonder Aarbechtskultur.

Konferenzen (sur mesure) si fir de grand public mam Ziel dat selwecht Verständnis vum Thema ze hunn (den Ënnerschied zweschent Konflikt a Mobbing kennen), sech de Konsequenze bewusst sinn an Helefsméiglechkeeten – déi intern ewéi extern - ze kennen.

Den 21 Oktober 2023, war d'Mobbing asbl bei der Bréifdréieschgewerkschaft e Virtrag hale wou et vun der Definitioun bis kuerz iwwer d'Praxis gaangen ass. Den Accent ass op d'Aufgabe vun enger Gewerkschaft/Delegatioun gesat ginn a wei si déi am Beschten ëmsetze kennen.

Mir invitéiere Jiddereen eis Website ze besichen, wou vill Dokumenter, Artikelen a wichteg Adressen ze fanne sinn – www.mobbingasbl.lu

Mobbing asbl

VUN MÉINDES BIS FREIDES VUN 8H00 BIS 16H00

+352 28 37 12 12

mobbingasbl@mobbingasbl.lu

www.mobbingasbl.lu

Sprooche bei mir schwätzen:

- Lëtzebuergesch
- Franséisch
- Däitsch
- Englesch
- Portugisesch
- Polesch
- Spuenesch

Se mettre dans l'ambiance et la magie de Noël!

Vente de sapins de Noël

du 1^{er} au 23 décembre

Remises spéciales
du 8 au 9 décembre

*Hors articles déjà réduits et des offres spéciales.
Les bons de réduction ne sont pas cumulables.
Chaque bon de réduction est valable une seule fois par personne et par achat. Pas de paiement en espèces.

-15%
DE REMISE*
sur votre premier article

-10%
DE REMISE*
sur votre 2^{ème} article

moes freres
s.a.r.l.

4 Op der Kopp L-5544 Remich
Tél: +352 23 66 36-26 | www.moesfreres.lu
Lundi - vendredi : 8h00 - 18h30 | Samedi : 8h00 - 17h30
Retrouvez-nous sur et

Harcèlement moral

Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 mars 2023 et celle du Conseil d'État du 14 mars 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1er.

L'intitulé du livre II, titre IV, du Code de travail, est complété par les termes « et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail » .

Art. 2.

Au livre II du même code, le titre IV est complété par un Chapitre VI de la teneur suivante :

Chapitre VI.- Harcèlement moral

Art. L. 246-1.

Aux fins du présent chapitre, on entend par salariés tous les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. L. 246-2.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Au sens de l'alinéa 1er les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

Art. L. 246-3.

(1) L'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

1°. La définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel ;

2°. L'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;

3°. la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;

4°. L'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;

5°. L'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(5) Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection du travail et des mines entend le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ainsi que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Suite à l'instruction du dossier et aux auditions réalisées, l'Inspection du travail et des mines dresse un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral.

Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné. En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'Inspection du travail et des mines enjoint à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes de harcèlement dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée endéans le délai imparti, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative en application de l'article L. 614-13.

Art. L. 246-4.

(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1er et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 3 contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civil.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.

Art. L. 246-5.

(1) La délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

À cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral.

Elle est tenue de respecter la confidentialité des faits dont elle a connaissance à ce titre, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral a le droit de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel, ou, à défaut d'une personne de son choix choisie entre les membres du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

Art. L. 246-6.

Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate conformément à l'article L. 124-10.

Art. L. 246-7.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

1°. L'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1er ;

2°. L'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;

3°. L'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;

4°. L'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;

5°. L'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas les interdictions visées à l'article L. 246-4, paragraphes 1er et 2.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

Art. 3.

L'article L. 521-4 du même code est modifié comme suit :

1°. Au paragraphe 2, alinéa 1er, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves » .

2°. Au paragraphe 5, alinéa 1er, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves » .

3°. Au paragraphe 6, alinéa 1er, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves » .

Art. 4.

L'article L. 614-13 du même code est modifié comme suit :

1°. Au paragraphe 1er, les termes « L. 246-3, paragraphe 5, » sont ajoutés entre les termes « conformément aux articles » et « L. 614-4 à L. 614-6 »

2°. Au paragraphe 5, alinéa 1er, lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule

3°. Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

« d) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

**Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,
Georges Engel**

Palais de Luxembourg, le 29 mars 2023.

Henri





Procédure en matière de prévention du harcèlement au travail

Ce document a vocation de décrire la procédure de prise en charge des situations d'harcèlement ayant lieu sur le lieu de travail. Il est fait référence aux textes légaux et réglementaires en annexe. Ceux-ci sont susceptibles d'adaptation en fonction de modifications législatives et réglementaires ultérieures.

Définitions

La convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail définit la notion de harcèlement comme suit :

« *Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:*

- *soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;*
- *soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;*
- *soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »*

Le harcèlement dans une situation professionnelle peut se produire entre des collaborateurs, entre supérieurs hiérarchiques, ou entre un collaborateur et un supérieur.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement :

- Le stress et la tension reliés à un contexte professionnel ;
- L'exercice habituel du pouvoir d'autorité et de contrôle de l'employeur ;
- Les critiques sur la prestation du travail ;
- Les conflits : les conflits non résolus et l'accumulation de causes de stress peuvent néanmoins constituer des facteurs de risque du harcèlement.

Remarque :

Les conflits existant sur le lieu de travail sont de prime abord à prendre en charge soit par le management direct, s'il s'agit d'un conflit entre collègues d'une même équipe ; soit par le management n+2, s'il s'agit d'un conflit entre un supérieur et un collaborateur de son équipe.

Procédure

1. Prise de contact

Il appartient à la victime potentielle de décider à qui elle souhaite s'adresser – elle reste libre de consulter notamment une ou plusieurs des instances suivantes de l'entreprise :

- sa hiérarchie (chef de section, chef de service, chef de département, directeur)
- le business partner Ressources Humaines,
- le médecin du travail,
- un délégué du personnel.

La personne de contact accueille, écoute, informe et conseille la personne. Elle règle la situation si cela entre dans son domaine d'attribution et si cela s'avère possible.

Si cela n'est pas possible, elle oriente la victime potentielle vers le dispositif d'Assistance Psycho-Sociale (ci-après dénommé A.P.S.).

La victime potentielle peut aussi s'adresser dès le départ au dispositif A.P.S. - on se situe alors directement dans la deuxième étape.

2. Consultation du dispositif A.P.S.

La victime potentielle, accompagnée éventuellement de la personne de contact, consulte un membre du dispositif A.P.S.

Le dispositif A.P.S. est composé de professionnels neutres, impartiaux et indépendants (psychologue du travail et assistant social). Les demandes d'aide sont traitées de façon discrète et confidentielle.

Après un ou plusieurs entretiens, le membre du dispositif A.P.S. sera en mesure d'aider la victime potentielle, notamment :

- en procurant un soutien moral et psychologique,
- en donnant des conseils pour aider la personne à gérer la situation,
- en identifiant les faits et en appréciant la gravité de la situation.

Si la ou les consultation(s) ne suffisent pas à régler le problème, le supérieur hiérarchique peut être impliqué dans la gestion de la situation de conflit / harcèlement ou une conciliation peut être organisée par le membre du dispositif A.P.S.

3. Conciliation

La conciliation est un processus par lequel le membre du dispositif A.P.S. aide des personnes qui ont un différend à établir ou rétablir la communication entre elles, leur permettant de devenir des partenaires actifs dans la recherche de leurs propres réponses à ce conflit.

Quelques principes de base du processus de conciliation :

- le processus est entièrement volontaire, du début à la fin, c'est-à-dire que la participation de la victime potentielle et celle de l'autre partie est entièrement libre et que les parties ont le droit de se retirer à tout moment du processus ;
- le processus de conciliation n'est pas une action judiciaire et le rôle du conciliateur est d'aider les parties à trouver elles-mêmes une solution librement consentie ;
- le processus est totalement confidentiel ;
- le processus est basé sur la courtoisie et le respect réciproque entre parties ;
- le conciliateur a toute liberté d'organiser le déroulement du processus de conciliation en ayant recours soit à des réunions plénières, soit à des entretiens séparés ;
- compte tenu de la spécificité de sa mission, le conciliateur n'est pas tenu à une obligation de résultat, mais uniquement à une obligation de moyens ;
- le conciliateur est en droit de mettre un terme à un processus de conciliation si les parties ne respectent pas les règles élémentaires de la conciliation ;
- la conciliation prendra fin par la conclusion d'une entente, par décision consensuelle des parties d'y mettre fin ou par décision unilatérale d'une partie ou du conciliateur.

Remarque : la conciliation telle que proposée à la troisième étape couvre les situations de conflit entre deux parties.

4. Signalement auprès du Comité éthique

Lorsque les actions informelles des trois premières étapes n'ont pas permis de régler la situation, ou si la victime potentielle le choisit, il peut être fait appel au Comité éthique de POST via le dispositif d'alerte professionnelle.

L'alerte professionnelle est un formulaire daté et signé, portant mention « confidentiel », émis par la victime à l'attention du Comité éthique. Le formulaire est disponible sur l'intranet Agora ou peut être demandé auprès d'un membre du Comité éthique. L'envoi de ce formulaire se fait via l'adresse mail ethique@post.lu ou par courrier postal.

Les considérations à respecter pour la procédure :

- Aucune information ne sera divulguée aux tiers non impliqués dans l'affaire,
- Le signalement sera examiné et traité dans un délai raisonnable,
- Le signalement devra être appuyé par des informations et des faits détaillés,
- Le signalement sera traité de manière impartiale,
- Les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner des actions disciplinaires envers celui qui colporte ces fausses accusations.

Le signalement sera instruit suivant les règles établies dans le Code de conduite et les principes de fonctionnement du Comité éthique.

Annexe :

Références légales et réglementaires :

- Articles 10-2 et 32-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- Articles L.162-12 (convention collective), L. 165-1 (accord interprofessionnel), L.241-1, alinéa 3 (harcèlement) et L.245-1 à L.245-8 (harcèlement sexuel) du Code du travail ;
- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L, LCGB, et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ;
- Article 8 de la convention collective du personnel salarié de POST Luxembourg du 10 août 2016 ;
- Article 8 de la convention collective du personnel salarié de POST Telecom PSF du 21 décembre 2017 ;
- Article 34 de la convention collective du personnel salarié de POST Telecom S.A. du 1^{er} décembre 2016 ;
- Code de conduite POST.



Ech hunn
dat **JUST** am
Geck gesot...

GÉINT BELÄSTEGUNGEN

Een ze erniddregen ass net **KORREKT**.
Dëst ass net ze toleréieren.

Méi Informatiounen op Agora &



#RESPEKT

3 questions à Pascal Recchia

Psychologue du travail du service Assistance Psycho-Sociale (APS)

Qu'est-ce qui est prévu chez POST par rapport à la prévention des situations de harcèlement ?

Les conséquences du harcèlement étant bien souvent dramatiques et quelques fois irréversibles, POST s'engage à assurer à tous les collaborateurs un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit et de sanctionner disciplinairement les cas constatés.

Pour cela, POST a mis en place une procédure en 4 étapes :

Une procédure interne en 4 étapes (informelle et formelle)



Le détail de cette procédure peut être retrouvé sur AGORA et sur l'application POST4You. Cette procédure est aujourd'hui d'application, mais en cours de révision par rapport à l'introduction de la loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement.

Récemment, dans le cadre des Roadshow POST Courrier, une session d'information et de sensibilisation dénommée #RESPEKT a notamment abordé la thématique de la prévention du harcèlement.

Que conseillez-vous à un collaborateur qui se sent victime d'une situation de harcèlement ?

La première chose qui est recommandée de faire, c'est de demander à l'auteur d'arrêter ce type de comportement. Si par ce biais la situation ne s'améliore pas, informez votre hiérarchie. La majorité des problèmes peuvent être réglés avec l'aide du supérieur hiérarchique et/ou du Chef de département. Je conseillerai aussi de notifier tous les faits significatifs et de conserver les e-mails, sms, ... dans un journal recensant le lieu, la date et une description précise des faits.

Si la situation ne peut pas être réglée, demandez de l'aide.

A qui s'adresser pour demander de l'aide ?

En interne, il existe de différents contacts où un collaborateur peut s'adresser. En dehors de votre hiérarchie (chef de section, chef de service, chef de département, directeur), vous pouvez vous adresser aux contacts suivants :

vos Business Partner Ressources Humaines

le dispositif A.P.S. : aps@post.lu

le Comité éthique : ethique@post.lu

le médecin du travail

vos délégués du personnel

Flexibel Aarbechtszäiten

Quality Time: Méi Fräizäit fir d'Mataarbechter, fir kompetitiv ze bleiwen.

Méi Fräizäit fir d'Mataarbechter, fir kompetitiv ze bleiwen. Méi Kandidature fir eng fräi Plaz. Manner Krankeschäiner an déi nämmlecht Produktivitéit während manner Zäit um Büro verbruecht gëtt.

„Quality-Time“ heescht dat neit Konzept vun engem Lëtzebuurger Betrib.

Eng Traditionns-Bank zu Lëtzebuerg gëtt kreativ. Manner schaffen, ouni awer u Pai ze verléieren. Eng Auszäit, wann ee se brauch. En Dag fräi, wann d'Kand doheem krank ass oder wann de Weekend um Chrëschtmaart en Dag méi laang soll daueren. Eng Rei Betriber am Ausland lackele mat ugepasste, respektiv verkierzte Aarbechtszäite Personal un. E Sujet, deen am Walkampf déck diskutéiert gouf.

Zanter dem 1. Januar gëtt bei der Raiffeisen zu Lëtzebuerg just nach 38 Stonne geschafft. Konkret heescht dat: 1 Dag de Mount fräi fir no sech ze kucken – Quality Time. D'Anne Hermes schafft zanter 2018 zu Leideleng a betreit d'Clienten bei Transaktiounen online. Deen extra fräien Dag de Mount hëlleft, den Alldag ze bewältegen: „Ech hunn de Quality-Time scho genotzt, fir mat der Famill Saachen ze ënnerhuelen oder mat Frënn mol eng kéier fortzegoen. Fir e verlängerte Weekend ze maachen. Et sinn och Kolleegen, déi gäre mol an d'Ausland op e Concert ginn. Do ginn et vill verschidde Méiglechkeeten, fir deen Dag anzusetzen.“

Ongeféier 80 Prozent vum Personal profitéiert reegelméisseg vun der Optioun. Fir den Yves Sommer deen zanter 16 Joer fir d'Bank schafft an d'Agence zu Leideleng geréiert, ass et en „Nice to have“. Och wann en éischter méi rar d'Optioun Quality-Time zitt: „Am Summer hunn ech méi dacks benotzt, fir wann d'Aarbecht gemaach war, éischter ze goen a Mëttes Vëlo fueren ze goen. Ech huele mer elo awer eng Kéier e ganzen Dag de 6. Dezember. Meng Kanner sinn nach an der Spillschoul. Da verbréngen ech Kleeserchersdag mat hinnen zesummen.“

D'Iddie fir d'Konzept koum d'lescht Joer. D'Lockerung vun der Aarbechtszäit wier noutwendeg ginn, nodeems d'Raiffeisen, ewéi vill aner Lëtzebuurger Banken, Leit un den ëffentleche Secteur verluer huet, erkläert de Laurent Derkum Personalchef vun der Raiffeisen: „Mir wëllen eis awer net driwwer beschwéieren. Et ass eng legitim Kon-

kurrenz a mir mussen eis als Patron esou positionéieren, datt mer attraktiv sinn an dat heescht, nei Weeër goen. Saache probéieren. Et muss een de Besoine vun den Aarbechter entgéintkommen an dat maache mer mat konkrete Mesuren ewéi dem Quality-Time. Et fonctionéiert. Eisen „Taux de rotation“ geet staark erof. Mir verléiere vill manner Leit bei de Staat an Entreprises.“

D'Decisioun fir eng méi flexibiliséiert Aarbechtszäit war eng riskéiert, déi och Ugangs vun enger Rei Leit – intern - kontestéiert gouf. Iwwert déi éischt 10 Méint ass d'Produktivitéit awer stabil bliwwen. D'Zuel u Kandidaturen fir eng fräi Plaz ass ëm 50% geklommen. Ma och d'Krankschreiwung sinn ëm 30% erofgaangen. „Et ass e Fakt, datt dat erofgaangen ass,“ esou de Personalchef. „A generell mierkt een an der Bank, et ass zwar méi subjektiv, datt d'Leit méi „à l'aise“ sinn. Et ass eng aner Stëmmung an d'Leit appreciéieren et, hiren Job kënnen weider gutt ze maachen, mee trotzdeem hire private Verflechtungen nozekommen, ouni datt déi weider Stress duerstellen.“

D'Mataarbechter vun der Raiffeisen sinn iwwerzeugt. Fir d'Anne Hermes geet et elo mol fir e verlängerte Weekend an de Süden – qualitativ Zäit fir sech. De Bonus: E puer Deeg fort vu Reen a Keelt.

© RTL/ Auteur Tim Morizet/Update: 09.11.2023



Aarbechtszäitverkierzung

Interview mam Georges Engel



Georges Engel

Photo: Kortum Yves

Hat d'LSAP an den Ex-Aarbechtsminister Georges Engel, mat Bléck op e.a d'Ausso vum Management vun der Raiffeisekees, schlussendlech net awer Recht mat hirer Propose vun der Aarbechtszäitreduzéierung an hirem Walprogramm?

Raym Juchem: Här Engel, den Thema vun e.a. der Aarbechtszäitverkierzung war jo e Sujet vun lech respektiv Ärer Partei am Walprogramm vun der LSAP. An eiser leschter Gewerkschaftszeitung „De Bréifdréier“ hate mir an direkt e puer Artikelen iwwer dese ganz interessante Sujet, mat de villen Avantagen vun der Aarbechtszäitverkierzung geschriwwen. Zum Beispill eng IG Metall an Däitschland, mat méi wéi 2 Milliounen Memberen, diskutéiert scho méi laang iwwer eng 4-Deeg-Woch a weist, wéi z.B. elo rezent eng Raiffeisekees zu Lëtzebuerg, op déi vill Virdeeler vun deem Modell hin. Deemno war Är Iddi resp. déi vun Ärer Partei, déi awer bekanntlech vun de Patronatsvertrieeder, an aner Parteie kritiséiert ginn ass, dann awer net esou falsch ?

Georges Engel: Ech weess, dass ech mat der Iddi vun enger genereller Aarbechtszäitverkierzung net bei jidderengem fir Begeeschterung gesuergt hunn. Dat war mir vu vireran bewosst. A ville Gespréicher hunn ech awer och gemierkt, dass een och op Säite vum Patronat verstanen huet, dass iwwert dat Thema seriö muss diskutéiert ginn. Dofir sinn ech mir och sécher, dass de Sujet och mat enger neier Regierung ouni Bedeelegung vun der LSAP net wäert aus der Aktualitéit verschwannen. Dofir wäert ech scho suergen.

