

DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VUN DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT



Editorial
Zwischenbilanz

Interview
Serge Allegrezza

Info
Das neue Gehälterabkommen



Kontaktéiert eis an optimiséiert
och Dier Är nächst Steiererklärung.

Mir maachen Iech méi sécher.
Votre sécurité nous tient à cœur.
www.baloise.lu

 **Bâloise**
Assurances

Zwischenbilanz

Editorial von Raymond Juchem



Nach rund sechs Monaten im Amt des Gewerkschaftspräsidenten ist es an der Zeit eine kurze Zwischenbilanz zu ziehen. Diese Zeit war geprägt von vielen Terminen, u.a. Roadshows, Versammlungen mit der Direktion, Meetings sowie des Öfteren Versammlungen mit Vertretern der Ressources Humaines. Nicht zu vergessen die Informationsversammlungen in den einzelnen Verteilerzentren sowie die regelmäßigen Sitzungen des Vorstandes unserer Gewerkschaft. Deshalb auch mein Dank an die Vertreter des Exekutivkomitees für die von ihnen investierte Zeit und Arbeit.

Aufgrund dieser vielen Termine hatten wir sehr viel Arbeit in der Exekutive. Nach langen Diskussionen fanden wir endlich Lösungen im Bereich Stechuhr, Kontrolle der Rundgänge, Kleidermasse, Ausschreibung der freien Dienststellen sowie vakante Relaisbriefträgerstellen.

Auch wurde endlich eine Lösung gefunden, was die lange eingeforderte Prämie für die Superviser/préposé facteur betrifft.

Im Bereich der Umstrukturierungen im Innendienst fanden ebenfalls mehrere Treffen statt. Hier arbeiten die Vertreter des Exekutivkomitees intensiv mit und sind so über sämtliche geplanten Neuerungen informiert. Es besteht nun die Möglichkeit sofort Stellung zu beziehen, wenn nicht alles in die gewünschte Richtung geht.

Was den auslaufenden Kollektivvertrag des Salariats betrifft, so wurden wir beim Generaldirektor sowie bei der Direktorin der Personaldienststelle (Service RH) vorstellig, um bessere und gerechtere Lohnbedingungen für unsere Mitglieder einzufordern.

Endlich wurde auch die lang ersehnte Umsetzung des Kollektivvertrags der Staatsdiener umgesetzt. Dieser beinhaltet nicht nur die einmalige 0,9%-Jahresprämie sowie die 2,2 % Punktwertserhöhung, welche bereits ausbezahlt wurden. Darüber hinaus werden viele Briefträger ab dem 1. Oktober 2015 in den Genuss einer Gehaltserhöhung kommen (genauere Informationen in dieser Ausgabe).

Wie in meiner Antrittsrede auf dem Briefträgerkongress angedeutet, haben wir alles daran gesetzt, um einen bestmöglichen Dialog auf allen Ebenen zu führen.

Die oben genannten Beschlüsse der letzten Monate sind denn auch das Ergebnis dieses dauerhaften Dialogs.

Was die Kooperation mit dem Finanzinstitut Raiffeisenkasse sowie der Supermarktkette Cactus anbelangt, sollten alle betroffenen Gewerkschaften in Zukunft wachsam bleiben. Jeder Bedienstete hat außer Pflichten auch Rechte, und diese gilt es zu bewahren. Trotz der Versicherung der Direktion, wonach künftig niemand auf die Straße gesetzt werde, müssen wir unser Augenmerk auf die künftigen Arbeitsbedingungen der in diesen Kooperationsprozess eingebundenen Belegschaftsmitglieder richten.

Ab Ende 2016 bis 2025 soll dieses Mammutprojekt (Reorganisation des Réseau vente) etappenweise aufgebaut werden. Sollten Probleme entstehen, werden wir die Ersten sein, die versuchen werden, im Dialog mit der Direktion Lösungen herbeizuführen – dies im wohlverstandenen Interesse aller Beteiligten.

Vor kurzer Zeit machte der Generaldirektor die Aussage, dass die Briefpost (-2,2 %) noch immer rückläufig ist. Er betonte auch, dass die Steigerung im Paketdienst dieses Minus von 2,2 % nicht deckt. Gerade deswegen war die längst fällige Tarifierhöhung von Nöten und durchaus sinnvoll, auch wenn diese nicht bei jedermann gut angekommen ist. Im internationalen Vergleich war diese teilweise Erhöhung jedoch überfällig. Es handelt sich hier jedoch auch um eine Vereinfachung der Tarife, wo verschiedene Tarife sogar nach unten revidiert wurden.

Im Endeffekt bleibt zu hoffen, dass diese von Post Courier ausgearbeitete vereinfachte Preisgestaltung respektive Tarifierhöhung gut berechnet wurde und ihre Früchte tragen wird, so dass wir die nächsten Jahre im postalischen Bereich, finanziell besser aufgestellt sein werden. Als Vertreter der Belegschaft haben wir ein Interesse daran, dass wir u.a. auch im Bereich Post Courier jährlich einen Gewinn verbuchen. Ist dies nicht der Fall, könnte das sonst einen Impakt auf die Anzahl der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen haben. Dies gilt es jedoch unter allen Umständen zu vermeiden.

R.J

Wissenswertes

aus den letzten Monaten



In den letzten fünf Monaten standen für die Vertreter des Exekutivkomitees viele Sitzungen mit verschiedenen Vertretern der Direktion auf dem Programm. Hier wurde in einem beidseitig korrekt geführten Dialog versucht bestmögliche Lösungen auszuarbeiten.

Dieser Artikel ist eine kurze Zusammenfassung dieser Probleme mit den jeweiligen Lösungen.

Prämie für Supervisor/préposé facteur

Hier wurde endlich eine Lösung gefunden. Sämtliche Personen, welche einen dieser Posten besetzen, bekommen rückwirkend eine Prämie von 100 Euro monatlich ausbezahlt. Die Berechnungszeit wird ab dem Tag, wo sie diesen Posten besetzt haben, berechnet. Endtermin dieser Berechnungszeit ist Juli 2015. Viele unserer Mitglieder bekommen somit eine stattliche Prämie ausbezahlt. Diese kann aufgrund von Berechnungsproblemen nun erst im Monat Oktober/November ausbezahlt werden. Wir forderten auch, dass die Personen, welche diese Posten nur zeitweise ersetzt haben, diese Prämie für die respektive Zeit ausbezahlt bekommen. Dies wurde uns auch zugesagt, nur dass es länger dauern wird, da man die genauen Termine dieser Perioden noch auswerten muss. Bei den derzeit geführten Diskussionen über die „postes à responsabilité principal“ drängen wir darauf, dass diese Posten als solche eingestuft werden. Somit würden die Personen, welche solch einen Posten besetzen dann ab Oktober eine zusätzliche Prämie von zehn Punkten monatlich erhalten.

Frais de route bei Postenwechsel

Seit jeher bekamen Postmitarbeiter Kilometergeld (frais de route) zugestanden, wenn sie einen neuen Posten in einem anderen Centre de Distribution zugesprochen bekamen. Dieses Kilometergeld wurde fällig, wenn der Mitarbeiter die neue Stelle offiziell zugesprochen bekam, diesen Posten aber unter gewissen Umständen noch nicht besetzen konnte. Die Regelung wurde vor einem Jahr unerklärlicherweise abgeschafft und dies, ohne uns zu befragen. Über einen längeren Zeitraum und nach vielen Gesprächen kam es dann zur Wiedereinführung dieses Kilometergeldes. Mitarbeiter, welche während der Periode, wo keine Frais de route ausbezahlt wurden, in den Genuss möglicher Prämien gekommen wären, können diese auch nachträglich über Ihren Vorsteher beantragen.

Relaisposten RC 12 und RC 14 sowie 2 Remplaçant Guichet

Aufgrund der Tatsache, dass bei einer ersten Ausschreibung, die beiden Briefträgerposten (Relais) RC12 und RC 14 nicht von Briefträgern besetzt werden konnten, wurden diese kurzerhand in anderen Laufbahnen ausgeschrieben, ohne dass die Briefträgerlaufbahn bei dieser Ausschreibung jedoch noch erwähnt wurde. Als Exekutivkomitee, zusammen mit den Vertretern des Komitees der Relaisbriefträger, waren wir mit dieser Ausschreibung keinesfalls einverstanden. Es folgten daraufhin viele Versammlungen mit den Direktionsvertretern, um diese Posten in der Briefträgerlaufbahn zu behalten. In diesen Gesprächen war der Vertreter der Relaisbriefträger (Claude „Menn“ Schroeder) immer anwesend bzw. genauestens informiert. Nach langen Diskussionen wurden diese Posten dann nochmals ausgeschrieben. Auch wurden die beiden Ersatzposten im Réseau vente, welche schon länger nicht mehr besetzt waren, zusätzlich ausgeschrieben. In den nächsten Wochen und Monaten stehen weitere Versammlungen auf dem Programm. Mittlerweile fanden schon 2 Versammlungen zwischen den Vertretern der Relaisbriefträger sowie den Direktionsvertretern statt. Die Vertreter der Relaisbriefträger zusammen mit einzelnen Mitgliedern des Exekutivkomitees sprachen über die augenblickliche Situation im Réseau vente und stellten bei einzelnen Thematiken ihre Sicht der Dinge dar. Bezüglich der Neugestaltung des Réseau vente gilt es nach bestmöglichen Lösungen zu suchen. Wir sind jedenfalls der Meinung, dass die Briefträger, welche im Besitz des „examen du facteur comptable“ sind, auch in Zukunft eine wichtige Rolle im Réseau vente haben sollten, und man sie somit bei dieser Neugestaltung mit einbinden muss.