Raym Juchem: Manner Krankeschäiner, méi Chancë fir Betriber um Aarbechtsmaart fir nei an onbedéngt benéidegt Mataarbechter ze rekrutéieren, a scheinbar eng besser Produktivitéit, dat mat Bléck op déi wichteg Rentabilitéit. Nëmme e puer Beispiller vun deser Iddi vun der Aarbechtszäitreduzéierung, an deemno ginn et jo u sech dann och nëmme Gewënner. Wat schwätzt da géint deen Zukunftsmodell, dee bei ville Betriber, wéi et am Ausland, an elo och a Lëtzebuerg scho praktizéiert gëtt, also duerchaus ëmsetzbar wier? Des Beispiller, deemno dann och entgéint den Aussoe vun de Kritiker, wéi nach rezent vun dem jonken, a neie vill wëssenden Deputéierten a Bauer, dem Luc Emring vun der DP?

Georges Engel: D'Argumenter géint eng Aarbechtszäitverkierzung si jo interessanterweis déi nämmlecht wéi viru Joerzénge wou d'40 Stonne-Woch agefouert gouf. Et wäert fréier oder spéider kee Wee méi dolaanscht féiere fir iwwert dese Sujet ze schwätzen a konkret Mesuren op de Wee ze bréngen. Effektiv ass et jo esou, dass eng kleng Ekonomie wéi eis ëmmer wäert op Aarbechtskräften aus dem noen Ausland ugewise sinn. Wann een d'Lounentwécklung an eisen Nopeschlänner kuckt, da ginn d'Peien iwwer kuerz oder laang net méi duer fir gutt Aarbechtskräften aus dem Grenzgebitt op Lëtzebuerg ze lackelen. Mir mussen eis also Gedanke maache wéi mir een attraktiiv Aarbechtsëmfeld schafe kënnen. Do spillt d'Thema Work-Life-Balance am allgemengen an eben d'Wochenaarbeitszäit am Speziellen eng grouss Roll. Eng ganz Rei Patroen hunn dat och scho gutt verstan.

Raym Juchem: D'Patronat, a bekanntlech och déi eng oder aner Partei striewen sech jo, mat deels banalen Argumenter, géint dese sécherlech zukunftsorientéierte Modell vun der reduzéierter Aarbechtszäit bei vollem Loun. Jidderee misst sech awer bewosst sinn, a wou ee weess, dass d'Aarbecht quasi iwwerall mat ëmmer méi Stress verbonden ass, dass dann awer en contrepartie, d'Fräizäit

an d'Famill, fir e produktive Mataarbechter, ëmmer méi wichteg gëtt! Ass den Thema vun Aarbechtszäitreduzéierung dann elo mat dëser neier Regierung dout oder ass den Thema fir lech an d'LSAP, weiderhin en Diskussiouns thema, deen an Zukunft, och mat Bléck op de Lëtzebuerger Standuert, eppes ass, wat onbedéngt suivéiert an ëmgesat misst ginn?

Georges Engel: D'LSAP wäert och weiderhin dofir suergen, dass dëst Thema an der Diskussioun bleift. An och déi nei Regierung kënn net dolaanscht, fir dëst Thema op déi politesch Agenda ze setzen. Et bleift awer ofzawaarden wat bei deenen Diskussiounen erauskënn. Eppes ass sécher. Och wa vu ville Leit eppes anescht behaupt gëtt, sou ass den Equiliber tësche Beruff a Famill fir vill Leit ëmmer méi wichteg an dorunner wäert sech och näischt änneren. Et muss een awer och wëssen, dass gesellschaftlech Verännerungen hir Zäit brauchen, bis se ëmgesat ginn. Et ginn déi progressiv Kräften, déi se virun driewen, an et ginn déi konservativ, déi se bremsen. Ech wees zu wéi enger Säit ech gehéieren.

Raym Juchem: Wéi geet et nom 7. Oktober dann elo mam Georges Engel weider? Sidd dir an Är Kolleegen, no Joren a Regierungsresponsabilitéit elo scho bereet fir op der Oppositionsbänk Plaz ze huelen an eng gutt a wäertvoll Aarbecht fir Bierger a Land ze maachen? A wat sinn dann Är perséinlech Challenge fir déi nächst Joren?

Georges Engel: D'Oppositioun huet an enger Demokratie eng wichteg Roll ze spillen. Natierlech ass et ëmmer méi flott, wann ee selwer ka Saachen aktiv gestalte sou wéi ech dat jo och während ville Joeren als Buergermeeschter an elo als Minister konnt maachen. Ma anerersäits kann een och an der Oppositioun esou Munches bewierken a sech fir seng Iddien asetzen. Perséinlech wäert ech probéiere mech a ganz nei Sujeten eranzeschaffen a mech och weiderhi staark maache fir eng sozial gerecht Gesellschaft, well dat eppes ass wat mär och schonn aleng duerch mäi Beruff besonnesch um Häerz läit.

D'Bréifdréieschgewerkschaft seet dem Georges Engel Merci fir de spontanen a ganz interessanten Interview a Relatioun mat der Aarbechtszäitverkierzung. Och aus Siicht vum Präsident vun der Bréifdréieschgewerkschaft ass dësen, dach esou wichtegen an zäitgemässe Sujet, dee scheinbar och vill positiv Niewenerscheinungen huet, en Thema, deen elo net dierf vergiess a vernoléisseg ginn. Mir wënschen dem Georges Engel da selbstverständlech vill Gléck a Fangerspëtzegefill bei der Ausféierung vu sengem Mandat als Deputéierten!

D'Bréifdréieschgewerkschaft bei der Messe für Arbeitsschutz und Sicherheit

Weltleitmesse für sicheres und gesundes Arbeiten



Am 26. Oktober nahmen drei Vertreter der BG auf Einladung unseres Werbepartners Reinert S.A. an der A+A Messe in Düsseldorf teil.

Das Leitmotiv der diesjährigen A+A 2023 lautet: „Impulse für eine bessere Arbeitswelt“. Damit wird der Fokus der Messe und des Kongresses auf Innovationen gerichtet, wobei neue Ideen, Produkte und Lösungen präsentiert werden, die dazu beitragen sollen, die Arbeitswelt sicherer, effizienter und gesünder zu gestalten. Neue Herangehensweisen und branchenweit angewandte Technologien können zu einem verbesserten Arbeitsschutz und mehr Sicherheit am Arbeitsplatz beitragen. Die A+A zielt außerdem darauf ab, ein Bewusstsein für die Bedeutung von Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Betriebssicherheit und gesundes Arbeiten zu schaffen. Die Messe informiert sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer über aktuelle Herausforderungen und bewährte Praktiken in diesen Bereichen.

Die Exekutivmitglieder Mike Massimiliano, Vincent Jemming und Sacha Petulowa vertraten die BG auf dieser Messe. Desweiteren wurde noch Carmen Rollinger von POST Luxembourg eingeladen. Sie startete ihre Laufbahn vor mehr als 28 Jahren bei POST Luxembourg als Briefträgerin, wodurch sie einen fundierten Einblick in den Beruf und die Bedürfnisse der Briefträger hat. Sie ist aktuell in der Abteilung Einkauf für Sicherheitsartikel und Kleidung bei POST Technologies tätig. Nach einer vierstündigen Anreise erreichten die Delegation dann gegen 10 Uhr den Eingang der Messe. Insgesamt fanden 14 verschiedene Ausstellungen von zahlreichen Anbietern in den 17 Hallen des Düsseldorfer Messegeländes statt. Die Aussteller präsentierten nicht nur die neueste Arbeitskleidung und viele Sicherheitsartikel, sondern stellten auch umfangreiche Informationen zur Herstellung und Nachhaltigkeit ihrer Produkte zur Verfügung.

Für die drei Vertreter der Briefträgergewerkschaft war es folglich ein äußerst informationsreicher Tag. Neben dem uns bereits bekannten Hersteller der aktuellen Uniform der Briefträger hatten wir auch die Gelegenheit, neue Hersteller mit ihren interessanten Produkten im Bereich der Arbeitsbekleidung kennenzulernen. Hervorzuheben bleibt dann noch, dass wir im Hinblick auf neue Sicherheitsartikel informative Details erhielten, welche die Mitarbeiter im Sortierzentrum indirekt betreffen, und wir die neuesten Artikel im Detail begutachten konnten. Gegen 16 Uhr begann dann die Rückreise, und mit einem gemeinsamen Abendessen ließen man den interessanten Tag ausklingen.

Die BG möchte sich bei unserem Partner Reinert S.A. und besonders bei Herrn Claude Siebenaler dafür bedanken, dass wir an dieser informativen Ausstellung teilnehmen konnten.

Mike Massimiliano, Vincent Jemming und Sacha Petulowa

VINS & SPIRITUEUX
ROSSI 1954



Lettre au Directeur Général

Objet : Stratégie immobilière



Monsieur le Directeur Général,

Tout d'abord, je tiens à féliciter POST Luxembourg pour sa stratégie immobilière des dernières années et ceci notamment en relation avec la construction des derniers bâtiments qui ont été le Bâtiment Mercier, le Bâtiment Weierbach, les différents Espaces POST et récemment le Bâtiment Helix ainsi que le projet de l'Hôtel des Postes, dont l'inauguration est prévue pour 2024/2025.

Ces bâtiments ont certainement un impact positif sur la visibilité, l'image et la réputation de POST et sont attractifs pour nos clients.

Au niveau de la consommation énergétique les nouveaux bâtiments disposent des meilleurs standards et seront quasiment neutres en consommation énergétique, ce qui sera un avantage dans un contexte de renchérissement des prix énergétiques.

Pour nos collaborateurs, les nouveaux lieux de travail sont sans aucun doute avantageux. La nouvelle cantine ultramoderne avec vue splendide sur la ville de Luxembourg, des « Coffee corners » pour rendre les pauses de travail plus confortables, ainsi que les espaces sanitaires et bureaux modernes sont sans doute fortement appréciés par tous nos collaborateurs qui travaillent au bâtiment Helix.

Concernant la stratégie immobilière des dernières années, nous regrettons cependant que les centres de Distribution de Post Courrier, et notamment le centre de tri ne disposent pas de cette même qualité du bien-être. Ces centres sont des constructions à plutôt moindre qualité, ce qui ne facilite et favorise guère le travail en ces endroits, ce qui n'est certainement pas la volonté de l'actuel management.

C'est pourquoi, nous vous prions de faire procéder à une analyse des déficits architecturaux et autres de ces bâtisses aux fins d'améliorations correspondant à un bien-être au travail digne de notre entreprise.

À cet effet, nous vous informons sur les points prioritaires auxquelles il faudrait selon nous procéder dans la mesure du possible à des investissements :

- Des climatisations ou des systèmes pour refroidir les centres, conformes aux critères de l'ITM, étant donné que des périodes avec des températures très hautes (canicules) se succèdent presque d'année en année ;
- Prévoir des mesures pour réchauffer les CDD et le CDT en cas de besoins et prévoir des installations pour réduire les courants d'air ;
- Prévoir des outils de communication performants pour que chaque collaborateur du Groupe a les mêmes informations et ceci notamment en relation avec Agora ;
- Prévoir une analyse s'il est possible d'installer des douches et une salle de réunion/réfectoire pour nos collaborateurs dans les CDD;
- Proposer à nos collaborateurs dans les différents centres et au Roost des repas et snacks plus variés et que les distributeurs fonctionnent en permanence ;
- Installer plus de bornes électriques pour le personnel et prévoir éventuellement des panneaux solaires sur les toits des différents centres ;
- Chercher le plus vite possible une solution avec des meilleures conditions de travail pour les collaborateurs qui travaillent au sous-sol à Weierbaach ;
- Analyser en détail les différents métiers de POST Courrier et prévoir en cas de besoin des améliorations au niveau de l'ergonomie au lieu de travail ;

Sachant que les intérêts des facteurs et du personnel de POST Courrier vous tiennent à cœur, je suis sûr qu'il vous sera possible de nous proposer, après analyses par vos services, des solutions adaptées et conformes aux normes de l'ITM.

Veuillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes sentiments très distingués.

Raymond Juchem
Président



Brüdergessellschaft
Boite Postale 1033
L-1010 Luxembourg

Dossier traité par : Direction RH
resociales@post.lu Tél. : 2424-4422

N.éf. : R-1/18149-FS
V.éf. : votre courrier daté du 24 mai 2023

Luxembourg, le 4 août 2023

Objet : Stratégie Immobilière

Monsieur le Président,

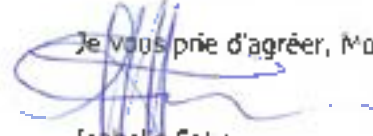
Par la présente, je reviens vers vous pour donner suite à votre courrier, daté du 24 mai 2023, adressé au Directeur général Monsieur Claude Strasser afin d'attirer notre attention sur des déficits architecturaux concernant nos centres de distribution de POST Courrier dans le pays.

Dans ledit courrier, vous énoncez les problématiques de ces bâtiments et vous proposez certaines mesures prioritaires à entreprendre pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs dans ces centres de distribution.

Sachez que nous sommes toujours à l'écoute et soucieux d'offrir des bonnes conditions de travail à tous nos collaborateurs. Ceci est notamment démontré par les investissements entrepris ces dernières années dans les différents bâtiments de POST que vous mentionnez vous-même dans votre courrier.

Aussi, je tiens à vous informer que des réflexions et des analyses approfondies sont en cours avec, entre autres, le département Bâtiments & Facility Management afin d'étudier les possibles améliorations structurales au niveau des bâtiments et de travail pour nos collaborateurs exerçant leur fonction dans nos centres de distribution. Dans ce cadre, nous allons laisser influencer vos propositions dans les analyses en cours et nous vous reviendrons le cas échéant.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.


Isabelle Faber
Directrice Ressources Humaines

Copie : Monsieur Mario Treinen, Directeur POST Courrier

Braucht Dir en neie Brëll?

Ee fir wäit oder no, oder béides zesammen?

Schafft Dir de ganzen Dag um Computer?

Mir kontrolléieren är Aen, a passen ären néie Brëll un är Besoinen un.

Maacht am Beschten direkt en RDV mat eis!

Mir freeën eis op lech,
Nadine, Tamara, Nancy an de Mich



Commemoration du 81^{ème} anniversaire de la grève des postiers de 1942

**Nicky Konz et Jean Schroeder :
Avec deux postiers, tout a commencé !**



taire obligatoire dans la Wehrmacht aux classes luxembourgeoises 1920 à 1924. Lancée par les syndicats et les mouvements de résistance, une grève contre l'enrôlement de force de quelque 15.000 Luxembourgeois par l'occupant nazi avait commencé à Wiltz pour gagner ensuite la capitale et le sud du pays. Les postiers Nicky Konz et Jean Schroeder, âgés tous les deux de 28 ans, étaient les premiers à être arrêtés sur le territoire de la Ville de Luxembourg. Suite à ce mouvement de révolte, des condamnations à mort

Le jeudi, 31 août 2023 marque le 81^e anniversaire de la grève des postiers face à l'occupation nazie. À cette occasion et comme toutes les années, l'Amicale de POST Luxembourg avait invité à une cérémonie devant la plaque commémorative « A nos Héros et Martyrs », installée dans le hall d'entrée de POST Technologies à Cloche d'Or, et présentant « St Georges terrassant le dragon » - un bronze d'Auguste Trémont.

La cérémonie de commémoration s'est déroulée en présence notamment des membres des familles des victimes, de Franz Fayot, ministre de l'Économie, ainsi que de membres du Conseil d'administration, de la Direction et de l'Amicale de POST Luxembourg. Comme toutes les années, une délégation de la Brëifdréieschgewerkschaft était présente avec le drapeau syndical pour ne pas oublier ces années noires dans l'histoire du Luxembourg et afin d'honorer les victimes.

Les mots de bienvenu du président de l'Amicale de POST Luxembourg, Mike Orazi, ont été suivis par les allocutions de Pierre Zimmer, directeur général adjoint de POST Luxembourg et du ministre Franz Fayot. Cette cérémonie a traditionnellement été clôturée par l'hymne national « Ons Heemecht », interprété par Georges Schmit.

Pour mémoire, le dimanche 30 août 1942, le Gauleiter Simon a rendu public le décret imposant le service mili-

ont été prononcées par les tribunaux spéciaux, suivies d'exécutions immédiates.

En dehors des postiers Nicky Konz et Jean Schroeder, exécutés les 3 et 4 septembre 1942 au camp de concentration de Hinzert, neuf membres du personnel des PTT ayant fait avec bien d'autres la grève à la poste centrale de Luxembourg-Ville, ont été traduits devant le Standgericht et ont été condamnés avec 37 autres Luxembourgeois grévistes à des peines diverses. Au total 22 postiers ont été déportés dans des camps de concentration dont six ont été tués. Dix autres postiers ont été emprisonnés dont deux ont perdu la vie.

Ces moments noirs dans l'histoire luxembourgeoise avec les personnes héroïques qui ont résisté au régime d'occupation des nazis ne doivent jamais être oubliés. Nous nous inclinons devant le courage de tous ceux qui avaient accepté et contribué par leur héroïsme, à défendre notre patrie, notre liberté et notre indépendance.

Nous n'oublierons jamais votre engagement héroïque pour notre pays et notre liberté.

POST Luxembourg, l'Amicale POST Luxembourg et la Brëifdréieschgewerkschaft

Electromobilité au Luxembourg

POST Luxembourg concrétise ses ambitions électriques



BASCHARAGE - Distribuer journaux, courriers et colis au Grand-Duché se fait de plus en plus de manière électrique. Démonstration ce mercredi dans un centre de distribution.

Un centre de distribution électrifié à 100%. Post Luxembourg nous a ouvert les portes de son centre de Bascharage, ce mercredi après-midi, sous le regard attentif de Franz Fayot, ministre de l'Économie. À l'horizon 2026, Post Luxembourg a même l'ambition de proposer une flotte automobile composée de 90% de véhicules électriques, tout en déployant une infrastructure de charge adaptée. Sur les 38 véhicules opérationnels à Bascharage, 33 sont d'ores et déjà des véhicules totalement électriques. « Ce centre regroupe les porteurs, les facteurs et certains livreurs pour la région de Pétange, Differdange et Bascharage », souligne Mario Treinen, directeur de Post Courrier. « Une soixantaine de collègues débutent leurs tournées ici. La nuit pour les journaux, la journée pour les courriers et les colis. Notre ambition, c'est, d'un côté, électrifier toute notre flotte dans tout le pays, et, d'un autre côté, optimiser nos tournées pour effectuer moins de kilomètres. Tout électrifier est un investissement conséquent et on doit aussi consommer moins ».

«Disposer de l'infrastructure nécessaire»

D'ici fin 2023, Post Luxembourg comptera près de 500 bornes permettant à 300 véhicules d'être alimentés en électricité. « C'est remarquable de voir se concrétiser les efforts d'une des entreprises phares de notre pays », se félicite Franz Fayot. « Et j'ose espérer qu'il va y avoir un effet d'entraînement sur d'autres entreprises luxembour-

geoises à l'avenir. Pour des trajets courts, l'électrification des véhicules, c'est quelque chose qui s'impose. Un véhicule comme le Paxter de Post à une autonomie de 60 km et on remarque aussi qu'il apporte de la convivialité au moment des livraisons. C'est donc complémentaire au travail des facteurs traditionnels ».

Et Gaston Bonhenberger, directeur de POST Technologies, responsable de la maintenance des réseaux fixes et mobiles, de rappeler que « ce n'est pas le début de notre action, car cela fait déjà longtemps que nous sommes engagés au niveau de l'électromobilité », nous confie-t-il. « Disposer de nombreux véhicules électriques, c'est une chose, les charger durant la nuit, c'en est une autre. Il faut donc pouvoir disposer de l'infrastructure nécessaire pour le chargement électrique. Les centres de distribution ont dû être équipés de nouveaux transformateurs, capables de charger tous nos véhicules au même moment. Durant la journée, ils sont partis, et la nuit, il faut les recharger pour qu'ils puissent repartir le lendemain. Nos nouvelles voitures disposent d'une autonomie de 300/350 km. C'est suffisant pour les courriers et les journaux ».