Ausschreibung freier Dienststellen (Außen/Innendienst)

Bei den Diskussionen über die Ausschreibung der freien Dienststellen hatten wir genügend gute Argumente, so dass im Juni dieses Jahres eine erste Ausschreibung stattfand. Wir konnten uns in diesen Gesprächen darauf einigen, dass eine zweite Ausschreibung Ende September folgen wird.

Kontrolle der Rundgänge

Auch hier wurde endlich eine Lösung gefunden, die den Briefträgern in den Rundgängen zugute kommt und mit Sicherheit aussagekräftiger sein wird, als das jetzige Sys-

tem. Eine wirkliche Regelung gab es bisher nicht: die angefragte Kontrolle fand eben irgendwann statt, und der Briefträger bekam nur sehr wenig Informationen über Verlauf und Bewertung seines Arbeitsaufwands.

Die Neuregelung der Kontrolle verläuft nun folgendermaßen:

- Der Briefträger übergibt eine schriftliche Anfrage zur Kontrolle seines Rundgangs aufgrund zu vieler Arbeit bei seinem direkten Vorgesetzten;
- Binnen zwei Wochen erhält der Briefträger einen Termin bei seinem Vorgesetzten, um die eventuellen Probleme seines Rundgangs darzustellen;
- Erfolgt bei diesem Gespräch keine Lösung, so wird schnellstmöglich eine Kontrolle seines Rundgangs durchgeführt;
- Vor dieser Kontrolle wird eine fünftägige Zählung seines Tri manuell durchgeführt (große Briefe);
- Am Tag der Kontrolle wird durch die Person, welche die Kontrolle durchführt, zusätzlich ein Bericht vom Kontrollgang aufgesetzt;
- Dieser Bericht soll aber nur Informationen über den Rundgang beinhalten, und nicht über die Arbeitsweise des Briefträgers;
- Am Tag der Kontrolle übergibt die Person, welche die Kontrolle durchführt, dem Briefträger folgende Informationen über seinen Rundgang: Die Statistik der letzten vier Wochen von sequenzierten Briefen, Einschreibsendungen, Zeitungen, Werbesendungen, Amazon A0-A3;
- Kurze Zeit nach dieser Kontrolle wird dem Briefträger in einem Mitarbeitergespräch mitgeteilt, ob sein Rundgang überbelastet ist oder nicht. Falls sich dann herausstellt, dass der Rundgang überbelastet ist, so bekommt der jeweilige Briefträger eine Zeitvergütung (die sich auf die tägliche Überbelastung und auf den Tag der schriftlichen Anfrage zur Kontrolle seines Rundgangs bezieht) gutgeschrieben;

- Wird jedoch keine Überbelastung festgestellt, so bleibt der Rundgang in seiner bisherigen Form bestehen.

Wir sind der Meinung, dass diese Art der Kontrolle eine gerechtere ist als die jetzige, wohlwissend, dass es immer wieder zu Diskussionen über die mögliche Überbelastung einzelner Rundgänge kommen kann.

Gruppensystem bei den Briefträgern

Hier sprach die Briefträgergewerkschaft sich dafür aus von dem jetzigen System Abstand zu nehmen, da es in den meisten Fällen sowieso nicht wie vorgesehen angewandt wird. Viele Briefträger teilten uns mit, dass sie es bevorzugen würden, wenn das alte System wieder eingeführt würde. Letztes Jahr (Urlaubszeichnung 2015) wurde auf Vorschlag der Briefträgergewerkschaft deswegen auch eine Testphase (Centre de distribution Remich und Wecker) mit dem altbewährten System durchgeführt. Wir müssen jedoch bis spätestens Ende Oktober eine definitive Regelung über das Gruppensystem ausgearbeitet haben denn Ende November werden die Urlaubslisten von 2016 an die Briefträger ausgehändigt. Diese neue Regelung gilt dann jedoch nicht für das Verteilerzentrum Lux-Gare. Hier wird im Laufe 2016 eine große Reorganisation durchgeführt, denn im Prinzip soll das ganze Verteileramt Anfang 2017 nach Cloche d'or umziehen, was eine komplette Reorganisation unumgänglich macht. Erst dann soll dieses Verteilerzentrum an die nun ausgearbeitete Situation angepasst werden.

Projekt Stechuhr

Eine Lösung wurde zwischen Post Courier und der Briefträgergewerkschaft ausgearbeitet. Es liegt nun an der Generaldirektion, ob sie Anwendung findet.

Das System basiert auf dem bestehenden System, mit dem Unterschied, dass nur noch zweimal „pointiert“ werden muss. Im Übrigen wurde auch eine Lösung für die Sommerperiode gefunden, wo bekanntlich während kurzer Zeit weniger Briefe und Werbesendungen seitens der Briefträger auszutragen sind. Die genauen Informationen werden den Briefträgern bei den Roadshows, welche Ende September/Anfang Oktober nachmittags stattfinden, von den Direktionsvertretern mitgeteilt.

Personalproblematik

Hier wurde viel über die doppelten Rundgänge, Urlaubstage außer der Reihe, Regelung für den Arbeitsbereich der Ersatzbriefträger, Studenten, Einstufung der Langzeitkrankmeldungen sowie die Planung der Rekrutierung für 2016 gesprochen.

Sinn und Zweck dieser Versammlungen ist es, bestmögliche Lösungen zu finden, um die Organisation der Rundgänge und freien Urlaubstage am effektivsten zu organisieren bzw. herauszufinden, wie man die Ersatzbriefträger am besten einsetzen könnte. Aufgrund der Tatsache, dass die Zahl der doppelten Rundgänge im Verlauf der ersten sechs Monate im Vergleich zum letzten Jahr leicht zurückgegangen ist, einigten wir uns darauf die nächsten Gespräche über diese Problematik auf einen Termin nach den Sommerferien zu verlegen. Erst dann kann man sich ein genaueres Bild der doppelten Rundgänge machen.

Überbelastung im Centre de tri Bettembourg

In einzelnen Gesprächen mit den Mitarbeitern im Centre de tri wurde uns mitgeteilt, dass an einzelnen Tagen bzw. an verschiedenen Stunden die Belastung der Postmitarbeiter an ihre Grenzen stößt. Müsste man hier nicht mehr Personal einplanen? In den Versammlungen des comité opérationnel tri gaben wir diese Bemerkungen weiter. Daraufhin wurde uns mitgeteilt, dass man den Abschlussbericht von PWC abwarten werde und erst dann die nötigen Konsequenzen in Beziehung auf die zukünftige Personalplanung ziehen würde.

Centre de tri im allgemeinen

Wir forderten nochmals, dass alle Neuerungen, die in den nächsten 18 Monaten vollzogen werden, immer mit Blick auf die Ergonomie am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Hier darf unter keinen Umständen Geld eingespart werden, sondern es muss in die Gesundheit unserer Mitarbeiter investiert werden.

Desweiteren machten wir, wie schon öfters, darauf aufmerksam, dass es Probleme im IT-Bereich gibt. Dies bezieht sich zum Teil auf die Hardware (mangelnde Qualität der Scanner im gesamten Centre de tri sowie des öfters abstürzende Computer). Diese Probleme müssen nun endlich durch Erwerb qualitätstechnisch bestes Material gelöst werden. Wir erkundigten uns nach dem genauen Ablauf (Timing) der geplanten Arbeiten über die

nächsten Monate im Centre de tri. Diese Informationen sollen wir nachgereicht bekommen. Desweiteren setzen wir uns für eine mögliche Kompensation für unsere Mitarbeiter ein, wenn Kollegen krankheitshalber fehlen und deren Arbeit auf den Rest der Gruppe aufgeteilt wird. Hier soll eine interne Lösung gefunden werden.

Aufgrund des Platzmangels in einzelnen Centre de distribution fragten wir, ob es möglich wäre sämtliche Werbesendungen im Centre de tri bis zum Fälligkeitsdatum zu lagern. Dies ist aber unmöglich aufgrund von Platzmangel sowie dann sicherlich auftretender organisatorischer Probleme.

Wir vertraten auch die Meinung, dass alles mögliche unternommen werden muss, um eine perfekte Kommunikation zwischen der Chefetage und den Mitarbeitern im Centre de tri zu garantieren. Hier muß sicherlich nachgebessert werden.

Dieser Umstand sollte im übrigen überall bestmöglich ablaufen. Eine korrekt durchgeführte Kommunikation/Dialog zwischen Mitarbeitern und ihren Vorstehern ist das A und O in einem großen Betrieb wie dem unsrigen und fördert die alltägliche Zusammenarbeit und beschleunigt mit Sicherheit die Lösung einzelner Probleme.