L'essentiel : Publié le 9. août 2023, 18:00 par Frédéric Lambert



Kongress der Briefträgergewerkschaft

Am Mittwoch, dem 20. März 2024 um 18.00

Congrès de la Bréifdréieschgewerkschaft

Mercredi le 20 mars 2024 à 18.00

Wie jedes Jahr findet der Kongress der Briefträgergewerkschaft im Centre Prince Henri in Walferdingen statt. Aus verschiedenen Gründen hat das Exekutivkomitee der Briefträgergewerkschaft beschlossen, den Kongress im nächsten Jahr, so wie es bei vielen anderen Gewerkschaften auch schon der Fall ist, an einem Wochentag zu organisieren. Übrigens wurde der digitale Kongress der BG im Jahr 2021 ebenfalls an einem Wochentag abgehalten. Im Nachhinein stellte sich dann heraus, dass dieser Kongress aufgrund der Zugriffszahlen einer der am besten besuchten, wenn nicht sogar der am besten besuchte Kongress der Briefträgergewerkschaft war.

Man kann das Jahr 2024 demnach als Versuch ansehen, wohlwissend, dass nächstes Jahr keine Wahlen bzw. Statutenänderungen stattfinden werden. Vom zeitlichen Aspekt her wird der Kongress sehr gut in den Arbeitszeitplan der Briefträger passen, weil er um 18.00 Uhr stattfinden wird. Das Mittwoch-Datum hätte außerdem den Vorteil, dass das Wochenende dann für persönliche Angelegenheiten und Familie frei bliebe. Das Exekutivkomitee und seine Delegierten würden sich daher freuen, wenn im nächsten Jahr wieder so viele Mitglieder wie in diesem Jahr am Kongress teilnehmen würden und der doch so wichtige Kongress wieder ein Erfolg sein wird.

Mit großer Sicherheit werden Themen wie „12 Punkte-Abkommen in der öffentlichen Briefträgerlaufbahn“, die Klage der 323 Briefträger vor dem Verwaltungsgericht und der neue Kollektivvertrag für Mitarbeiter im Privatstatut bei POST, neben anderen interessanten Punkten, auf der Tagesordnung stehen. Wie üblich findet um 17.00 Uhr die Generalversammlung der Pensioniertensektion statt. Es sollte beachtet werden, dass keine andere Gewerkschaft bei POST einen öffentlichen Kongress veranstaltet und nebenbei so offen kommuniziert, wie es unsere Gewerkschaft übrigens auch schon in ihrer Gewerkschaftszeitung „De Bréifdréier“ tut.

Bei den beiden großen privaten Gewerkschaften findet in diesem Bereich fast überhaupt keine Kommunikation statt. Ihre Mitglieder stehen demzufolge in Bezug auf Postinformationen im Regen. Folglich gibt es für jeden Postmitarbeiter an sich keine Alternative zur Briefträgergewerkschaft, dem Syndicat des P&T, und unserem starken Partner der CGFP.

Comme chaque année, le congrès du syndicat des facteurs se tiendra au Centre Prince Henri à Walferdange. Pour diverses raisons, le comité exécutif de la Bréifdréieschgewerkschaft a décidé d'organiser le congrès de l'année prochaine cette fois-ci en semaine, comme c'est d'ailleurs déjà le cas pour de nombreuses autres organisations syndicales.

En outre, le congrès numérique de la BG en 2021 s'est également tenu en semaine. Rétrospectivement, il s'est avéré être l'un des congrès les plus fréquentés, voire le plus fréquenté, en raison du nombre de participants en ligne dans l'histoire de la BG. On peut donc considérer l'année 2024 comme un premier essai, sachant bien que l'année prochaine, il n'y aura ni élections ni modifications statutaires.

Du point de vue du timing, le congrès sera bien adapté aux horaires de travail des facteurs, car il se déroulera à 18.00 hrs. La date en milieu de semaine présente également l'avantage de laisser le week-end libre pour les affaires personnelles et la famille. Le comité exécutif et ses délégués seraient ravis si l'année prochaine, autant de membres participent au congrès que cette année et que ce congrès important soit à nouveau un grand succès. Il est presque certain que des sujets tels que l'accord sur les «12 points dans la carrière des facteurs sous statut public», le recours des 323 facteurs devant le tribunal administratif et la nouvelle convention collective pour les collaborateurs relevant du statut privé de POST, et d'autres points d'intérêt, figureront à l'ordre du jour de ce congrès. Comme d'habitude, l'assemblée générale de la section des retraités aura lieu à 17.00 hrs.

Il convient de noter qu'aucun autre syndicat chez POST n'organise un congrès public et ne communique de manière aussi ouverte que la BG, comme c'est déjà le cas dans notre journal syndical « De Bréifdréier ». Si on regarde les deux grands syndicats privés chez POST, il n'y a quasiment aucune communication dans ce domaine, laissant ainsi leurs membres dans l'incertitude sur les dossiers POST. Par conséquent, il n'y a donc pas d'alternative à la Bréifdréieschgewerkschaft avec ses partenaires le Syndicat des P&T et notre maison mère, la CGFP.

Handhelds, Drucker, Programmierung

Sacha Petulowa-Blog



Der in die Jahre gekommene Scanner soll in den nächsten Monaten ersetzt werden. Ein erster Austausch der Scanner soll bereits Ende des Jahres im Verteilerzentrum Weierbach stattfinden. Das neueste Modell, der TC58, stammt erneut von der Firma Zebra und gilt gewissermaßen als Nachfolger des aktuellen Modells aus dem Jahr 2016. Bedauerlicherweise wurde dieser Kauf wieder einmal über die Köpfe der arbeitenden Belegschaft hinweg beschlossen, und somit wurde leider, ohne fachkundliche Rücksprache mit den betroffenen Briefträgern, für dieses Modell optiert. Persönlich hätte ich es jedoch bevorzugt, wenn der Briefträgergewerkschaft oder den Briefträgern und Briefträgerinnen vor dem Kauf die nötigen Informationen zu den neuen Scannern bereitgestellt worden wären.

Es wäre demnach wünschenswert gewesen, uns die zur Auswahl stehenden Modelle vorzuführen, anstatt uns erneut vor vollendete Tatsachen zu stellen. In der Vergangenheit hatten wir bereits mehrmals entsprechende und stichhaltige Vorschläge bei verschiedensten Themen gemacht und unsere Hilfe angeboten. Offenbar wurden jedoch noch immer nicht genügend Lehren aus früheren Fehlplanungen oder falschen Entscheidungen gezogen. So wurden weder die Briefträger noch die Briefträgergewerkschaft seit 2017 um Rat gebeten, wenn es darum ging den Scanner an neue Situationen anzupassen! Was ist daran so schwer, sich eine weitere, fachkundige Meinung einzuholen, um so eventuelle Fehlentscheidungen/Programmierungen zu vermeiden? Diesmal gehen wir jedoch davon aus, dass der neue Scanner keine Fehlinvestition ist und die Briefträger gut mit dem neuen Gerät zurecht kommen werden.

Bekanntlich wird seit Jahren von der Briefträgergewerkschaft die Anschaffung eines Druckers für die Briefträger im Rundgang gefordert. Im Jahr 2019 wurde uns jedoch noch von einem Verantwortlichen im Bereich des Controllings im Zusammenhang mit unserer Forderung mitgeteilt: „Die Anschaffung und Programmierung sind für die geringe Anzahl von Paketen, die über die Briefträger ausgeliefert werden, viel zu kostenintensiv“. Zudem wurde auf die nicht mögliche Programmierung in Verbindung mit fehlenden Daten hingewiesen. Heute verteilen unsere Kolleginnen und Kollegen gelegentlich mehr als 100 Pakete am Tag, ohne dabei die Einschreibebriefe mitzurechnen. Wenn Post Courier also früher mit der Umsetzung dieser Digitalisierung begonnen hätte, als die zukünftige Strategie zur Verteilung der Pakete über die Briefträger bereits 2018/2019 bekannt und im Verwaltungsrat abgesegnet war, wären die Arbeitsabläufe für den Briefträger heute erheblich einfacher, und demnach von noch besserer Qualität!

Dank POST Courier-Direktor Mario Treinen wird diese lange geforderte und dringend benötigte Digitalisierung nun endlich vorangetrieben. Leider gab es bei den ersten Testläufen einige Rückschläge, die ein schnelles Vorschreiten verzögerten. Bei den ersten Tests mit den neuen Druckern kam es beispielsweise immer wieder zu Papierstaus. Als die Briefträgergewerkschaft von den Problemen erfuhr, boten wir spontan unsere Hilfe an und schlugen vor, die Tests im Rundgang unter realen Bedingungen durchzuführen, um die Probleme besser zu erkennen und Lösungen anzubieten. Leider blieb der Papierstau auch bei diesen Tests nicht aus. Eine landesweite Einführung der Scanner musste daher vorerst verschoben werden, und nun suchen wir gemeinsam mit den Verantwortlichen nach Lösungen. Die Zielsetzung besteht nach wie vor darin, die tägliche Arbeit der Briefträger bei der Handhabung der Pakete zu erleichtern. Daher sollte der neue Drucker auch erst eingesetzt werden, wenn alles tadellos funktioniert und das Problem mit dem Papier definitiv gelöst ist.

Ich bleibe nach wie vor bei meiner Überzeugung, dass ein Drucker keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsentlastung und den Stressabbau der Briefträgerinnen und Briefträger haben wird. Allerdings wird dieser Drucker den Arbeitsalltag und die Abläufe durchaus erleichtern, und eine Verbesserung der Qualität ist eine logische Konsequenz. Bei Abwesenheit der Kunden könnten dann saubere und gut lesbare Benachrichtigungen („Avis de passage“) im Briefkasten vorgefunden werden.

GovJobs

Informations : Staatsexamen

Les inscriptions et les dates d'inscriptions des examens se trouvent sur govjobs.public.lu

Calendrier prévisionnel 2024

Les dates des sessions ci-dessous sont communiquées à titre prévisionnel, le CGPO se réserve le droit de les reporter en cas de besoin. Nous vous conseillons de consulter cette rubrique de manière régulière pour rester informé en cas de changement du calendrier.

Les inscriptions à l'épreuve d'aptitude générale de l'examen-concours se font exclusivement par la voie électronique via le lien MyGuichet sur GovJobs et débutent à 9 heures du matin le premier jour d'inscription, et sont clôturées le dernier jour d'inscription à 17 heures.

Groupe de traitement A1

Session – Janvier/février 2024

Période d'inscription : 04.01.2024 – 10.01.2024

Session d'examen : 29.01.2024 – 06.02.2024

Groupe de traitement A2

Session – Février 2024

Période d'inscription : 25.01.2024 – 31.01.2024

Session d'examen : 19.02.2024 – 26.02.2024

Groupe de traitement B1

Session – Mars 2024

Période d'inscription : 15.02.2024 – 21.02.2024

Session d'examen : 07.03.2024 – 22.03.2024

Groupe de traitement C1-D1

Session – Avril 2024

Période d'inscription : 21.03.2024 – 27.03.2024

Session d'examen : 15.04.2024 – 25.04.2024

Groupe de traitement D2-D3

Session – Mai 2024

Période d'inscription : 18.04.2024 – 24.04.2024

Session d'examen : 13.05.2024 – 16.05.2024

Documents à fournir

Lors de votre inscription à l'examen-concours, vous devez ajouter votre CV et le diplôme requis pour le groupe

de traitement en question via MyGuichet (pour les diplômes étrangers, une traduction assermentée doit obligatoirement être jointe au cas où le diplôme n'est pas rédigé dans une des langues suivantes: allemand, anglais, français, luxembourgeois). Ces documents sont à introduire en format pdf (taille maximale 20 Mo). Vous pouvez personnaliser votre CV (aucun formulaire obligatoire exigé) mais les informations suivantes doivent obligatoirement être renseignées :

Nom(s) et prénom(s) ;

Numéro d'identification (càd. le numéro de matricule nationale ou, à défaut, la date de naissance) ;

Nationalité ;

Adresse électronique ;

Liste des établissements d'enseignement fréquentés et leur pays d'implantation (veuillez indiquer le nom complet des établissements, les abréviations n'étant pas permises) ;

Diplômes (veuillez indiquer l'intitulé des diplômes);

Expérience professionnelle ;

Connaissances en langues parlées et écrites.

Les informations renseignées doivent être complètes et véritables. Sur base de ces données, le ministère de la Fonction publique traitera votre candidature et pourra vérifier si vous remplissez, sur base de vos propres déclarations, les conditions d'admission à l'examen-concours.

Les groupes de traitement des fonctionnaires

L'organisation des groupes de traitement et la rémunération des fonctionnaires sont fixées par la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Groupe de traitement A1 - Master ou équivalent

Groupe de traitement A2 - Bachelor ou équivalent

Groupe de traitement B1 - Diplôme de fin d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales ou diplôme de technicien ou brevet de maîtrise

Groupe de traitement C1 - 5 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales

nérales ou du régime de formation du technicien; ou avoir obtenu un diplôme DAP - à l'exception des CCP, CCM et CITP, qui ne sont pas acceptés pour le groupe C1 mais donnent accès aux groupes de traitement D2 et D3

Groupe de traitement D1 - 5 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales ou du régime de formation du technicien; ou avoir obtenu un diplôme DAP - à l'exception des CCP, CCM et CITP, qui ne sont pas acceptés pour le groupe D1 mais donnent accès aux groupes de traitement D2 et D3

Groupe de traitement D2 - 2 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales

Groupe de traitement D3 - Moins de 2 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales

Les groupes d'indemnité des employés

L'organisation des groupes d'indemnité et la rémunération des employés de l'État sont fixées par la loi du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

Groupe d'indemnité A1 - Master ou équivalent

Groupe d'indemnité A2 - Bachelor ou équivalent

Groupe d'indemnité B1 - Diplôme de fin d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales ou diplôme de technicien ou brevet de maîtrise

Groupe d'indemnité C1 - 5 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales ou du régime de formation du technicien; ou avoir obtenu un diplôme DAP - à l'exception des CCP, CCM et CITP, qui ne sont pas acceptés pour le groupe C1 mais donnent accès aux groupes d'indemnité D1, D2 et D3.

Groupe d'indemnité D1 - 3 années d'études se-

condaires classiques ou secondaires techniques/générales

Groupe d'indemnité D2 - 2 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales

Groupe d'indemnité D3 - Moins de 2 années d'études secondaires classiques ou secondaires techniques/générales

Transmission des demandes d'inscription

En dernière étape de votre inscription sur MyGuichet, assurez-vous que vous avez joint toutes les pièces demandées et poussez sur le bouton «transmettre». Vous recevrez un e-mail de confirmation quelques secondes plus tard qui vous indiquera que votre demande a bien été transmise. Dans le cas contraire, votre démarche n'a pas été envoyée correctement et vous n'êtes pas inscrit. Votre convocation vous est envoyée par e-mail au moins une semaine avant le début de la session de l'épreuve d'aptitude générale.

Besoin d'aide ?

Si vous ne disposez pas d'ordinateur ou de connexion internet, le bureau d'accueil du Guichet.lu est à votre disposition à Luxembourg, 11, rue Notre-Dame, en face de la Place Guillaume (Knuedler) - sans rendez-vous du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00. L'accès et un poste de travail sont adaptés aux personnes à mobilité réduite. Veuillez-vous munir de votre CV et d'une copie du diplôme sur papier. L'équipe du Guichet.lu prendra en charge la numérisation de votre CV et diplôme. Veuillez noter que les documents ne peuvent pas être acceptés sur une clé USB. En cas de problème d'ordre technique ou informatique lors de l'inscription, le Centre de support (Helpdesk) de MyGuichet est à votre disposition pour vous assister au (+352) 247-82000 du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00.

Le service 'Recrutement' est à votre écoute en cas de questions sur les modalités d'inscription et de déroulement de l'examen-concours (Tél.: (+352) 247-83200 / recrutement@cgpo.etat.lu).

CGFP

L'HIVER au soleil

avec

VOYAGES FLAMMANG

E.A.U

Grand Hyatt Abu Dhabi Hotel / ABU DHABI



8 nuits / Chambre King avec balcon
Petit-déjeuner
ex. de prix départ le 29.11.23

Luxair Tours



à pd. 998€ p.p

Vols Luxair inclus

CAP VERT

Hotel Morabeza / SAL



7 nuits / Chambre double : balcon ou terrasse
Petit-déjeuner
ex. de prix départ le 15.12.23

Luxair Tours



à pd. 1.193€ p.p

Vols Luxair inclus

ESPAGNE

R2 Aparthotel Bahia Kontiki / LANZAROTE



7 nuits / Appartement Standard 1 chambre :
balcon ou terrasse - Logement seul
ex. de prix départ le 30.11.23

Luxair Tours



à pd. 700€ p.p

Vols Luxair inclus

ESPAGNE

H10 White Suites Boutique Hotel / LANZAROTE



7 nuits / Chambre double : balcon ou terrasse
Demi-pension
ex. de prix départ le 14.12.23

Luxair Tours



à pd. 971€ p.p

Vols Luxair inclus

CROISIÈRE

PäischtCroisière 2024 / PäischtCroisière PLUS 2024



9 ou 11 jours - Départ le 25.05.2024
Retour le 02 ou le 04.06 selon formule
À bord du MSC ORCHESTRA
Marseille - Malaga - Cadix - Lisbonne -
Alicante - Mahon - Olbia - Gênes - Marseille

ULT



à pd. 1.875€ p.p

Pre en charge à domicile

DÉCOUVERTE

Tromsø et Alta, capitales des aurores boréales



6 jours : 18.01 - 23.01.2024
Demi-pension
Balade en rennes
Guide touristique local germanophone

ULT



à pd. 2.729€ p.p

Pre en charge à domicile

Exclusivité Voyages Flammang
250 Points Cactus offerts par voyageur
à chaque réservation

Modalités relatives à la mobilité professionnelle au sein de la Fonction publique

- **Comment accéder à une autre position dans la fonction publique ?**

La mobilité professionnelle au sein de la Fonction publique s'organise de deux manières

- le changement d'administration.
- la carrière ouverte.

Découvrez les opportunités proposées actuellement de [changer d'administration](#) ou d'évoluer dans le cadre d'une [carrière ouverte](#).

A qui s'adresse le changement d'administration ?

Pour pouvoir profiter des possibilités offertes dans le champ d'application du changement d'administration il est nécessaire :

- d'être un fonctionnaire de l'État exerçant ses fonctions dans l'Administration générale, l'Armée, la Police ou l'Inspection générale de la Police, les Douanes, la Magistrature ou dans l'Administration parlementaire, ou ;
- d'être un agent dans un établissement public assimilé aux fonctionnaires de l'État, ou ;
- d'être un fonctionnaire communal.

Veuillez noter que les fonctionnaires stagiaires sont exclus de la procédure du changement d'administration.

Pour postuler pour les postes vacants publiés dans la rubrique changement d'administration, vous devez relever du même groupe de traitement que celui du poste vacant.

Par ailleurs, votre formation et votre expérience doivent correspondre au profil du poste vacant.