Ein weiteres Thema war die Sicherheitskleidung im Tri. Hier sollte den Mitarbeitern qualitativ bestmögliches Material zur Verfügung gestellt werden. In einer nächsten Versammlung soll der Verantwortliche des Bereichs Sicherheitskleidung an diesem Meeting teilnehmen.

Sicherheitsbeamter seitens des Personals im Centre de tri wurde Vincent Jemming. Er übernimmt somit die Nachfolge von Jängi Klein.

Andere Themen waren die Formationskurse Rückenschule im Tri. Jeder aktuelle Mitarbeiter soll diese spezielle Formation bekommen und es soll auch darauf geachtet werden dass die neuen Mitarbeiter diese Formation schnellstens durchführen können.

Dann wurde noch über das règlement interne im Tri gesprochen. Dieses soll gerecht appliziert werden und ebenfalls mit dem nötigen Sachverstand und Feingefühl seitens der Vorsteher angewandt werden.

Fuhrpark

Aufgrund ständiger Beanstandungen der Briefträger über den Zustand des Fuhrparks wurde folgendes festgehalten.

- Strengere Kontrollen werden in den jeweiligen Verteilern durchgeföhrt (Sauberkeit und Materialschäden);
- Es soll wieder eine Feuille de route eingeföhrt werden;
- Es sollen klare Richtlinien ausgearbeitet werden, wer mit welchem Dienstauto fährt;
- Besserer Zustand der Ersatzautos sowie, wenn möglich, schnellerer Verlauf bei Beanstandungen und Reparaturen;
- Es sei nochmals daran erinnert, dass es verboten ist in den Dienstautos zu rauchen. Viele Mitglieder der BG beschwerten sich bei uns, dass einzelne Personen sich nicht an diese Regelung halten!

Als Briefträgergewerkschaft haben wir ein Dokument ausgearbeitet, in dem wir die einzelnen Probleme in Verbindung mit dem Fuhrpark genauer analysieren. Dies betrifft die Kraftwagen, welche von Briefträgern genutzt werden. Sacha Petulowa und Nico Pauls haben über einen längeren Zeitraum an diesem Dokument gearbeitet, welches der Direktion kürzlich überreicht wurde. Hier wurden sämtliche Negativpunkte einzelner Wagen vermerkt. Desweiteren wurden in diesem Dokument einige Forderungen und mögliche Lösungen aufgelistet, was der ganzen Problematik in Bezug auf den Fuhrpark zu Gute kommen würde.

In der Autokommission werden wir dieses Dokument nochmals auf die Tagesordnung setzen bzw. eine Versammlung anfragen.

Geldtransport in den Rundgängen

In diesem Bereich machten wir die Direktion darauf aufmerksam, dass die jetzige Regelung des Problems alles andere als gut ist.

Wir forderten eine klare Regelung und fixe Richtlinien wenn, ein Briefträger einen Geldtransport für ein Relais durchführen muss. Wir waren der Meinung, dass diese Richtlinien folgendermaßen geregelt sein müssten.

Es soll eine genaue Analyse sämtlicher Fahrten gemacht

werden zwecks Suche nach einer unter Umständen besseren Lösung:

Maximaler Betrag darf nicht überschritten werden;

Am frühen Morgen sollte der jeweilige Briefträger eine Information bekommen, dass eine Valeur für seinen Rundgang vorhanden ist; Diese sollte er im Idealfall dann kurz bevor er in den Rundgang geht, überreicht bekommen; Er sollte diese in der 1. Stunde in seinem Rundgang aushändigen; Aus Sicherheitsgründen wäre es unumgänglich, dass er diese Valeur einem anderen Beamten überreichen müsste und im Gegenzug eine Unterschrift bekommen müsste. Wir waren jedoch der Meinung, dass man diesen Geldtransport möglichst über eine Sicherheitsfirma regeln sollte! Spätestens in einer nächsten Sitzung erwarten wir uns dann eine adäquate Lösung dieses Problems.

Postschule

Hier war eine unserer Forderungen, dass die Anzahl der Formateure erhöht werden müsste, was auch kürzlich schon umgesetzt wurde. Diese Posten tragen eine hohe Verantwortung und ihre Arbeit bei der Formation neuer Briefträger könnte in diesem Zusammenhang noch andere Bereiche abdecken. Hier soll nun eine „description de tâche“ ausgearbeitet werden. Selbstverständlich müssten diese Posten dann aufgrund ihrer Verantwortung als poste à responsabilité eingestuft werden.

Es sollten zusätzliche Ausbildungskurse für die Formateure angeboten werden, dies wenn möglich in Zusammenarbeit mit unserem „Responsable Formateur“ John Kirchen sowie dem Leiter der Postschule Roland Schiltz.

Es wurde auch darüber gesprochen weitere regelmäßige Gesprächsrunden mit Meinungsaustausch zwischen den Formateuren und dem Responsable Formateur durchzuführen. Diese Maßnahme könnte mit sich bringen, dass die Ausbildung durch einzelne Anpassungen qualitativ noch verbessert wird. Desweiteren wurde auch über ein mögliches bindendes schriftliches Examen für die neuen Kandidaten diskutiert. Hier muss aber erst der gesetzliche Rahmen analysiert werden, um die Durchführbarkeit zu prüfen. Im Bereich der Postschule sind sicherlich weitere Verbesserungen und Anpassungen möglich. Ziel muss es sein die neuen Kandidaten in einer ersten Phase bestmöglich auf den Berufsalltag vorzubereiten.

DOMAINES VINSMOSELLE

LUXEMBOURG



L'excellence
puisée au cœur
de notre terroir.

Depuis 1921, les Domaines Vinsmoselle profitent de la diversité des sols de la Vallée de la Moselle pour produire des vins riches et variés, aux saveurs uniques. Héritiers du savoir-faire et des terres luxembourgeoises, les hommes et les femmes des Domaines Vinsmoselle travaillent leur terroir et vinifient leurs vins dans la plus pure tradition. Pour les découvrir, ou les redécouvrir, rendez-vous sur vinsmoselle.lu

Bon à savoir

Durant les six derniers mois les membres du comité exécutif ont mené de nombreux pourparlers avec la direction. Ci-dessus nous te donnons un aperçu de tout ce qui a été décidé :

Prime pour superviseur/préposé facteur

Toute personne occupant un de ces postes, recevra rétroactivement une prime de 100 EUR par mois. Les primes seront calculées à partir de la date de l'occupation du poste. La période de calcul finira en juillet 2015. Beaucoup de membres recevront ainsi une prime considérable qui ne sera versée que fin octobre/novembre pour cause de problème d'organisation. La direction s'est déclarée prête à verser cette prime également aux personnes ayant occupé temporairement un tel poste. Cette opération prendra un peu plus de temps. Concernant les discussions sur les „postes à responsabilité principal” la BG a insisté à ce que ces postes soient reconnues comme tels. En cas d'accord, ces postes bénéficieront d'une prime supplémentaire mensuelle de 10 points à partir d'octobre.

Frais de route en cas de changement de poste

Etant donné que les frais de route dont bénéficiait le personnel en cas d'affectation sur un nouveau poste dans un autre centre de distribution, avaient été supprimés sans accord de la BG, nous avons insisté sur la réintroduction de cette mesure. C'est maintenant chose faite. Le personnel concerné peut réclamer ces primes rétroactivement auprès des préposés.

Poste relais RC 12 et RC 14 ainsi que 2 remplaçants guichet

Etant donné que lors d'une première mise au concours les deux postes relais RC 12 et RC 14 n'avaient pas pu être occupés par des facteurs pour faute de candidature, les postes étaient mis au concours une deuxième fois mais sans que la carrière du facteur était citée dans cette circulaire. La BG est intervenue auprès de la direction et en conséquence a obtenu une nouvelle mise au concours de ces postes dans notre carrière. La section des facteurs comptables et leur président « Menn Schroeder » étaient à tout moment impliqués dans ces discussions. Le syndicat a en plus insisté que les deux postes vacants de remplaçant dans le réseau vente soient mis au concours. Dans les prochains mois de nouvelles négociations sur la réorganisation du réseau vente auront lieu. La BG est d'avis que les facteurs comptables devront maintenir leur

présence au sein du réseau vente.

Mise au concours de postes vacants (tournées et service exploitation)

Une première mise au concours a eu lieu en juin, suite à l'intervention de la BG. Il a été convenu qu'une deuxième mise au concours suivra en automne.

Contrôle des tournées

Une nouvelle procédure de contrôle a été retenue:

- Le facteur fera une demande écrite auprès de son préposé en cas de surcharge;
- Endéans de deux semaines un rendez-vous sera fixé lors duquel le facteur pourra soumettre ses problèmes à son préposé;
- Faute de solution un contrôle sera effectué le plus vite possible;
- Avant ce contrôle un comptage de cinq jours du tri manuel est effectué;
- Le jour du contrôle le contrôleur dressera un compte-rendu détaillé du contrôle de la tournée;
- Le rapport se limitera à la description de la tournée et ne rendra pas compte de la façon de travailler du facteur;
- Une statistique des dernières quatre semaines sera mise à la disposition du facteur notamment avec les données des lettres séquencées, recommandées, journaux, publicité et Amazon A0-A3;
- Lors d'un entretien le facteur sera informé si sa tournée est surchargée ou non. Si tel est le cas, il recevra une compensation au niveau du temps de travail qui est calculé à partir de la date de la demande du contrôle de sa tournée;
- Si tel n'est pas le cas, la tournée restera inchangée

Cette nouvelle procédure s'avérera certainement plus équitable que le système de contrôle actuel sachant quand-même, qu'il y aura toujours des situations de désaccord.