Le changement d'administration est-il possible entre les secteurs étatique et communal ?

La mobilité des fonctionnaires communaux et étatiques



Oui. En tant que fonctionnaire communal, vous pouvez briguer un poste vacant dans une administration de l'État, en respectant la procédure de recrutement interne et à condition qu'il s'agisse d'une carrière comparable à la carrière initiale et que vous remplissiez les conditions de formation.

Si vous êtes retenu, vous devrez vous libérer de vos obligations auprès de la commune avant votre entrée au service de l'État.

Le changement se fera avec maintien de l'ancienneté déjà acquise en qualité de fonctionnaire communal.

Il est possible, en respectant les mêmes conditions, de passer d'une administration étatique à une entité communale.

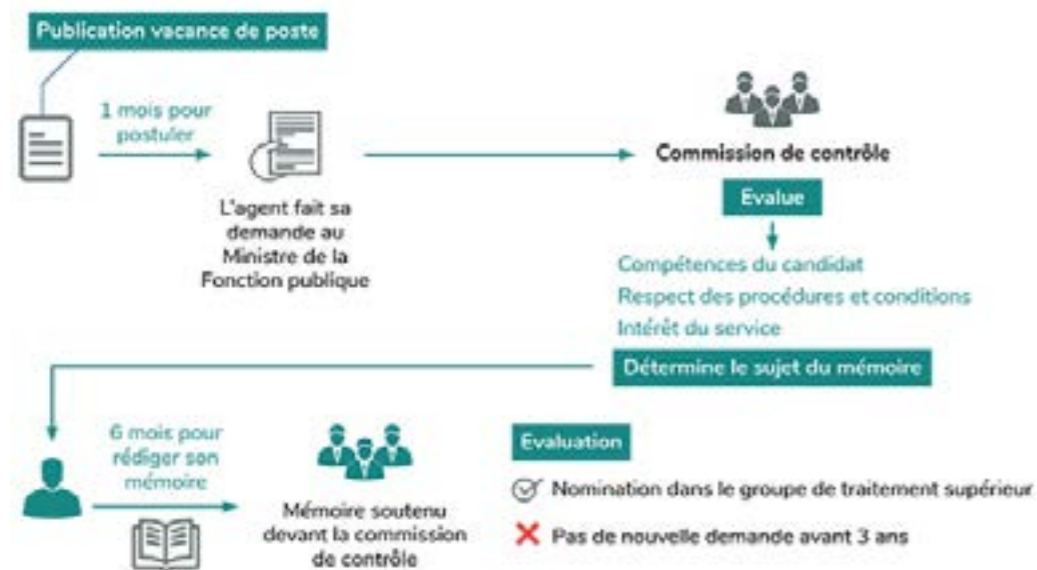
A qui s'adresse la carrière ouverte ?

Pour pouvoir bénéficier de la procédure de la carrière ouverte, vous devez :

- compter au moins 10 années de service depuis la date de votre nomination ou depuis le début de carrière ;
- avoir réussi à l'examen de promotion de votre groupe de traitement ou groupe d'indemnité initial, si un tel examen est prévu ;
- avoir suivi et passé avec succès les cours et épreuves du cycle de formation préparatoire au groupe de traitement et d'indemnité supérieur organisés par l'INAP.

Comment profiter des opportunités offertes avec la carrière ouverte ?

La carrière ouverte



1. Adresser une demande

Dans le mois qui suit la publication de la vacance de poste, vous devez adresser une demande écrite au ministre de la Fonction publique et en copie à votre ministre, à votre chef d'administration et au ministre de l'administration dont vous souhaitez faire partie.

Le ministre de la Fonction publique saisit ensuite la commission de contrôle dont le rôle est :

- d'évaluer vos compétences par rapport aux missions et compétences exigées pour le poste brigué ;
- de vérifier que la procédure et les conditions pour accéder au groupe de traitement ou d'indemnité supérieur ont bien été respectées ;
- d'examiner si l'intérêt du service ne s'oppose pas à ce que le changement de groupe de traitement ou d'indemnité soit accompagné le cas échéant d'un changement d'administration.

2. Rédaction et soutenance d'un mémoire

Si vous êtes retenu pour le poste vacant, la commission détermine un sujet pour le mémoire. Vous avez 6 mois pour rédiger ce mémoire. La soutenance de votre mémoire se fait devant la commission de contrôle.

3. Formation

A noter que pendant ce délai de 6 mois, vous pouvez suivre des formations de votre choix (maximum 10 jours) auprès de l'INAP afin de perfectionner vos compétences professionnelles en vue de l'exercice du poste brigué. Vous bénéficiez d'une dispense de service pour suivre ces formations (qui ne comptent pas pour pouvoir bénéficier d'un avancement en grade).

4. Délibération et nomination

La commission de contrôle évalue le mémoire rédigé et délibère. Dans la notation finale, la partie écrite du mémoire et sa présentation à l'oral comptent à raison de 50% chacune. La commission de contrôle attribue une mention, soit suffisante, soit insuffisante.

En cas de succès, vous êtes nommé dans votre nouveau groupe de traitement ou d'indemnité.

En cas d'échec, vous ne pourrez présenter une nouvelle demande de changement de groupe que dans un délai de 3 ans. Un second échec entraîne la perte définitive du bénéfice du changement de groupe.

AUTO DESIGN

20, UM WOELLER L-4410 SOLEUVRE
TÉL. 26 58 10 06 INFO@AUTODESIGN.LU

Presentatioun

De Comitésmember Mike Massimiliano



Mäin Numm ass Mike Massimiliano, ech sinn 48 Joer al an hunn den 1. Juni 1999 op der Post ugefaang mat schaffen. Ech sinn zanter 2006 Member vun der Bréifdréieschgewerkschaft.

Vun 2018 bis 2021 war ech Delegéierten am Centre de Tri zu Beetebuerg an 2022 gouf ech am Centre de Distribution zu Miersch zum Delegéierten gewielt. Am Mäerz vun dësem Joer sinn ech dunn um Kongress als Member an den Exekutivkomitee vun der BG gewielt ginn.

Ugefaangen hunn ech meng Carrière als Remplaçant an der Regioun Réiden/Atert, a remplacéiert hunn ech deemools virun allem op de Bureauen Walfer, Cap, Stroossen, Mamer, Stengefort a Rammerech.

Zu deem Zäitpunkt hunn ech haaptsächlech d'Relaisen ersat, well dat mech am meeschten interesséiert huet. 2008 krut ech dunn meng éischt fest Tournée an der Stad, déi doraus bestan huet moies de Courier an engem Deel vu Bartreng ze verdeelen, a mëttes "d'Prises à domicile" bei d'Firmen sichen ze goen.

2010 hat ech mech dunn an de Centre de Tri op Beetebuerg gemellt, wou ech ënner anerem am Service TCE (Tri

Colis Encombrant) geschafft hunn, iert ech mech 2021 du nees an eng Tournée gemellt hunn. Meng aktuell Tournée am Verdeelerzenter zu Miersch besteet aus den Uertschaften Angelsbiérg, Schous, Meesebuerg, Noumer, Glaabech an nach e klengen Deel zu Miersch selwer.

Nieft menger Aarbecht als Bréifdréier hunn ech natierlech och verschidden Hobbyen. Ech gi gär wanderen – am léifsten am Mëllerdall –, fuere Vélo, reesen sou oft wéi méiglech op meng Lieblingsdestinatioun USA, awer och op aner Plazen, gi gären op Concerten, an de Kino oder an de Restaurant.

Ass et dobaussen eemol nët esou schéin, da bleiwen ech am léifsten doheem a lauschtere Musek. Am beschte gefale mir d'Genres Rock, Hard Rock oder Heavy Metal. Bands wéi Iron Maiden, Metallica, Pink Floyd, AC/DC oder Joe Bonamassa si stänneg Begleeder a mengem Liewen. Fussballmatcher ze kucken – virun allem Premier League – an d'Formel 1 ze suivéiere stinn och reegelméisseg um Programm. Liese maachen ech och esou oft et geet, a Bicher vum Stephen King sinn do mäin absolute Favorit.

Gewerkschaftlech engagéiert hunn ech mech aus dem ganz einfache Grond, well ech der Meenung sinn, dass grad elo, an dësen net einfachen a richtungsweisenden Zäiten et enorm wichteg ass, datt e gudden a produktiven Dialog tëschent Direktioun, Personal a Gewerkschaft, en absolute Must ass.

De Beruff an Alldag vum Bréifdréier ännert am Moment a wäert och an Zukunft mat grousser Warscheinlechkeet e Wandel erliewen. Fir mech ass et deemno enorm wichteg, dass mir ons am Fall vu Problemer, sief et um Bureau oder allgemeng, eis zesumme kënnen un en Dësch setzen a gemeinsam Léisunge sichen, sou dass all Partei duerno zefridden ass.

Nëmmen zefridden a motivéiert Personal bréngt dem Patron an eise Clienten schlussendlech eppes. Et wäerten nach eng ganz Rei Erausforderungen op ons alleguer duerkommen, an ech wëll mäin Deel dozou bäidroen fir der Gewerkschaft ze hëllef alles beschtméiglech ze reegelen, fir datt mer am Beräich Courier ënner beschten Aarbechtskonditiounen kënnen schaffen an d'Aarbechtsplazen och an Zukunft garantéiert sinn.

Ausgeschriwwen Plazen an der Tournée

NOM	Attribution
GOMES QUINTAS DA SILVA José	BT022F
TAVARES Jessica	BT061F
KOOB Jean-Paul	IG033F
PEREIRA BATISTA Joshua	LD311F
ALTOMARE Mario	LD804F
GEORGEOT Bruno	LD903F
VOSS Christopher	LD905F
LUCAS Paul	ME014F
SCHILTZ Steve	WR018F
KUHLMANN Chris	WH005F

Ausgeschriwwen Plazen am Centre de Tri

Mise au concours du poste „Agent de traitement RV“.

Fernandes De Pina Arminda huet d'Plaz kritt

Mise au concours du poste „agent spécialisé“.

Keen zeréck behal gin.

Mise au concours du poste „Agent de Tri Courier Encombrant/TCE“.

Sportelli Florian huet d'Plaz kritt.

Mise au concours de postes „agent polyvalent“.

Gashaw Zappatore an Silva Joao hu Plazen kritt.

Mise au concours d'un poste „Chef d'équipe Recommandé & Valeurs“.

Wollf Roland huet d'Plaz kritt.

Mise au concours d'un poste „Agent de Tri Courier Encombrant/TCE“.

Goedert Guy huet d'Plaz kritt.

Mise au concours d'un poste „Chauffeur camion remplaçant“.

Felz Fabian (externe) huet d'Plaz kritt.

Mise au concours des postes „Agent de Tri à 40 hrs“.

Hei ass ët drëms gaang fir 8 Ouvrier/ère am Statut Public vun 30 op 40 Stonnen d'Woch ze hiewen.

Benamara Ismael, Bintz Alexandra, Duprat Joséphine, Commito Nadine, Goncalves Sonia, Grund Christiane, Maes Tania an Redinger Christine hun d'Platz an d'Augmentatioun kritt

Mise au concours d'un poste Chef d'équipe au contrôle entrée National au centre de tri.

Krier Christian huet D'Plaz kritt.

MP PARTNERS

Nous sommes là pour vous.

Notre agence familiale proche de nos clients est couronnée de succès grâce à nos 20 ans d'expérience. Nous sommes agréés au Luxembourg mais également en France et en Belgique.



NOS SERVICES

- ✓ Vidéos
- ✓ Photos en HDR
- ✓ Panneaux
- ✓ Suivi et analyse de vente
- ✓ Différents médias

NOS PRESTATIONS

- ✓ ACHATS
- ✓ VENTES
- ✓ LOCATIONS
- ✓ PROMOTIONS
- ✓ ESTIMATIONS



MP PARTNERS S.A.R.L.

119, avenue de Luxembourg
L-4940 Bascharage
Tél.: +352 26 38 47
Fax: +352 26 38 47 26

N° TVA : LU27 9612 63
N° RCS : B195952
N° matricule : 2015 2416 386

e-mail: info@mp.partners
www.mp.partners



TIME TO JOIN US!

Créée en 1947, l'Amicale POST Luxembourg est selon ses statuts une association sans but lucratif ayant pour objet d'entretenir et de resserrer les liens de camaraderie entre le personnel du groupe POST.

Le comité de l'Amicale POST Luxembourg fait un maximum pour offrir à ses membres et amis:

- voyages et excursions
- activités sportives
- offres partenaires (tickets cinéma moins chers, carte ARAL, remises aux magasins, etc.)
- randonnées
- événements (POSTLAF, Marche Gourmande, soirées musicales, escalades, etc.)



15€
par an



amicale_post_luxembourg



www.amicalepost.lu



amicalepost@post.lu



Luxembourg, le 14 août 2023

POST Courrier
Monsieur le Directeur
M. Mario Treinen
38, Pl de la Gare
L-1616 Luxembourg

Monsieur le Directeur

En relation avec la réunion du 17 août entre la Bréifdréieschgewerkschaft et POST Courrier, je prends la respectueuse liberté de vous envoyer l'ordre du jour de la réunion.

Ordre du jour

- Situation Bettembourg
- Problématique avec le remplacement de différents postes par des facteurs sous statut « Salarié »
- Organisation des réunions du suivi des différents accords entre BG et POST
- Élections octobre (Soulagement prévues pour les facteurs entre le 18.9 et le 7.10 en relation avec la distribution des colis, des pubs et des recommandés électoraux)
- Rôle et missions du préposé
- Situation de la distribution des publicités en 2024
- Problématique avec la réglementation du « Contrôle Tournée » (Accord entre BG et POST Courrier)
- Dossier des formateurs et des formations
- Situation problématique des étudiants
- Organisation et dates des « Roadshows »

La Bréifdréieschgewerkschaft sera représentée par 6 membres de notre comité exécutif.

Veillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes sentiments très distingués.



JUCHEM Raymond
Président



Luxembourg, le 27 octobre 2023

POST Courrier
Monsieur le Directeur
Mario Treinen
38 Pl. de la Gare
L-1616 Luxembourg

Proposition de l'ordre du jour de la réunion du 7 novembre en relation avec le CDD Bettembourg

- Après l'arrivée de la nouvelle préposée au centre de Bettembourg, des changements opérationnelles ont été faits sans vrai dialogue avec le personnel et les délégué(e)s ;
- Situation Roadshow ;
- Situation des congés de maladie de longue durée ;
- Situation des tournées doubles en relation avec la situation de l'effectif du CDD ;
- Changements dans des tournées sans contrôle selon l'accord existant ;
- Situation parking ;
- Situation de l'avant-tri en relation avec la qualité de service et en parallèle des retards du courrier et des colis ;
- Dialogue et communication en général ;
- Situation congé ;

Représentants de la Bréifdréieschgewerkschaft :

Didier Chantal, Juchem Raym, Petulowa Sacha, Rovatti Carlo, Halsdorf Sam et Wolf Daniel,

Veillez croire, à l'expression de mes sentiments très distingués.

JUCHEM Raymond
Président





Luxembourg, le 10 novembre 2023

POST Courrier
Monsieur le Directeur
M. Mario Treinen
38, Pl de la Gare
L-1616 Luxembourg

Monsieur le Directeur

En relation avec la réunion du 16 novembre entre la Breifdréieschgewerkschaft et POST Courrier, je prends la respectueuse liberté de vous envoyer l'ordre du jour de la réunion.

Ordre du jour

- Suivi des réunions et rapport des réunions antérieures ;
- Poste vacant du « Formateur formation » et création de postes de formateur remplaçant dans les CDD;
- Proposition des dates des réunions du suivi des différents accords entre BG et POST ;
- Problématique avec la réglementation du « Contrôle Tournée » (Accord entre BG et POST Courrier) ;
- Situation de la distribution des publicités en 2024 ;
- Situation « Distribution colis » pour la période de fin d'année et décharge pour les facteurs/factrices ;
- Problèmes en relation avec les circulaires des postes vacants ;
- Réorganisations et changements à prévoir pour 2024 ?
- Situation des différents congés ;
- Dossier scanner avec imprimante pour les facteurs. (Situation actuelle) ;
- Situation des heures supplémentaires des étudiants et prochaine campagne ;
- Suivi du rôle du préposé et du préposé facteur (job description) ;
- Dates pour les réunions du Groupe « stratégie » (anciennement Comité permanent) ;

La Breifdréieschgewerkschaft sera représentée par 7 membres de notre comité exécutif lors de la réunion du 16 novembre.

Veuillez croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes sentiments très distingués.



JUCHEM Raymond
Président

Adresse postale
BP 1033
L-1010 Luxembourg

Bureaux
10, rue d'Epemay
L-1490 Luxembourg

Tél : +352 48 14 06
Mail : secretariat@breifdreier.lu
www.breifdreier.lu

The same procedure as every year

Arbeitssituation der Briefträger vor den diesjährigen Wahlen



Immer wieder wurden der Briefträgergewerkschaft sowie uns Briefträgern vor den Wahlen Versprechen gemacht. „Bei den kommenden Wahlen wird alles besser und wir werden uns besser auf diese Wahlen vorbereiten als in der Vergangenheit, demnach geregelte Arbeitsbedingungen bei den Briefträgern“.

Als die Wahlen dann näher rückten, und die Briefträger wieder von einer großen Masse an Paketen und Direct Mail (Werbesendungen) überflutet wurden, erwiesen sich alle Ansagen der Direktion als teils leere Worte. Die Situation wurde noch verschärft, als kurz vor den Landeswahlen, trotz der bereits hohen Belastung, nahezu alle „Périodiques“ wie Aktuell, sozialer Fortschritt, Konsument usw. aufgeliefert wurden. Auch die vorübergehende Situation vieler doppelter Rundgänge in bestimmten Zentren, sowie die Konsequenzen der neuen Programmierung bei den nicht mehr zeitgemäßen Scannern, die teils mit zeitaufwändigen Hindernissen verbunden waren, stellten eine zusätzliche Belastung für die Briefträger dar. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war wohl jedem Briefträger und jeder Briefträgerin bewusst, dass die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den vorherigen Wahlen nicht verbessert, sondern eher noch schlimmer geworden waren.

Es ist allgemein bekannt, dass die Mengen der zu verteilenden Sendungen bei den Briefträgern ständig schwanken. Doch über Wochen hinweg einer derartigen Überbelastung ausgesetzt zu sein, kann jedenfalls aus Sicht des Personals als problematisch betrachtet werden. Die ungebremste Flut an zu verteilenden Paketen, Werbungen, Briefen, Flats steht aus Sicht der Briefträger in Kontrast zur stets geforderten Qualitätsarbeit.

Ebenfalls das vom Management so hoch gelobte „bien-être au travail“ scheint derzeit bei den Briefträgern jedenfalls kaum vorhanden zu sein. Im Vergleich zu anderen Postmitarbeitern in Bezug auf Kantine, Kaffee-Ecke, Zugang zur Agora und korrekten Arbeitsplatzbedingungen in modernen Gebäuden sowie der Regelung bei spontanen Urlaubstagen schneidet das „Bien-être“ der Briefträger und Briefträgerinnen demnach eher schlecht ab.

Die Erklärung und Rechtfertigung des Managements, dass die Briefvolumina jährlich um etwa fünf bis sechs Prozentpunkte zurückgehen, trägt in Bezug auf die aktuelle hohe Arbeitsbelastung dann auch nur wenig zur Entlastung bei. Steigende Krankmeldungen und zu lange andauernde Stresssituationen sind dann oft eine logische Konsequenz!

In der heißen Wahlphase und wegen der hohen Belastung wurden dann aber zwei zusätzliche Paketausträger samt Lieferwagen für die meisten Verteilerzentren bereitgestellt. Allerdings konnten auch sie nicht alle Pakete verarbeiten, die von uns teilweise überforderten Briefträgern/innen an sie übergeben werden sollten. Der Hilferuf der zusätzlichen Paketfahrer lautete dann : „Bitte nur noch die großen Pakete.“ Obwohl dies eine geringfügige Hilfe, leider über einen zu kurzen Zeitraum darstellte, blieb das Hauptproblem bestehen, nämlich die parallel zu hohe Anzahl an Werbesendungen und Informationsblättern neben der Wahlpropaganda.

Während wir bei der Auslieferung der Einschreibsendungen also noch Unterstützung erhielten, war dies

in der Phase der Verteilung der Einberufungsschreiben mit parallel vielen anderen Postsendungen leider schon nicht mehr der Fall.

In Bezug auf die zeitliche Planung der Auslieferung der Einschreiben scheinen einzelne Gemeinden oder das Ministerium eventuell nur unzureichend informiert gewesen zu sein, oder der aktuelle Gesetzestext über die Wahlen müsste möglicherweise angepasst werden, denn der Zeitraum vom möglichen „avisieren“ eines Wahleinschreibbriefes bis zum Wahltag betrug ab und zu keine 15 Tage! Zudem hätte dringend darauf hingewiesen werden müssen, dass Einschreibsendungen, wie es laut der aktuellen Geschäftsbedingungen vorgesehen ist, unbedingt eine Absenderadresse enthalten müssen.

Offensichtlich war dies nicht jedem bekannt! Andernfalls ist es nur schwer nachvollziehbar, warum einzelne Gemeinden Briefe ohne Absenderadresse an die Wähler verschickt haben. Diese an sich fehlerhaften Postsendungen werfen für uns Briefträger demnach verschiedene Fragen auf. Entgegen der Postdirektion, hat jedoch keine der politischen Parteien, sich im

Nachhinein bei den Briefträgern für die fantastische Arbeit im Interesse Ihrer Parteien bedankt.

Die Briefträger und Briefträgerinnen hatten allerdings auch die Hoffnung, dass vielleicht mehr als nur ein spendiertes Mittagessen möglich gewesen wäre. Die Situation mit regelmäßig schwierigen Arbeitssituationen besteht nun bereits seit Beginn der Covid-Krise, und die Briefträger sehen sich immer wieder mit stressigen Herausforderungen konfrontiert. Der neu auszuhandelnde Kollektivvertrag könnte somit eine Möglichkeit darstellen, sich bei den betroffenen Briefträgern und Briefträgerinnen für ihre phantastische Arbeit im Interesse von Bürgern und Aktionär zu bedanken.

Abschließend zur Situation der diesjährigen Wahlen: Bei jeden Wahlen dasselbe Szenario, nur wieder ein bisschen mehr Arbeit für den Briefträger. Aber der/die Briefträger(in) hat es wieder einmal gerichtet und im Sinne der Bürger und Parteien eine tadellose Qualitätsarbeit abgeliefert!

Die betroffenen Briefträger

Hotel Petry Vianden

Hôtel 🏠 🏠 🏠 Restaurant 🍷 🍷 🍷 Pizzeria au Feu de Bois

15 rue de la Gare L-9420 Vianden info@hotel-petry.com www.hotel-petry.com

NVN
group

DA LEONI ristorante • pizzeria

BestPizza

il Michelangelo ristorante • pizzeria

MAMMAMIA Gelato Italiano

THE DRAFT BEER & FOOD BAR EST. 2017

mio & mio ristorante, pizzeria & bar Dptkorn

NVN group Gelato Italiano

STADE DE LUXEMBOURG

www.nvnngroup.lu - email: hello@nvnngroup.lu
Facebook: nvnngroup



Luxembourg, le 17 octobre 2023



POST Courrier
Monsieur le Directeur
Mario Treinen
38 Pl. de la Gare
L-1616 Luxembourg

Surcharge dans les tournées et contrôle des tournées

Monsieur le Directeur,

En ce qui concerne le pourcentage des colis à distribuer par les facteurs et factrices, ainsi que le total exorbitant des publicités qu'ils ont dû distribuer ces derniers mois, de nombreuses questions se posent pour le syndicat de la Breifdréieschgewerkschaft. Notamment des questions liées à la faisabilité et au bien-être au travail, donc à la situation de travail difficile, à laquelle de nombreux facteurs/factrices sont actuellement exposées. Sujets discutés par ailleurs à plusieurs reprises dans nos réunions.

Un autre point à noter est la croissance de la population au cours des dernières années au Luxembourg, une situation qui n'a jamais été prise en considération par la Direction de POST Courrier, tout comme la situation de trafic désastreuse à laquelle nos précieux collaborateurs sont confrontés dans les régions métropolitaines du pays. L'une des conséquences de cette situation contestée et expliquée ci-dessus est évidemment une augmentation des congés de maladie, ce qui constitue cependant un problème majeur pour POST Luxembourg. En parallèle, il y a encore la préoccupation du risque de la perte de qualité de service, qui, dans la situation actuelle des tendances des marchés, ne devrait en aucun cas, diminuer.

En raison de cette situation difficile, caractérisée par des surcharges régulières auxquelles de nombreux factrices et facteurs sont donc confrontés, il est logique que des contrôles de tournées soient demandés. Il est essentiel de noter que des règles claires ont été négociées par POST Courrier et la BG en 2016, puis officiellement communiquées par les deux parties. Ces règles, qui sont d'ailleurs très claires et porteuses de sens, ne sont cependant plus garanties par le management, ou plutôt par les préposés. Récemment, à la suite de contrôles, qui n'ont pas été effectués conformément aux règles, le management respectivement les préposés, prennent de plus en plus fréquemment la décision, de ne pas entreprendre des actions pour soulager les facteurs et ceci avec des explications discutables.

Il convient de souligner qu'il y a deux ans, la Direction de POST Courrier nous avait expliqué que la base des données pour contrôler et calculer les tournées, n'était pas du tout efficace et qu'on ne pouvait plus s'y fier. Il serait nécessaire d'apporter de nombreuses adaptations à ces calculs, qui jusqu'à aujourd'hui et selon nos informations, n'ont malheureusement pas encore été mises en place. La critique selon laquelle le management refuse jusqu'à aujourd'hui de nous montrer et d'expliquer ce système de calcul des tournées, laisse bien entendu un goût amer auprès de notre syndicat ! Y-a-t-il éventuellement quelque chose que le management veut nous cacher ? Cependant, les responsables des calculs des tournées continuent de prendre des décisions en se basant sur cette base de données, peu fiable et refusent par la suite des mesures pour soulager le facteur ou la factrice, même si ce dernier travaille pendant des mois en mode « heures supplémentaires ».

Adresse postale
BP 1033
L-1010 Luxembourg

Bureaux
10, rue d'Epéray
L-1490 Luxembourg

Tél : +352 48 14 06
Mail : secretariat@breifdreier.lu
www.breifdreier.lu

Je me permets en plus de porter à votre attention sur la situation des récentes demandes de contrôle de tournées effectuées dans plusieurs centres dans les derniers mois. Pour notre syndicat, il est manifeste, qu'il subsiste des dysfonctionnements, étant donné que même après que des surcharges ont été identifiées par les préposés dans des tournées, aucune mesure corrective n'est mise en place par le personnel en charge afin de rétablir la situation. De plus, il est préoccupant de constater que certaines demandes de contrôle sont purement et simplement ignorées.

Toute cette situation engendre manifestement de la démotivation parmi les factrices et facteurs qui ont cependant prouvé durant les années de crise, qu'ils étaient une valeur sûre, sur laquelle POST, les clients et l'actionnaire pouvaient et peuvent compter.

De plus, il convient de noter que dans la stratégie 2018-2022, il était convenu de retirer les publicités du réseau des facteurs afin de permettre à ces derniers d'assurer à l'avenir une distribution efficace des colis, mais notamment sans la distribution des publicités. Actuellement, nous sommes donc confrontés à une situation où plus de 30% des colis de POST, avec volumes croissants depuis 2018, sont distribués par les facteurs avec plus de ménages et en parallèle encore de plus en plus de publicités à distribuer.

Cependant, cette publicité pas vraiment rentable, a beaucoup d'impacts négatifs sur l'organisation journalière. La perte de courrier d'environ 8 pourcents et en relation avec les explications ci-dessus, ne compense donc en aucun cas le surplus de travail pour les facteurs des dernières années.

C'est pourquoi, notre syndicat sollicite une réunion pour aborder ces sujets, dans le but, de trouver enfin des solutions qui permettront aux collaborateurs concernés de retrouver le plus vite possible le bien-être au travail, ce qui aura par ailleurs e. a un impact positif sur le NPS.

Veuillez croire, à l'expression de mes sentiments très distingués.

JUCHEM Raymond
Président



PROUDLY
LOCALLY
OWNED
— SINCE —
1986

ASPORT

> sports + performance <

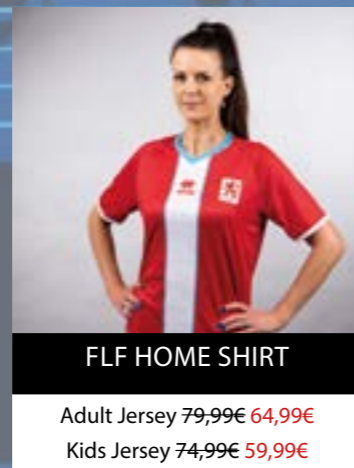
SHOP ONLINE
www.asport.lu

INGELDORF &
WICKRANGE &
CITY CONCORDE



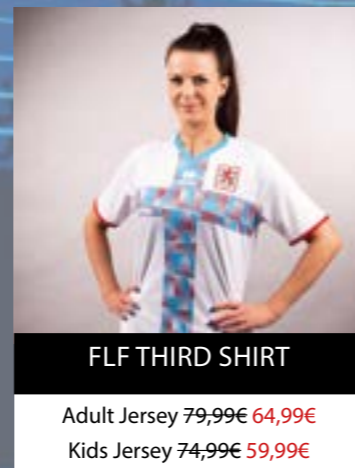
FLF AWAY SHIRT

Adult Jersey 79,99€ 64,99€
Kids Jersey 74,99€ 59,99€



FLF HOME SHIRT

Adult Jersey 79,99€ 64,99€
Kids Jersey 74,99€ 59,99€



FLF THIRD SHIRT

Adult Jersey 79,99€ 64,99€
Kids Jersey 74,99€ 59,99€



FLF ANTHEM JACKET

87,99€ 74,99€



FLF FREET PLAY BR

51,99€ 44,99€



FLF GK AWAY SHIRT

79,99€ 69,99€

BE READY FOR THE NEXT MATCHES



Rue du XXII Mai (ZI Walebroch)
L-9099 Ingeldorf
Tél.: (+352) 80 84 23-1



3, rue des 3 Cantons
L-3980 Wickrange
Tél.: (+352) 26 37 15-1



80, route de Longwy
L-8060 Bertrange
Tél.: (+352) 27 44 77-1



34, route d'Ettelbruck
L-9160 Ingeldorf
Tél.: (+352) 26 80 20-1

Rapport Kleedermass vum 30.10.2023

Neie K-Way

Mir hunn 5 K-Way'en kritt fir ze testen. Beim Test huet sech awer eraus gestallt, dass dësen K-Way net laang genuch dicht ass. En ass komfortabel ze droen, a wann et just fisemt, dann ass en dicht. Soubal et awer bëssi méi reent, dann geet de Reen duerch. D'Kaputz ass dann och dat éischt wat duerchnässt ass. Dës Reklamatiounen sinn un déi Firma weidergeleet ginn wou d'Post de K-Way maahe gelooss huet. Et huet net laang gedauert an dunn kruete mir e verbesserte Modell vun dëser Variant. Dëse K-Way ass am Moment am Test, mee do hu mir bis dato nach kee Feedback kritt.

Schong

D'Schong fir d'Joer 2024 si schon am August bestallt ginn. Duerch de Kontrakt, dee mam Asport ënnerschriewe ginn ass, leeft dat momentan ouni gréisser Problemer. Desweideren kommen vun de resp. Mataarbechter net ganz vill Reklamatiounen betreffend de Schong eran. Wat jo dann och e gutt Zeechen ass. Drop hiweisen soll een och, dass Schong, déi d'lescht Joer bestallt gi sinn, dëst Joer net kënnen getosch ginn. Egal op se dëst Joer futti gaang sinn oder op se frësch aus der Këscht komm sinn, an elo nodréiglech Mängel festgestallt gi sinn. Dofir de wichtege Hiweis, dass d'Schong sollen bestallt ginn wann se gebraucht ginn. Wann e Bréifdréier haut nei Schong kritt, an e stellt an den éischten Deeg eng Anomalie fest, da kréien d'Servicer vun der Kleedermass déi Schong ouni Probleem beim Fournisseur ëmgetosch.

Jackett (blouson imperméable)

Bei eise Jacketten kommen vereenzelt Reklamatiounen eran. No e puer Stonnen Reen wäeren se scheinbar net méi dicht. Wichteg ass awer ze wëssen, dass een esou Jacketten, wou eng speziell Membran dran ass (Goretex, Simpax etc) net mat normalem Wäschmëttel däerf wäschen, well soss geet d'Membran futti, an d'Jackett ass dann net méi dicht. Wann een d'Jackett ni oder bal ni wäscht, an awer dra schweesst, da setzen sech d'Salzer aus dem Schweess an de Membrane fest, a verhënnen dann, dass dës Membranen kënnen zoumaachen. Doduerch gëtt d'Jackett och ondicht. Fir dës Membranstoff gëtt et en extra Wäschproduit an et kann een d'Jackett zousätzlech mat engem anere Produit, entweder fir an d'Wäsch oder an der Bécks, impermeabiliséieren.

Natierlech hält des Imperméabilitéit och net éiweg, a se léist no e puer Joer, a ville Liter Reen, dann och mat Sécherheet no. Ass dat de Fall, da kann de Facteur-Salarié

seng Jackett wéi virgesinn tausche goen. De Facteur am Statut Public huet jo d'Méiglechkeet sech all Joer eng nei Jackett iwwert säin Subside, deen per Gesetz fixéiert ass, ze bestellen.

Chauffeur Paxter

Well et wierklech schwéier ass fir eis Paxterchauffeuren eng passend Jackett ze fannen, si mir momentan emol am gaang no Thermoënnwäsch ze sichen. Mir probéieren parallel och fir Multifonktiounsstrëmp fir d' Paxterchauffeuren ze kréien. D'Ziel ass et fir déi nach dëst Joer ze bestellen an och schnellstméiglech geliiwert ze kréien. Esou kréie mir dës Wanter iwwerbréckt. De Projet spezifesch Paxter-Jackett probéiere mir dann 2024 ze clôturieren.

Formulär "Déclaration de vol"

Dëse Formulär ass haaptsächlech kreéiert ginn fir de Facteur am Statut Salarie, an dat fir de Fall wann hien eng Jackett, Softshell, Flies oder K-Way geklaut kritt. Dat sinn déi Artikelen wou de Salarie just 1 Exempleire ze gutt huet. A wann deen dann geklaut ginn ass, dann huet en deemno keen Artikel fir ze wiesselen. Den Facteur am Statut Public kann dëst Formular och benotzen wann en säin K-Way oder seng Jackett (Blouson imperméable) geklaut kritt huet, well vun dësen 2 Artikelen kritt en och just 1 Exempleire pro Joer. Beim Facteur am Statut Public ass et awer esou, dass wann hien en Artikel iwwert eng "Déclaration de vol" ufreet, dësen Artikel dann iwwert säi Subside verbucht kritt. De Formular ass net dofir do fir Poloen, T-Shirten, Boxen a scho guer net fir Schong (dee Fall war schon do) ersat ze kréien. Wichteg: Jiddereen ass responsable fir seng Uniform, egal wéi ee Statut. Leider muss een d'Leit dorun erënneren fir keng Jacketten am Auto oder Gezei beim Casier leien ze loossen. Et ass traureg, mä et gi Mataarbechter an den eegene Reien, déi et fäerdeg bréngen hir Aarbechtskolleegen ze beklauen!

Verschiddenes

Zënter dem Juli ass kee Chef de Département bei POST Courrier en place, deen eng Décisioun op eis Ufroen a Relatioun mat der Kleedermasse kann huelen. Et ass awer elo emol provisoersch gereegelt ginn, dass eis Ufroen un d'Chefs de Service ginn, a si dann Récksprooch mam Här Treinen huelen. Sou läit dann net all Dossier op Äis. Mir probéieren och reegelméisseg Artikelen vun der Kleedermass ze wiesselen wann se qualitativ net gutt sinn. Fir dat awer am d'Wee leeden ze kënnen, musse mir Infoen kréien. Dofir soll jiddereen deen e Problem mat engem Kleedungsstück vun der POST huet, dat och bei der Klee-

dermass mellen. Am Fall wou dann genuch Reklamatiounen fir en Artikel era kommen, kann dësen och gewiesselt ginn. An der nächster offizieller Reunion mat dem neie Chef de Département, wäerte mir dann och den Thema Budget a Subside uschwätzen. D'Iddi vun der Direktioun ass jo, dass mir just nach, oder esou vill wéi méiglech Fairtrade-Kleedungsstécker sollen undoen. Dës Kleedungsstécker kënnen awer bis zu 100% méi deier sinn wéi aner. An deem Kontext den Hiweis, dass een Deel vun eisen Fairtrade-Artikelen aus Indien kënnt. Hei misst een sech mol prinzipiell d'Fro stellen, op de Label OEKO-TEX, deen an Europa produziéiert gëtt, net eventuell esouguer méi "fair trade" ass, wéi den Label Fairtrade aus Indien.