Travail en groupes des facteurs

Etant donné que beaucoup de facteurs se sont plaints auprès du syndicat du système actuel, la BG s'est prononcée pour une réforme. Il faut savoir que le système des groupes comme il a été prévu n'est pas appliqué à la lettre et que ce système manque de flexibilité. Sur proposition de la BG une période d'essai avait été lancée l'année passée au CD de Remich et de Wecker sans système de groupe. La décision s'il y a des groupes ou non doit être prise avant début novembre car au cours du mois de novembre les nouvelles listes de congé devront sortir pour le marquage du congé. La nouvelle réglementation ne concernera pas le CD de Lux-Gare qui sera réorganisé en 2016 en attendant le transfert à la Cloche d'Or début 2017. Ce ne sera qu'à ce moment que le nouveau système des congés sera introduit dans ce service.

Projet pointeuse

La BG et la direction ont mené de longues discussions sur la procédure définitive du système au niveau des pointeuses. A l'avenir le pointage ne devrait avoir lieu que deux fois par jour. Une solution a été trouvée pour la période d'été. La décision définitive concernant ce projet doit maintenant être prise par la direction générale. En cas d'accord le personnel sera informé en détail des mesures prises dans le cadre du pointage, et ceci lors des prochaines roadshows en septembre/octobre.

Politique du personnel

Les tournées doubles, les jours de congé hors listes de congé, l'organisation des remplacements, le travail des étudiants, la problématique des congés de maladie prolongés ainsi que le recrutement pour 2016 ont été discutés. Etant donné que les tournées doubles ont diminué légèrement pendant les premiers six mois de l'année les prochains pourparlers auront lieu en automne. Ceci permettra un aperçu plus objectif.

Surcharge au CTB

Un certain nombre de collègues nous ont informés d'une surcharge temporaire au Centre de tri de Bettembourg. Pour cette raison la BG a soulevé la question d'une augmentation du personnel au sein des réunions du comité opérationnel tri. La direction attendra les conclusions du rapport de PWC et agira en conséquence lors de la prochaine planification du personnel.

Centre de tri

La BG a souligné que dans le nouveau projet du contrôle de l'efficacité dans le CTB l'importance de l'ergonomie sur le lieu de travail ainsi que la qualité déficiente des scanners et de certains ordinateurs devront jouer un rôle primordial et qu'il faudra investir dans ces domaines. Elle a réclamé une compensation pour le personnel effectuant le travail de collègues malades. La question du stockage des publicités dans le centre de tri a été évoquée. Mais il est impossible de le réaliser pour des raisons de manque de place et d'organisation. Elle s'est prononcée pour une meilleure communication entre la direction et les collaborateurs au niveau du CTB. Autre sujet : le personnel au centre de tri doit profiter des meilleurs vêtements de sécurité. Vincent Jemming a été désigné comme délégué à la sécurité en remplacement de Jängi Klein. Tous les membres du personnel ainsi que les nouvelles recrues devront bénéficier d'une formation au niveau d'une école de dos. Le nouveau règlement interne du Centre de tri a été discuté. Il doit être appliqué avec la finesse nécessaire des responsables afin d'éviter des injustices.

Parc automobile

Suite aux réclamations récentes de beaucoup de facteurs auprès du syndicat, les mesures suivantes ont été décidées:

- contrôle plus strict dans les CD concernant la propreté et les dégâts matériels;
- réintroduction d'une feuille de route;
- directives plus claires sur l'utilisation des voitures de service (consigne claire : qui peut rouler sur quelle voiture) ;
- meilleur entretien et réparations plus rapides des voitures de remplacement ;
- rappel sur l'interdiction de fumer dans les voitures de service (beaucoup de personnes se sont plaintes auprès du syndicat).

La BG a par ailleurs analysé les problèmes du parc automobile dans les détails, un travail effectué par Sacha Petulowa et Nico Pauls. Un document avec nos revendica-

tions a été soumis à cet effet à la direction. Il sera discuté lors des prochaines réunions de la commission voitures.

Transport de valeurs dans les tournées

La BG a demandé une nouvelle réglementation sur le transport de valeurs, notamment au cas où les facteurs doivent effectuer des transports pour les relais.