Vincent Jemming
President vun der Kleedermasse

**Kommissioun
"Masse d'habillement"
vun der Bréifdréieschgewerkschaft**

Am Asaz fir all Mataarbechter
bei POST Courier
a fir all Statut!**



Chifferen vum Centre de Tri

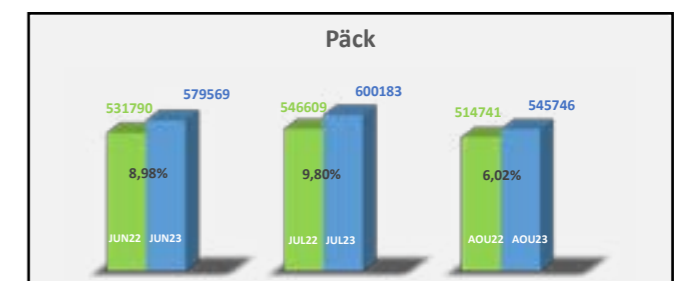
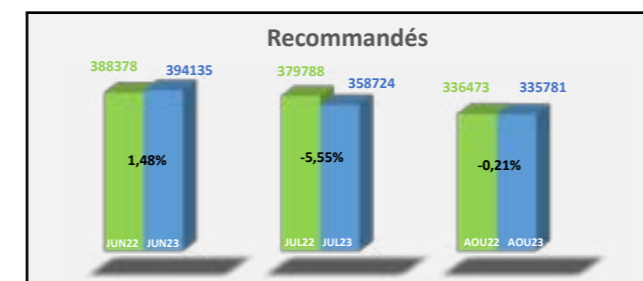
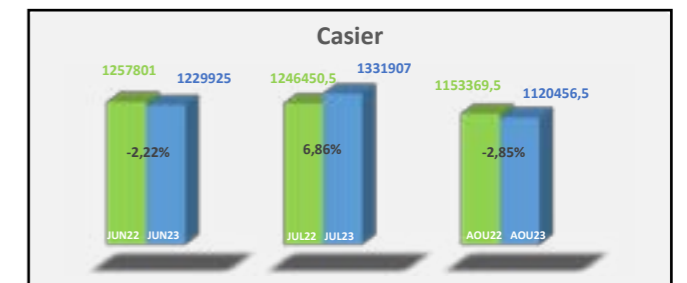
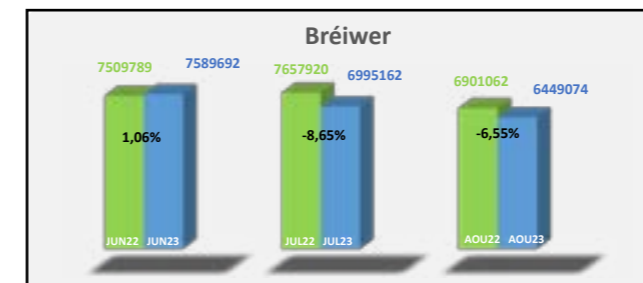
3. Quartal 2023



Dank den Gemengenwalen am Juni, sinn mer bei de Bréiwer an engem Plus vun 1,1% bliwwen. Et kann een awer gesinn, dass mer dëst Joer am Verglach zum Joer 2022 an enger Baisse vum Courier sinn.

An Pensioun gaangen sinn:

Fröhlich Horst	01.2023	Weierbach
Bourkel Paul	02.2023	Fischbach
Weber Robert	02.2023	Technologies
Grein Jean-Paul	04.2023	Centre de Tri Bettembourg
Streitz-Geib Sylvie	05.2023	
Storoni Marc	08.2023	Weierbach
Ambrosini Yves	10.2023	Bettembourg
Lehnen-Roderich	10.2023	Centre de Tri Bettembourg



Sortéierzenter Beetebuerg

Die Rolle der BG-Vertreter

Säit Joren ass d'Bréifdréieschgewerkschaft am Tri aktiv fir besser Aarbechtskonditiounen fir d'Mataarbechter vun all Statut an d'Wee ze leeden. Duerch eis Delegéiert a vereenzelt Comitésmemberen hu mir ganz gutt Connexiounen am Tri an eis Leit wëssen vu wat se schwätzen, wann et ëm den Tri geet. Follgend Punkten sinn e.a. duerch den Asaz a Mathëllef vu Memberen vun der BG ëmgesat ginn. Zënter 2018 schaffe bekanntlech Memberen vun der Exekutiv am Management vum Tri. Si hunn dës Posten eleng duerch hir Kompetenzen zougesprach kritt, a fir all Mataarbechter am Tri ass et e Gewënn, dass Leit am Management setzen, déi duerch hir Erfahrung d'Aarbecht um Terrain ganz genee kennen an eventuell Probleemer dann méi séier léise kënnen.

Wat ass dann zënter 2018 duerch Mathëllef vu Leit aus der BG (Delegéierter a Comitésmemberen) alles ëmgesat ginn?

- Eng vun den éischten Aktiounen am Joer 2018 war et, deene Leit, déi nach keng 30 Minutte Paus haten, se op 30 Minutten ze erhéijen. Dat ware Servicer mat 25 Stonnen d'Woch, déi a Relatioun mam Gesetz u sech awer keng 30 Minutte Paus ze gutt gehat hätten;
- Eis Chauffeursdénsgchter, déi sechs Deeg d'Woch geschafft hunn, sinn op Initiativ vu BG-Leit reorganiséiert ginn, esou dass elo jiddereen an engem Roulement vu fënnef Deeg à 40 Stonnen d'Woch schafft;
- D'Mobilité interne ass am CTB an d'Liewe geruff ginn. Eis BG-Leit am Management hunn et fäerdeg bruecht, dass Leit vum Casier mat 25 Stonnen respektiv 30 Stonnen d'Woch, sech endlech op Dénsgchter mat 40 Stonnen d'Woch konnte mellen, an se schlussendlech och kritt hunn;
- Duerch den Asaz vun der BG Leit am Management ass dofir gesuegt ginn, dass Fraen sech op Dénsgchter konnte mellen, wou bis dato keng Fraen geschafft hun. Z.b. haten onverständlecherweis nach nie Fraen als Polyvalent CTB Agentinnen am Tri geschafft. An och nët an der Carrière B vum Statut Privé. Mir hunn mettlerweil elo och 2 Dammen wou am Service R/V schaffen an 4 Damen als „Agent Polyvalent“;
- Duerch e.a. den Asaz vu BG-Vertrieder hunn eis Agents Polyvalents am Tri da säit 2019 e festen Roulement fir dat ganz Joer;
- De Congé spontané, wéi d'Regelung elo am CTB ass, gouf duerch e BG-Comitésmember agefouert. Bei en-

ger respektiver Congédemande kritt ee Mataarbechter elo no spëtstens 3-4 Deeg eng Äntwert, ob Jo oder Nee. D'Zäite mam Bichelchen sinn domadder definitiv eriwwer;

- Mat Hëllef vun der BG-Vertrieder ass den Agent spécialisé an d'Liewe geruff ginn. Hei kann en Salarié am Statut Privé elo vun engem Wiessel an d'Carrière C profitéieren. Sou eng Carrière ass et virdrun am Tri net ginn;
- An enger éischer Etapp hu mir eis Leit vun der Sequenz um „Casier“ vu fënnef op sechs Stonnen den Dag gehuewe kritt, wat dann och erëm vu BG-Leit ëmgesat ginn ass;
- Säit zwee Joer kënnen d'Mataarbechter am Tri eng 7. Woch Congé op der Lëscht anzeechnen, wat och e Wonsch vun der BG war;
- Mir konnten dëst Joer aacht Leit vu sechs Stonnen op aacht Stonnen den Dag erhéijen, wat och scho laang en Diskussiounspunkt vun der BG-Vertrieder war;
- En 2ten Comitésmember vun der BG ass op Grond vun senge Kompetenzen am November 2022 an d'Equipe vum Management am Tri gewiesselt;
- Niewent all dësen Ännerungen, wou definitiv all kéier BG-Vertrieder mat gewierkt hunn, schaffe mir awer och permanent drun fir eis Fluxen ze vereinfachen an eis Qualitéit nach weider ze verbessern;

Dat hei sinn elo déi gréisser Pojeten, déi mat Hëllef oder op Drock vun der BG-Vertrieder realiséiert gi sinn. Et ginn nach vill weider Aktiounen oder Probleemer, wou d'BG sech dann och fir vereenzelt Leit/Servicer am Tri agesat huet.

Eis Comitésmemberen am Tri mat eise staarken Delegéierten!

Eng staark Equipe, déi am Interessi vun der Mataarbechter a Mataarbechterinnen vun all Statut schafft !

Wien këmmert sech em d'Problemer vun der Leit am Tri:

D'Bréifdréieschgewerkschaft wien soss?



Luxembourg, le 28 février 2023



POST Luxembourg
Madame Isabelle Faber
Directrice RH, Relations publiques et RSE
38, Pl de la Gare
L-1616 Luxembourg

Objet : Convention collective

Madame la Directrice,

En tant que Président d'un syndicat recrutant de plus en plus de salariés, je prends la respectueuse liberté d'attirer votre attention sur une possible perte de salaire de certains de nos collaborateurs travaillant sous convention collective.

Il y a actuellement des collaborateurs sous statut salarié au Département de POST Courrier affectés à des nouveaux postes avec plus de responsabilité que dans leur carrière initiale (dans ce cas précis celle de la carrière du facteur/factrice – grille de salaire carrière B dans l'actuelle convention collective).

La convention actuelle, et ceci certainement à cause d'un oubli, ne permet pas toujours la perception des suppléments bien mérités au niveau du salaire.

La cause en est qu'au moins un poste du statut public n'est pas classé ou nommé dans l'annexe 2 du classement des différentes carrières dans la convention collective actuelle. Il s'agit p.ex. des postes de préposé facteur dans les centres de distribution.

Un autre problème se pose pour des collaborateurs sous statut salarié affectés éventuellement à des postes p.a.r.p. du statut public. Comme vous le savez, ces postes p.a.r.p. ont droit à une prime spécifique que les collaborateurs sous statut salarié ne peuvent actuellement pas percevoir.

Dans ce contexte, je vous prie d'organiser une entrevue entre vos services, notre syndicat et la délégation des salariés afin de résoudre ces problèmes.

Veillez croire, Madame la Directrice, à l'expression de mes sentiments très distingués.

Raymond Juchem
Président

Copie de la présente est adressée à M. Mario Treinen, Directeur POST Courrier.

Adresse postale
BP 1033
L-1010 Luxembourg

Bureaux
10, rue d'Épernay
L-1490 Luxembourg

Tél : +352 48 14 06
Mail : secretariat@breifdreier.lu
www.breifdreier.lu



Vos rêves de parquets en bois

212, Z.A.E. Wolser A · L-3225 Bettembourg

Tél. : (+352) 48 47 16 ou (+352) 48 78 98 · E-mail : info@bembe.lu

www.bembe.lu



Luxembourg, le 26 septembre 2023

POST Luxembourg
Monsieur Claude STRASSER
Directeur général

L-2020 Luxembourg

Concerne : Convention collective du travail 3.0 pour les salariés de POST Luxembourg et nouvel accord salarial auprès de la fonction publique

Monsieur le Directeur général,

Par la présente, le Syndicat des P&T, le LCGB et l'OGBL vous sollicitent au sujet du nouvel accord salarial auprès de la fonction publique concernant la loi du 29 mars 2023 portant mise en œuvre des points 1 et 2 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 et portant modification de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, publié dans le mémorial A, n° 190 du 7 avril 2023.

Nous référant à l'annexe 12 de la convention collective de travail 3.0. et vue l'importance du sujet, il est opportun de discuter des points suivants.

L'accord salarial dans la Fonction publique porte sur les années 2023 et 2024 et inclut, entre autres, les éléments financiers suivants :

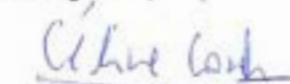
- Une augmentation temporaire du point indiciaire de 5% pour les cent premiers points indiciaires touchés par mois entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 ;
- Une augmentation générale du point indiciaire de 1,95% à partir du 1^{er} janvier 2024.

Les parties contractantes souhaitent négocier ces points en vue de trouver un accord en le concluant par un avenant à la convention collective de travail 3.0.

Nous vous saurions gré de nous communiquer quelques dates d'entrevue selon votre meilleure convenance.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.


Gilbert GOERGEN
Président du Syndicat des P&T


Céline CONTER
Secrétaire Syndicale LCGB


Christian SIKORSKI
Secrétaire Central OGBL

Élections sociales du 12 mars 2024

Votez pour le Syndicat des P&T !



Les prochaines élections sociales auront lieu le 12 mars 2024. Vu le savoir-faire du Syndicat des P&T, il est essentiel qu'il émerge victorieux de ces élections. Actuellement, la situation est telle que le Syndicat des P&T dispose de sept mandats, le LCGB de six mandats et l'OGBL seulement encore de trois mandats.

Udo Fell, en tant que membre du Syndicat des P&T, occupe actuellement la présidence de la Délégation des salariés. Pour ces prochaines élections, il est impératif de réaliser deux objectifs : Le premier défi consiste à remporter ces élections en obtenant au moins un siège supplémentaire. Le deuxième objectif est que cette fois-ci, au moins un facteur ou une factrice de la liste du Syndicat des P&T et connaissant le métier de POST Courrier, devienne membre effectif de cette nouvelle Délégation des Salariés. Dans la situation actuelle, avec une nouvelle stratégie qui sera mise en place fin 2023, la situation idéale serait qu'une personne du tri et une personne de la distribution deviennent membres de cette future Délégation. Plusieurs facteurs/factrices travaillant au Tri respectivement dans la distribution et membre de la Bréifdréieschgewerkschaft figurent sur la liste du Syndicat des P&T. Une situation où aucun facteur/factrice ne siégerait dans la nouvelle Délégation des salariés serait intolérable pour la Bréifdréieschgewerkschaft, et ceci notamment à cause des défis auxquels le personnel de POST Courrier sera certainement exposé dans les prochaines années.

Afin de relever ce défi, il sera donc primordial que tous les membres salariés de la BG, ainsi que tous les collaborateurs de POST Courrier usent de leur droit de vote et soutiennent les candidats de POST Courrier, ceci d'autant plus ceux du Syndicat des P&T. Étant donné qu'il n'y aura pas de bureau de vote dans chaque centre, il sera nécessaire que les collaborateurs des différents CDD demandent le vote par correspondance. Notre syndicat entreprendra les démarches nécessaires pour qu'e.a. les salariés de POST Courrier puissent s'inscrire sur ces listes afin de recevoir le courrier du vote par correspondance à leur domicile. Ne pas voter n'est donc pas une option, et nous vous appe-

lons donc déjà maintenant à voter pour nos candidats et de soutenir le Syndicat des P&T lors de ces élections.

Le Syndicat des P&T se démarque clairement comme le syndicat le plus compétent et incontournable en matière de syndicalisme au sein de POST Luxembourg. Le Syndicat des P&T représente un regroupement de huit syndicats, et au sein de ces huit comités plus de soixante syndicalistes motivés s'engagent pour l'ensemble et le bien-être des collaborateurs de POST. Cette union forme donc une force indéniable, sans oublier que le Syndicat des P&T est également membre de la CGFP. Tous les membres du Syndicat des P&T sont en parallèle membre de la CGFP profitant des services de la CGFP!

Rappelons une fois de plus que la « Bréifdréieschgewerkschaft » est le syndicat le plus puissant au sein de POST, comptant beaucoup plus de 800 membres, dont actuellement déjà plus de 200 membres sous statut salarié, ceci avec une tendance montante. Les autres syndicats du secteur privé devraient se poser des questions sur les raisons de cette situation de tendance montante! Est-ce éventuellement l'engagement de la Bréifdréieschgewerkschaft à tous les niveaux pour les besoins des collaborateurs de POST? Dans la distribution et au centre de tri, aucun chemin ne passe donc par la Bréifdréieschgewerkschaft et les autres syndicats ne s'engagent à vrai dire, pas vraiment pour les besoins spécifiques des collaborateurs sur le terrain. Il ne suffit pas de passer de temps en temps dans le tri, essayer de vendre une carte de membre avec la remarque de sortir de la Bréifdréieschgewerkschaft, et ceci avec des arguments fallacieux.

Le comité exécutif de la Bréifdréieschgewerkschaft est composé de 14 personnes de plusieurs statuts, et chaque membre a une connaissance parfaite du métier postal. Une autre force à ne pas sous-estimer est que la BG a des très bon contacts internes, intersyndicales et politiques à tous les niveaux. De plus, nous disposons d'une organisation avec plus de 30 délégué(e)s répartis dans tous les centres ainsi que dans d'autres secteurs postaux, comme le réseau vente. Nos délégué(e)s sont donc tous les jours près de nos collaborateurs et peuvent aider de suite en cas de problèmes ou contacter les membres du comité exécutif. Au centre de tri travaillent notamment trois membres du comité exécutif et qui sont, en cas de besoin, à l'écoute des collaborateurs du tri. Les connaissances de tous les syndicalistes du Syndicat des P&T sont donc indéniables, et aucun autre syndicat ne dispose d'une organisation aussi solide. Un exemple sont les dernières négociations

salariales concernant la convention collective en vigueur. Étant donné que le Syndicat des P&T avait pris l'initiative et le lead dès le début de ces négociations, les salariés de POST ont finalement pu bénéficier d'augmentations salariales conséquentes allant au-delà de 10 %. Le LCGB refuse par ailleurs d'accepter que ces augmentations salariales sont le mérite du Syndicat des P&T et notamment de la BG (lire l'article page 88) . Et toujours la remarque bidon du LCGB : en principe seulement le OGBL et le LCGB ont le droit de signer une convention.

Mais pourquoi le Syndicat des P&T (en la personne de Gilbert Goergen sous statut de fonctionnaire) a-t-il pris le lead (porte-parole) des négociations avec l'accord de l'OGBL et le LCGB en 2020? Dans ce contexte, il ne faut donc jamais oublier qui sont les responsables de la première convention collective catastrophique en 2013. Malheureusement le Syndicat des P&T n'avait pas fait partie de la délégation de négociation en 2013, ce qui aurait pu aboutir à des conditions salariales correctes pour les collaborateurs de POST sous statut du salarié. Le LCGB refuse toujours d'assumer la responsabilité de cette convention catastrophique, et ceci avec des arguments tirés par les cheveux.

Chaque collaborateur sous statut salarié chez POST devrait donc savoir, qui est à l'origine de tous les malheurs concernant les conditions salariales insatisfaisantes durant des années et manifestement jusqu'en 2020. Il faut que chaque collaborateur soit conscient que la première convention salariale catastrophique en 2013 était la base des discussions des négociations de nouvelles conventions. À qui donc la faute ?

Un autre argument puissant en faveur du vote et du soutien au Syndicat des P&T est que le Syndicat des P&T a le pouvoir de décider à lieu seul de ce qu'il souhaite signer et peut négocier directement avec la Direction de POST sans avoir à solliciter l'approbation d'une centrale syn-

dicale, comme c'est souvent le cas pour les deux autres grands syndicats chez POST Luxembourg. Et ceci ne concerne pas seulement la convention collective où il y a par contre des règles et lois très claires.

En ce qui concerne la situation des deux grands syndicats, la situation est donc telle, qu'il y a en fin de compte parfois des personnes extérieures à POST qui pointent du doigt vers le haut ou le bas, sans souvent réellement connaître le fonctionnement interne ou les problèmes des différents métiers chez POST, et ceci n'est rien d'autre qu'un fait. Pourtant, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions ayant un impact sur le personnel, leur manque de connaissance des dossiers est évident et peut nuire, comme cela a été démontré par la première convention collective.

Une communication de l'OGBL en août 2016 avait reconnu : « Ce premier accord collectif, négocié sous l'égide de l'LCGB, a entraîné une détérioration massive des conditions de salaire et de travail pour les employés ». Et si, selon l'OGBL, le résultat de la négociation convention était si mauvaise, que dire donc de celle de 2013 que le LCGB veut vendre à tout prix comme n'étant pas si mal, notamment dans un article de la dernière édition de LCGB Post. Ceci est révélateur.

Lors des élections du 12 mars 2024, et avec toutes ces explications, nous te prions de cocher les cases des candidats de la liste du Syndicat des P&T sur ton bulletin de vote. Le Syndicat des P&T est le syndicat fort chez POST Luxembourg, comptant plus de 2.000 membres. Ce n'est donc manifestement pas pour rien qu'il est le syndicat préféré des collaborateurs chez POST.



Udo FELL

Präsident der „Délégation des Salariés“ / Syndicat ASEPT



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit einem starken Team und großem Engagement treten wir als Syndicat des P&T in die entscheidende Phase der Sozialwahlen vom 12. März 2024 ein. Es ist nicht nur eine Gelegenheit, die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, sondern auch der Auftakt zu einem entscheidenden Schritt in die Zukunft, um Post Luxembourg zusammen mit unserem Syndicat des P&T zu gestalten.

Der zentrale Fokus unserer Kampagne bleibt nach wie vor in der seit Jahren bestehenden Forderung nach weiteren Harmonisierungen sowie der Einführung des Statutes

„AGENT DE POST DE DROIT PUBLIC“

Ein wichtiger Punkt ist die Anpassungen der Entwicklungsmöglichkeiten in den Gehaltsstufen. Ein weiterer Schwerpunkt der kommenden Jahre wird auf der Ar-

beitsplatzgestaltung sowie Arbeitsplatzsicherung in Verbindung mit einer sozialverträglichen „Work-life-balance“ unter den Gesichtspunkten des RSE im Unternehmen liegen.

Aber auch in einer Zeit, in der es immer wichtiger wird, die Demokratie und ihre demokratischen Wahlsysteme zu unterstützen, ist es uns ein besonderes Anliegen, die Wahlbeteiligungen zu stärken und damit den gewerkschaftlichen Geist unseres Syndicat des P&T zu beweisen. Es ist von essenzieller Bedeutung: jede Stimme zählt, ob per Briefwahl oder Urnengang!!

Denn nur so können wir sicherstellen, dass die Herausforderungen und Anliegen in allen Bereichen angemessen vertreten werden. Eure Teilnahme ist der Schlüssel zu einem starken und repräsentativen Betriebsrat der die Diversität von euch widerspiegeln wird. Meine bzw. unsere Motivation für diese Betriebsratswahlen sind getragen von dem festen Glauben an die Kraft der Gemeinschaft. Gemeinsam können wir Veränderungen bewirken und mit einem absoluten Wahlergebnis sicherstellen, dass die Belange aller Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen der Briefpost, Post Finance sowie Post Telecom und Post Group gleichermaßen und im Sinne des Syndicat des P&T mit Unterstützung der national-repräsentativen CGFP (CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA FONCTION PUBLIQUE) berücksichtigt werden.

Gerne möchte ich an dieser Stelle unsere engagierten Kolleginnen und Kollegen vorstellen, die für unseren Syndicat des P&T bei den kommenden Betriebsratswahlen antreten, um Euren Interessen und Belangen in dem Betriebsrat eine Stimme zu geben. Diese Kolleginnen und Kollegen haben sich bereiterklärt, Verantwortung zu übernehmen und aktiv dazu beizutragen, dass unser Arbeitsalltag gerechter und wieder mit größerer Zufriedenheit bewerkstelligt werden kann.

In den kommenden Wochen werden wir Informationsveranstaltungen, Diskussionen und Möglichkeiten zur Interaktion organisieren, um sicherzustellen, dass jede und jeder von euch bestens informiert ist und somit eine informierte Entscheidung treffen kann.

Lasst uns gemeinsam den Weg ebnen für einen starken Betriebsrat. Eure Teilnahme an den Betriebsratswahlen sowie den Wahlen für unsere Kandidaten der „Chambre des Salariés“ ist nicht nur eine Stimme, sondern ein Beitrag zur Gestaltung unserer gemeinsamen Zukunft.

Gemeinsam für eine starke Vertretung, eine starke Gemeinschaft und einen starken Syndicat des P&T für alle!

You'll never work alone!

Mit solidarischen Grüßen

Udo Fell

FELL Udo

MIRKES Günter

DIDIER Julien

ZANNIER Bruno

WEIGEL Nancy

CHAHER Somia

KOMBIA Katherine

CHAUSSIN Emmanuel

REIS DA COSTA Tiago

SONDAG Alain

KOCHER Maya

SCHIRALLI Alexandra

JOUNANG TCHUMO Charlin

COLACINO Giovanni

BARTHEL Christian

HOELTZEL Antoine

FILIPOVIC Edin

MONCLIN Jean-Paul

MARQUES ALVES Filipe

KIRCHEN Ronny

RODRIGUES SILVA Micael

KAJIC Nikola

ADROVIC Arnes

WERNER Luc

WEILER Mike

MOECHER Magalie

LOSCH Andy

SCHMIDT Pascal

FELIX Michel

GOERGEN Sven

FEIL Karen

KRUSE Nadine

SCHEPERS Sam

Liste unter Vorbehalt!



Gilbert Goergen

Président du Syndicat des P&T



Chers collègues,

En tant que Président du Syndicat des P&T, je vous appelle à soutenir notre liste lors des élections sociales du 12 mars 2024. Voici quelques raisons convaincantes pour voter en faveur du Syndicat des P&T :

1. Expertise Sectorielle : En représentant à la fois les collaborateurs du secteur privé et les collaborateurs du statut public chez POST Luxembourg, le Syndicat des P&T est le lien naturel entre ces deux réalités. Notre connaissance approfondie dans tous les secteurs et métiers garantit une représentation solide et informée.
2. Télécommunications et Technologies : Nos experts syndicaux dans le domaine des télécommunications ont joué un rôle crucial lors des grandes mutations. Leur engagement et leur expertise continueront à être au cœur de notre action, propulsant le secteur vers de nouvelles avancées technologiques.
3. Services Postaux et Courrier : Notre solide secteur syndical consacré aux services postaux se bat sans relâche pour résoudre les problèmes qui touchent l'ensemble

de notre équipe. Ensemble, nous renforçons notre engagement envers une main-d'œuvre épanouie.

4. Formation et Développement : Les experts du Syndicat des P&T s'investissent dans la formation, offrant des idées novatrices qui ne bénéficient pas seulement à nos membres, mais également au pays tout entier. Nous croyons en la croissance continue, et notre engagement dans ce domaine en est la preuve.

5. Finances et Réglementation : Le Syndicat des P&T comprend les défis immenses liés à la réglementation et aux finances, en particulier dans le secteur des postes et télécommunications. Le Syndicat des P&T est prêt à fournir une assistance spécifique à chaque cas, soulignant notre détermination à défendre les droits de nos travailleurs.

6. Intégrité et Engagement : Notre priorité est le bien-être de nos collaborateurs et pas simplement le recrutement de nouveaux membres. L'honnêteté et le dévouement envers tous les travailleurs sont au cœur de notre action syndicale.

7. Partenariat Fort : En tant que membre de la CGFP, nous bénéficions d'un partenariat robuste, offrant un soutien juridique solide et une assistance dédiée à nos membres.

8. Proximité et Expérience : Nos représentants travaillent tous au sein de l'entreprise, et négociant directement avec la Direction. Pas d'intermédiaires éloignés – nous connaissons les structures de Poste de l'intérieur.

9. Héritage de Travail Acharné : Des années d'efforts constants et de savoir-faire ont façonné notre syndicat. La continuité, le dialogue social et l'expérience sont nos atouts.

10. CGFP-Service : En tant que partenaire fort au sein de la CGFP, le Syndicat des P&T assure un soutien puissant à tous ses membres grâce à CGFP-Service.

Avec la conclusion imminente de la médiation syndicale du Syndicat des P&T, nous anticipons un avenir prometteur pour nos membres, offrant de nouvelles opportunités et perspectives pour les collaborateurs. Ensemble, continuons à travailler main dans la main pour le bien-être de chacun.

En votant pour le Syndicat des P&T, vous choisissez la compétence, l'intégrité et la défense sincère envers nos collaborateurs. Faisons de ces élections un pas vers un avenir plus fort et plus solidaire.

Gilbert Goergen
Président du Syndicat des P&T



Location



Nouveau

A la HAUTEUR de vos projets



Thermiques
et
électriques



Nacelle ciseaux

Nacelle à mât vertical

Nacelle articulée



Sozialwahlen 2024

Das große Zittern des LCGB?

In der jüngsten Ausgabe der Gewerkschaftszeitung des LCGB-Post, bei der bereits die Tatsache lobenswert und erwähnenswert ist, dass überhaupt wieder einmal ein Informationsblatt von LCGB Post veröffentlicht wird, wird unter anderem darauf hingewiesen, dass in vier Monaten die Sozialwahlen anstehen. Auf ganzen vier Seiten hat der LCGB Selbstzerstörung betrieben und im Nachhinein für die Briefträgergewerkschaft und somit für das Syndicat des P&T geworben. Als verantwortungsvolle Gewerkschaft wollen auch wir nicht hintanstehen und in diesem Artikel, wie es unter Freunden üblich ist, ein wenig Werbung für die Kollegen von LCGB Post betreiben. In der letzten Ausgabe der LCGB Post Zeitung „Riicht eraus“ gibt es also sehr interessante Stellungnahmen zur Rolle der Briefträgergewerkschaft, bei denen man sich durchaus fragen kann, ob LCGB Post eventuell an einer neu auftretenden Krankheit, der Gewerkschaftsamnesie leidet und nach dem Motto funktioniert: „Ich höre nichts, ich sehe nichts, ich kommuniziere nichts und lese nichts!“

LCGB-Generalsekretärin versuchte, den Gewerkschaftspräsidenten der Briefträgergewerkschaft aus den neuen Kollektivvertragsverhandlungen auszuschließen.

Vorab sei gesagt, dass LCGB Post in besagtem Artikel unter anderem darauf hinweist, dass die Briefträgergewerkschaft nicht an den letzten Kollektivvertragsverhandlungen der CC.3.0 teilgenommen hat. Am 17. November 2023 fand im Rahmen der Verhandlungen für den neuen Kollektivvertrag, die erste Gesprächsrunde zwischen OGBL, LCGB, Syndicat des P&T und der Direktion statt. Die erste Handlung der Gewerkschaftssekretärin des LCGB war der Hinweis an Gilbert Goergen, den Präsidenten des Syndicat des P&T, wonach ihrer Ansicht nach Raymond Juchem bei diesen Verhandlungen nichts zu suchen hätte. Ein gut gemeinter Rat an die Kollegin vom LCGB: Bei Raymond Juchem handelt es sich um den Präsidenten der Briefträgergewerkschaft, der größten Gewerkschaft im Postunternehmen – jener Gewerkschaft, die zweifellos auch die meisten Mitglieder im Privatstatut bei POST Courier zählt. Parallel ist er der 1. Vize-Präsident des Syndicat des P&T, Mitglied im Comité fédéral der CGFP und Mitglied in der Chambre der Fonctionnaires! Eine sehr große Anzahl der Mitarbeiter in den Briefträgereingängen und im Sortierzentrum sind übrigens Mitglied in der BG. Liebe Kollegen des LCGB Post, Zahlen lügen nicht! Es ist auch erwähnenswert, dass Raymond Juchem die Wahlen für die Mandate im Verwaltungsrat, dem höchsten Organ bei POST Luxembourg, mit einem gewaltigen Vorsprung gewonnen hat – mit über 800 Stimmen und fast doppelt so vielen Stimmen wie der Zweitplatzierte auf einer Liste von vier Kandidaten. Es sei darauf hingewiesen, dass im Privatstatut bereits sechs Stimmen ausreichen konnten, um dieses wichtige Mandat zu erhalten, da im Privatstatut nur in der Delegation gewählt wird und die Kandidaten sich keiner Wahl unter den Postmitarbeitern stellen müssen.

Hoher Stellenwert des BG-Präsidenten im Postunternehmen!

Daher scheint Raymond Juchem wohl ein großes Vertrauen wegen seiner Arbeit, seinem Fachwissen und seinem Engagement im Interesse aller Mitarbeiter aller Statuten im Postunternehmen zu genießen, was die beiden Vertreter des LCGB, die im Verwaltungsrat vertreten sind, auch zweifellos wissen. Die Briefträgergewerkschaft, Mitglied im Syndicat des P&T, war auch die einzige postalische Gewerkschaft, die seit Jahren durch Radio- und Fernsehauftritte, Presse, öffentliche Kongresse und Gewerkschaftszeitungen und regelmäßig auf die schlechten Lohnverhältnisse hinwies und klare Forderungen in Bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen gegenüber dem Management erhob. Gleichzeitig wies sie in den letzten Jahren wiederholt auf Unstimmigkeiten im aktuellen Kollektivvertrag hin, dies aufgrund der Situation, dass eben kein Post Courier-Mitarbeiter mit den erforderlichen Kenntnissen an den damaligen Kollektivvertragsgesprächen teilnahm. Bereits bei den letzten Verhandlungen wiesen viele Mitarbeiter im Salariatstatut und sogar LCGB-Mitglieder bei POST Courier darauf hin, dass Raymond Juchem an diesen äußerst wichtigen Gesprächen im Interesse der Post Courier-Mitarbeiter hätte teilnehmen müssen. Trotz dieser allgemein bekannten Situation forderte die unwissende Gewerkschaftssekretärin des LCGB nun, den allseits anerkannten Gewerkschaftsvertreter mit der größten Wählerschaft im Postunternehmen von den Verhandlungen auszuschließen. Syndikatspräsident Goergen ließ die LCGB-Generalsekretärin jedoch mit Ihrer unüberlegten Forderung abblitzen. So beginnen bedeutsame Verhandlungen im Interesse der Belegschaft beispielhaft, und es wird erneut deutlich, wie LCGB Post funktioniert und wo die wahren Prioritäten dieser Gewerkschaft liegen, nämlich vorrangig in der Rekrutierung neuer Mitglieder.

Pinocchio-Aussagen von LCGB Post!

An die Kollegen des LCGB der Hinweis, dass die Briefträgergewerkschaft, wie vom LCGB Post behauptet, eben keine „Association“ ist, sondern eine Gewerkschaft mit eigenen Statuten, was tatsächlich einen bedeutenden Unterschied darstellt. Die Vertretung der Briefträgergewerkschaft existiert schon weit über 100 Jahren und demnach schon länger als der LCGB. Zudem war die Vertretung der Briefträger Mitbegründer der heutigen CGFP, der Gewerkschaft auf Landesebene schlechthin und bekanntlich starker Partner des Syndicat des P&T. Falls es der LCGB Post entgangen sein sollte, sei nochmal darauf hingewiesen, dass die BG auch nach Mitgliederzahlen nach wie vor die größte Gewerkschaft im Postunternehmen ist. In dem Zusammenhang die interessante Aussage eines LCGB-Vertreters nach dem öffentlichen Kongress der BG: „...Die Briefträgergewerkschaft wird uns bei den kommenden Wahlen überrollen...“, was sich nach diesem famosen Artikel in der Gewerkschaftszeitung des LCGB Post mehr denn je als wahr erweisen könnte.

Die Briefträgergewerkschaft bewirkte Lohnverbesserungen!

Der LCGB Post stellt dann auch die Verdienste der Briefträgergewerkschaft und indirekt des Postsyndikat bezüglich der teilweise um die zehnpromzentigen Lohnerhöhung der CC3.0 in Frage. Diese Zweifel begründet LCGB Post damit, dass die Briefträgergewerkschaft nicht an den Kollektivvertragsverhandlungen teilgenommen habe und eben nur OGBL und LCGB verhandlungsberechtigt gewesen wären. Zur Klarstellung: Bei diesen Verhandlungen fungierte Gilbert Goergen, der derzeitige Präsident des Syndicat des P&T, und im Statut Staatsbeamter, als „porte-parole“ der Verhandlungsgruppe und nicht der LCGB. Es ist jedoch korrekt, dass die Briefträgergewerkschaft nicht an den finalen Verhandlungen teilgenommen hat. Jedoch ist die Aussage nicht zutreffend, dass die Briefträgergewerkschaft nicht teilnehmen wollte. Der LCGB Post erwähnt auch mit keiner Silbe, dass die Briefträgergewerkschaft bereits in den Jahren 2017-2019, als der LCGB wohl noch im Winterschlaf war, u.a. schon Gespräche mit der Direktion über den neu auszuhandelnden Kollektivvertrag führte und in diversen Artikeln und beim Kongress der BG auf die schlechte Lohnsituation hinwies. Dies erfolgte alles im Interesse der Mitarbeiter und aufgrund der Bedeutung des Themas. Gespräche fanden damals mit Generaldirektor C. Strasser, RH-Direktor C. Olinger, Post Courier-Direktorin H. Stahl statt, und es war nach diesen Gesprächen klar, dass die Briefträgerlaufbahn aufgewertet werden würde. Dennoch strebte die Briefträgergewerkschaft weiterhin an, an den Verhandlungen teilnehmen, um sicherzustellen, dass die gemachten Zusagen, wie etwa die von Frau Stahl vor der Presse und in Relation mit der Aufwertung der Gehälter der Briefträger(innen), dann auch umgesetzt werden. In den Verhandlungen war es schlussendlich auch der Wille der Direktionsvertreter, den Briefträgern Lohnverbesserungen zukommen zu lassen. All die Bemühungen der Briefträgergewerkschaft, unterstützt durch Gespräche mit Direktionsvertretern, verschiedenen Medien und ihrem Kongress, bildeten letztendlich die Grundlage für diese Lohnverbesserungen. Schlechte Lohnbedingungen und prekäre Arbeitssituation der Briefträger interessierten den LCGB Post über Jahre offenbar nicht im geringsten! Der LCGB hat während Jahren absolut keine Maßnahmen unternommen, um auf die schwierige Lohn- und Arbeitssituation u.a. der Briefträger hinzuweisen. Niedrige Löhne, für die der LCGB schlussendlich hauptverantwortlich ist, und eben nicht die Briefträgergewerkschaft.

Syndicat des P&T, die treibende Kraft.

Das Syndicat des P&T hat bekanntlich die letzten Sozialwahlen gewonnen und besteht aus einer Allianz von acht Gewerkschaften. In diesen Gewerkschaften sind Mitarbeiter aller Statute und Berufe vertreten, und das Postsyndikat verzeichnet um die 2.000 Mitglieder. Es steht außer Frage, dass das Syndicat des P&T, mit seinen acht Gewerkschaften, die treibende Kraft im Postunternehmen ist. Es ist daher offensichtlich, warum Vertreter des öffentlichen Statuts diese letzten Lohnverhandlungen leiteten und erst ab diesem Zeitpunkt angemessene Lohnverbesserungen durch Vertreter des Syndicat des P&T ausgehandelt wurden. Dass die beiden privaten Gewerkschaften im Jahr 2020 zuließen, dass Gilbert Goergen, der Präsident des Syndicat des P&T, die Kollektivvertragsverhandlungen führte, spricht ja wohl Bände. In diesem Kontext der Hinweis, dass der LCGB Post in seiner aktuellen Zeitung schreibt, dass nur repräsentative Gewerkschaften wie der OGBL und LCGB Kollektivverträge verhandeln und unterschreiben dürften, aber warum dann Goergen Gilbert vom Syndicat des P&T als „porte-parole“ einsetzen?

Amnesie bei LCGB Post?

Zum Standpunkt und den indirekten Vorwürfen, dass die Briefträgergewerkschaft im Jahr 2013 nicht an den Gehaltsverhandlungen teilgenommen hätte und dem P01-Abkommen von 2010 zugestimmt habe, bleibt zu sagen: Besser, der LCGB Post behauptet nichts, als solch ein Eigentor zu schießen. Ja, die Briefträgergewerkschaft hat damals, nach zähen Verhandlungen, dem P01-Abkommen zugestimmt. Die Entscheidung, dass die Briefträger in Zukunft im Privatstatut angestellt würden, war eine strategische Wahl der Direktion. Dies geschah aufgrund der unsicheren Situation und der finanziellen Perspektiven im postalischen Bereich. Diese Strategie wurde vom damaligen Minister unterstützt. Die Briefträgergewerkschaft, demnach nicht der LCGB Post stellte diese Rekrutierungssituation über Leihfirmen, die jahre-

lang andauerte, damals übrigens ständig in Frage! Wissenswert ist demnach aber, dass schon Jahre zuvor Briefträger im Privatstatut über Interimfirmen an die Post ausgeliehen wurden, jedoch ohne einen bestehenden Kollektivvertrag. Pervers daran war jedoch, dass die damals über die Interimfirma ausgezahlten Löhne, nach Information der betroffenen Personen, teilweise höher waren, als die Löhne der Briefträger im später ausgehandelten Kollektivvertrag.

P01-Abkommen: Keine Verhandlungen und Gespräche über zukünftige Löhne.

Alle Beteiligten am Verhandlungstisch, darunter das Syndicat des P&T, die Regierung, die Postdirektion, der Präsident des Verwaltungsrats sowie LCGB und OGBL, stimmten diesem P0-1 Abkommen übrigens zu und demnach nicht nur die BG. Die Vertreter der BG versuchten damals in diesen finalen Verhandlungen weitere Zugeständnisse für die Briefträgerlaufbahn und die Briefträger zu erzwingen, was ihnen damals auch gelungen war. Es war jedoch von vornherein klar, dass der Wille der Direktionsvertreter durchgesetzt würde und in Zukunft nur noch Briefträger im Privatstatut rekrutiert werden würden. Was jedoch von Bedeutung ist: In diesen Verhandlungen zum P01-Abkommen wurde kein Wort über die zukünftigen Löhne oder den auszuhandelnden Kollektivvertrag verloren. Dieser erste Kollektivvertrag sollte später von der Délégation des Salariés ausgehandelt werden.

Bei der LCGB-Delegation konnte man damals förmlich sehen, wie ihnen bei diesen Gesprächen zum P01-Abkommen der Mund wässrig wurde, da sie bereits die Aussicht auf die Rekrutierung von Massen an neuen Mitgliedern im Privatstatut bei den Briefträgern vor Augen hatten. Pustekuchen! Sie machten die Rechnung ohne den Wirt, in diesem Fall die Briefträgergewerkschaft! Denn die BG änderte ihre Statuten, und damit waren die Freudenschreie des LCGB Post vergeblich, denn die BG rekrutierte von diesem Moment an massiv neue Mitglieder im Salariatsstatut. Nur wenige Briefträger schlossen sich im Endeffekt dem LCGB an, was LCGB Post seit jeher ein Dorn im Auge ist. Darum nochmals der Verweis auf die Verhandlungen zum ersten Kollektivvertrag aus dem Jahr 2013, wo die Vertreter des Syndicat des P&T und vor allem der BG, im Nachhinein entsetzt waren, als sie das Resultat dieser Verhandlungen sahen. Löhne nahe dem Mindestlohn, und dies in einem öffentlichen Unternehmen. Davon will der LCGB aber nichts wissen und versucht nun mit Tabellen auf Löhne hinzuweisen, die man noch immer schönreden will!

Löhne nahe am Mindestlohn in den unteren Laufbahnen.

Umso mehr stellt sich die Frage nach den Aussagen von LCGB Post, insbesondere in ihrer aktuellen Verlautbarung, indem sie behaupten, dass der erste Kollektivvertrag gar nicht so schlecht gewesen wäre und schließlich auch positive Aspekte für einzelne Mitarbeiter enthalte. Es steht außer Frage, dass der Kollektivvertrag, der 2013 ohne die Beteiligung der Briefträgergewerkschaft und des Syndicat des P&T ausgehandelt wurde, eine reine Katastrophe war. Die Kollegen von der damaligen Délégation des Salariés wurden von der Direktion geradezu über den Tisch gezogen. Nicht umsonst war es der Wunsch der Postdirektion bei den letzten Kollektivvertragsverhandlungen, nachdem die Briefträgergewerkschaft über Jahre die niedrigen Lohnbedingungen in Frage gestellt hatte, die Löhne in den unteren Laufbahnen im neuen K-Vertrag zu erhöhen. Dieser erste Kollektivvertrag war definitiv eine reine Katastrophe und wurde so verhandelt, wie es in Privatunternehmen, oft mit geringen Ergebnissen, geschieht. Viele Jahre lang waren viele Postmitarbeiter demnach aufgrund dieses schlechten ersten Kollektivvertrags regelrecht unterbezahlt.

Neue Kollektivvertragsverhandlungen orientieren sich in der Regel am vorherigen Vertrag. Daher ist es äußerst unkompetent von LCGB Post, darauf hinzuweisen, dass ja schon seit 2010 unter anderem bei den Briefträgern schlechte Löhne bezahlt wurden. Warum sind Kollektivvertragsverhandlungen denn da, wenn man als Gewerkschaft schon im Vorfeld in Kenntnis davon ist, dass eine Berufsgruppe definitiv unterbezahlt ist? Die Maxime des LCGB scheint damals wohl gewesen zu sein: „Ich wollte, aber konnte nicht.“ Der simple Vorwurf, wonach die BG gewusst hätte, dass die Postdirektion geplant hätte, sehr niedrige Löhne aufgrund des P01-Abkommens zu zahlen, erscheint eher wie eine Geschichte aus Tausend und einer Nacht. Natürlich waren wir uns als BG bewusst, dass aufgrund der schwierigen Lage im Postwesen die Direktion beabsichtigte, niedrigere Löhne als im öffentlichen Dienst einzuführen. Wir waren jedoch wohl zu blauäugig und konnten uns nicht vorstellen, dass der LCGB sich mit einem derart schlechten Kollektivvertrag mit derart niedrigen Löhnen in den unteren Laufbahnen abspesen lassen würde. Die Behauptung, dass die CC1.0 ein guter Vertrag sei und der ein oder andere Mitarbeiter bei POST nun angeblich sichere und regulierte Arbeitsverhältnisse habe, setzt dem Ganzen die Krone auf. Was sollen die Briefträger oder die Mitarbeiter der unteren Laufbahnen bei POST Courier bei solchen Aussagen wohl denken? Liebe Kollegen von LCGB Post: POST Luxembourg ist bis dato ohnehin nicht für Sozialpläne und massive Entlassungen bekannt.

Offizielle Kommunikation von OGBL POST aus dem Jahr 2016: „Dieser erste Kollektivvertrag, der unter der Federführung des LCGB verhandelt wurde, bedeutete für die Arbeitnehmer eine massive Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.“ Mehr muss man wohl nicht zu den Aussagen des LCGB in Bezug auf den ausgehandelten Kollektivvertrag sagen!

Verkauf von Mitgliederkarten zählt mehr als sich den wahren Problemen der Mitarbeiter zu widmen.

Ja, die BG verweist gerne auf CC3.0, da sie bei diesen Kollektivvertragsverhandlungen erstmals konkrete Vorschläge bei der Direktion vorbringen konnte und die schwierige Situation der unterbezahlten Mitarbeiter bei POST Courier im Detail erläutern konnte. Die CC3.0 ist demnach besser, und dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Syndicat des P&T die führende Rolle in den damaligen Verhandlungen hatte. Um nochmals auf die unmögliche Forderung des LCGB zu kommen, gerade den Vertreter ausladen zu wollen, der sich seit Jahren gemeinsam mit der Briefträgergewerkschaft, besonders für die Interessen der unterbezahlten POST Courier-Mitarbeiter eingesetzt hat: Zählen für euch denn nicht die Belange sämtlicher Postmitarbeiter? Ihr solltet eure Strategie hinterfragen, denn offensichtlich ist für euch der Verkauf einer Mitgliedskarte wichtiger, als sich für die wahren Interessen der Mitglieder einzusetzen.

Wer entscheidet was beim LCGB Post?

Die Briefträgergewerkschaft hat kürzlich in einem Artikel in Frage gestellt, wer letztendlich die Entscheidungen beim LCGB Post trifft. Die Briefträgergewerkschaft trifft ihre Entscheidungen jedenfalls eigenständig. Angesichts der Aussagen in der LCGB-Zeitung sei gesagt: Lieber LCGB, wir wissen ganz genau, wer was zu unterzeichnen hat und wie die Regeln für das Unterzeichnen einer Konvention sind. Die angedeutete Situation besteht dann auch eher darin, dass bei allen möglichen Themen, bei denen die privaten Gewerkschaften beteiligt sind, häufig die Bemerkung fällt: „Das kann ich heute nicht entscheiden. Wir müssen uns mit der Gewerkschaftszentrale konsultieren.“ In der Konsequenz können bei wichtigen Meetings mit den Direktionsvertretern dann ab und zu keine Entscheidungen getroffen werden und wertvolle Zeit geht verloren. Eine Situation, die die Kollegen des LCGB bereits in Gesprächen kritisiert haben, indem sie sich eine Situation wie bei der BG oder dem Syndicat des P&T wünschten. Fakt ist jedenfalls, dass Personen aus der Geschäftszentrale die Vorgänge bei POST mit den diversen Problemen und Berufen, nicht wirklich kennen können!

Desinteresse mit Blick auf die Probleme bei POST Courier.

Wenn die Briefträgergewerkschaft in Bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen Meetings mit Vertretern der Direktion anfragt oder in speziellen Fällen über die Medien kommuniziert, ist das ausschließlich darauf ausgerichtet, Verbesserungen für alle Mitarbeiter einzuleiten und in einzelnen Fällen einen gewissen Druck aufzubauen. LCGB Post Mitarbeiter zeigen scheinbar wenig Interesse für solche Meetings. Von nichts kommt eben nichts! LCGB Post scheint sich also augenscheinlich wenig für die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter bei POST Courier zu interessieren. Weder in der Presse, noch in Berichten in der LCGB Post-Zeitung findet man Informationen über mögliche Meetings mit der Post Courier-Direktion oder über schlechte Arbeitsbedingungen, beispielsweise in Bezug auf die Problematik der doppelten Rundgänge. Auch liest man nichts über die allgemein und bekannten Probleme der Briefträger. LCGB Post veranstaltet zudem keinen öffentlichen Kongress, um auf diverse Probleme hinzuweisen. Die BG ist eben eine Gewerkschaft und keine Sektion!

Die Briefträgergewerkschaft war es, wer denn sonst?

Wie kürzlich im Fall der „Formateur“- und der „Préposé facteur“-Dienste bei POST Courier ersichtlich: Die Mitarbeiter von POST im Privatstatut können bislang keine Prämie wie die Parp-Prämie gemäß dem aktuellen Kollektivvertrag erhalten. In diesem Zusammenhang intervenierte erneut die Briefträgergewerkschaft schriftlich (Brief Seite 75) und unterstrich die Forderung, dass im Falle, wo einem Briefträger im Privatstatut einer dieser Parp-Posten zugeteilt wird, eine Prämie oder eine andere Lohnverbesserung die Norm sein sollte. Dies wurde nun am Beispiel des „Formateur“ umgesetzt, der bei der Ausschreibung in die C-Laufbahn eingestuft wurde. Im Fall des „Préposé facteur“-Dienstes intervenierte die BG auch noch mündlich bei der Direktion, und dieses Problem sollte demnächst ebenfalls geregelt sein. Eine Einstufung des „Préposé facteur“-Dienstes in die C-Laufbahn dürfte an sich nichts im Wege stehen. Vom LCGB war auch bei diesem Problem wieder einmal nichts zu hören oder zu lesen!

Sinnlose und unprofessionelle Aussage.

Krönung der Inkompetenz ist dann die Aussage: „Wussten Sie, dass die BG nicht in der Chambre des Salariés vertreten ist, sondern nur in der Chambre des fonctionnaires et des employés publics?“ Und noch ein Eigentor! Wussten Sie denn, dass in der Chambre des salariés, mit 60 Sitzen, derzeit überhaupt kein Vertreter des LCGB Post sitzt? Dies liegt einfach daran, dass nicht genügend Wähler die Kandidaten von LCGB Post bei den letzten Wahlen unterstützt haben. Im Gegensatz dazu sitzt Raymond Juchem, der Präsident der BG, in der Chambre des Fonctionnaires, wo er sich prinzipiell Wahlen stellen musste. Übrigens sitzen in diesem so wichtigen Gremium der „Chambre des fonctionnaires et employés publics“ nur 27 Mitglieder. Wahrscheinlich ist dieses Wahlergebnis auch eine Konsequenz der Kompetenzen und des Vertrauens in die jeweiligen Kandidaten. Neben Raym Juchem sitzt übrigens auch noch Gilbert Goergen als Vizepräsident in der CHFEP. Liebe Kollegen von LCGB Post, es ist wichtig, dass Mitarbeiter von POST, unabhängig von ihrem Sta-

tut, in so vielen Gremien wie nur möglich vertreten sind, um unter anderem auch die Interessen der Postmitarbeiter zu vertreten. Anstatt solch sinnlose und wertlose Propaganda zu verbreiten, solltet ihr die Zeit nutzen, um sicherzustellen, dass eure Kandidaten bei den anstehenden „Chambre des salariés“- Wahlen wenigstens dieses Mal gewählt werden um dann auch in der Chambre des Salariés die Interessen der Postmitarbeiter zu vertreten!

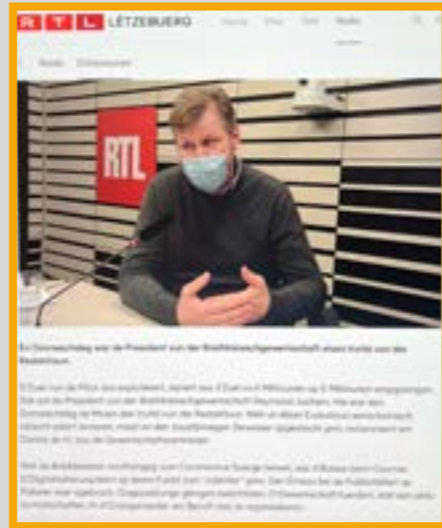
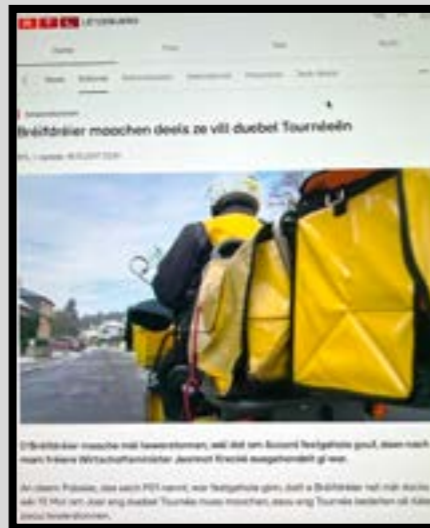
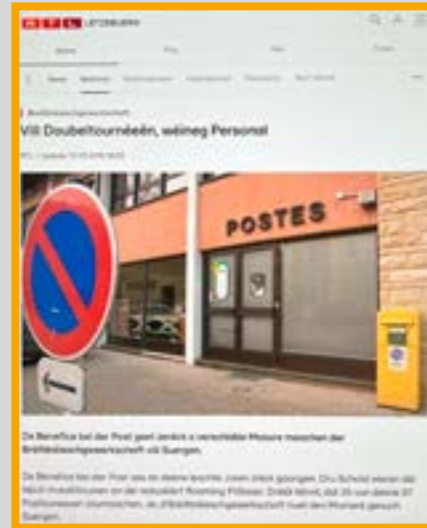
Eigentore, die einer Niederlage gleichkommen.

Jedenfalls war dieser Artikel von LCGB Post ein klares Eigentor, das weder die BG, noch das Syndicat des P&T, mit Blick auf die kommenden Wahlen wirklich stören wird und dankend annimmt.

Jede Stimme, die bei den Wahlen am 12. März 2024 nicht für die Kandidaten und Liste des Syndicat des P&T abgegeben wird, ist eine verlorene Stimme! Stärke auch Du deine Rechte, indem Du für die Kandidaten des Syndicat des P&T stimmst!

Bréifdréieschgewerkschaft

am Asaz fir all Mataarbechter vun all Statut!



Zu niedrige Löhne bei den Briefträgern im Saliariatsstatut!

Der Präsident befasste sich eingehend mit den niedrigen Löhnen der Briefträger im Saliariatsstatut. Diese führten zu Demotivation und seien mit Sicherheit auch Schuld an der Abnahme der Servicequalität. Einen Appel

De Beruff vum Bréifdréier méi attraktiv maachen

D'Kollektivvertragsverhandlung fir d'Saliarié bei der Post misstent unbedingt datt ze wäsen, datt d'Enverschieden an de Posten (Mat Saliarié-Bréifdréier a Bréifdréier mat Statut) méi kleng ginn, soss de President vun der Bréifdréieschgewerkschaft Raymond Juchem.

Lettre de la BG au Directeur des Ressources Humaines

Objet: contrat collectif des salariés dans le cadre du facteur

En vue de notre échange de vue du 20 juillet 2018 sur la nouvelle convention collective, je vous transmets par le présent le catalogue de revendications de la Bréifdréieschgewerkschaft:

Propositions de la Bréifdréieschgewerkschaft en relation avec le nouveau contrat collectif des salariés. Elles découlent de la demande de la Bréifdréieschgewerkschaft de pouvoir participer aux négociations officielles sur le nouveau contrat collectif à l'initiative de la DGRH (Luxembourg), nous vous remercions néanmoins nos propositions relatives:

Le nombre d'adhérents dans les rangs des salariés dans le cadre du facteur des Postes augmente continuellement grâce à de nombreux nouveaux membres. Même à la loi le prévoit, et donc ne nous confère aucun droit de négociation sur la convention collective, nous sommes dans ce cas nous devons également être représentés à un négociation avec leur propre syndicat.

Du point de vue du nombre de ses adhérents, la Bréifdréieschgewerkschaft est le syndicat le plus représentatif de Post Group. C'est à plusieurs reprises que nous sommes intervenus publiquement sur la question des conditions de travail du personnel concerné qui est organisé en partie au sein de notre syndicat. Aucun autre syndicat postal ne a ce jour fait de semblables démarches en faveur d'une augmentation des revenus des salariés du POST Group. La Bréifdréieschgewerkschaft compte d'ailleurs des porteurs de journaux, des facteurs, des agents de tri, des femmes de charge, des agents de maintenance culinaire, et du personnel de la branche télécom dans ses rangs.

E starke Partner vun der Bréifdréieschgewerkschaft

... an den LCGB??

Bréifdréiesch Gewerkschaft wënscht schéin Féierdéeg!



Publication de la Bréifdréieschgewerkschaft

Editeur responsable: Bréifdréieschgewerkschaft:

Président: Raymond Juchem

Fotos: Rovatti Carlo

Caricatures: Clement René

Layout: Carlo Rovatti, Raymond Juchem

Impression: Reka print, Luxembourg

Rédaction: 10, rue d'Épernay, L-1490 Luxembourg

Edition: 1250 pièces

REINERT

AUTOMOBILE INDUSTRIE SÉCURITÉ



DISTRIBUTION DE SOLUTIONS PROFESSIONNELLES

6, rue du Château d'Eau
L-3364 LEUDELANGE

Tél.: 37 90 37 - 0
Fax: 37 90 37 - 290

info@reinert.lu
www.reinert.lu

Ouvert: Lundi au Vendredi 8.00-18.00 heures
Samedi 8.00-12.00 heures

Bréifdréieschgewerkschaft
10, rue d'Eperray L-1490 Luxembourg
BP. 1033 L-1010 Luxembourg
Tél: +352 48 14 06
www.breifdreier.lu
secretariat@breifdreier.lu