Il faudra faire une analyse exacte de toutes les courses afin de trouver une solution appropriée. Les montants maximaux des valeurs ne doivent pas être dépassés. Les facteurs devront être informés dès le matin sur les valeurs à transporter. Ces valeurs doivent leur être soumises juste avant de partir en tournée. Pour des raisons de sécurité la transaction devrait être contresignée par une tierce personne. En général la BG est d'avis que le transport de valeurs devrait se faire moyennant recours à une firme de sécurité.

Ecole postale

La BG avait réclamé une augmentation du nombre de formateurs, ce qui a été fait. Il s'agit de postes de responsabilité qui nécessiteront une „description tâche“. On a fait la proposition de classer ces postes en « postes à responsabilité particulier ». Par ailleurs il s'avère nécessaire d'offrir des cours de formation supplémentaires aux formateurs, ceci en coopération avec le responsable formateur John Kirchen et le responsable de l'école postale Roland Schiltz. Un échange de vue régulier entre ces formateurs et les responsables serait utile et contribuerait à une amélioration de différents aspects de la formation. Une analyse du cadre législatif montrera si un examen écrit pour les nouveaux candidats à la formation peut être organisé. En fin de compte, il faudra tout faire pour que dans la phase de la formation le nouveau candidat soit préparé de la meilleure façon. Ceci implique la prise de contact avec le nouveau candidat lors du 1er jour, la formation du formateur, le matériel mis à disposition à l'école postale ainsi que le programme et la matière à étudier durant la formation.



Das Gehälterabkommen

für Staatsbedienstete

Das jetzige Gehälterabkommen, das aufgrund der Wirtschaftskrise zeitlich verschoben worden war, wurde dieses Jahr endlich in die Tat umgesetzt.

Dies hatte zur Folge, dass im Laufe dieses Jahres eine einmalige Jahresprämie von 0,9 % des Jahresgehalts ausbezahlt wurde. Zusätzlich bekamen die Staatsbediensteten auch die längst fällige Punktwertserhöhung von 2,2 %. Diese wird wohl, wenn man den Aussagen verschiedener Regierungsmitglieder Glauben schenken darf, für einen längeren Zeitraum die letzte indirekte Gehaltserhöhung sein (individuelle Laufbahn nicht einbezogen), auf welche sich die Staatsdiener einstellen können.

Die beiden Prämien, welche in der ersten Jahreshälfte ausbezahlt wurden, sind jedoch nur ein Teil des Gehälterabkommens. Zusätzlich wurde noch die Gehälterrevision sämtlicher Laufbahnen beim Staat durchgeführt, von der viele unserer Mitglieder ab dem 1. Oktober 2015 profitieren werden.

Was bedeutet dieses Abkommen und was sind die Folgen?

Bis dato war die Laufbahn des Briefträgers in den oberen Graden (5,6,7) in einem Cadre fermé dargestellt. Das heißt, dass in den Graden 5, 6 und 7 in der Laufbahn des Briefträgers nur eine spezifische Zahl von Posten zur Verfügung standen. Diese Zahl von Posten in diesen einzelnen Graden war eher gering, und viele unserer Mitglieder kamen, wenn überhaupt, erst im hohen Dienstalter in den Genuss des letzten Grades. Es wurde auch erst seit kurzem so gehandhabt, dass jeder Briefträger (falls er die nötigen Examen hat) kurz vor Pensionseintritt in den Endgrad gelangen muss. Diese Maßnahme wurde vor einigen Jahren eingeführt, aber auch nur weil die BG sich hierfür eingesetzt hatte.

Diese Regel gilt aber nun ab dem 1. Oktober 2015 nicht mehr.

Ab diesem Datum gibt es kein cadre fermé mehr, was nichts anderes bedeutet, als dass dann keine fixe Zahl von Posten in den einzelnen Graden mehr vorhanden sind.

Folgende Regel wird nun angewandt, und diese gilt jedoch nur, wenn der Briefträger – im Statut Staatsbeamter oder „employé public“ – die jeweiligen Promotionsexamen resp. „examen de carrière“ mit Erfolg bestanden hat.

Für den Staatsbeamten bedeutet das, dass er die zwei Promotionsexamen (facteur aux écritures principal sowie das Promotionsexamen des facteur dirigeant) bestanden haben muss, um bis ins Endgrad zu gelangen.

Die „employé public“ hingegen müssen das „examen de carrière“ in ihrer Laufbahn bestanden haben. In dieser Laufbahn gibt es lediglich ein „examen de carrière“.

Im Besitz der notwendigen Examen wird folgende Regel angewandt:

Staatsbeamter/Laufbahn Briefträger (Einstiegsgrad 2/Endgrad 7)

Alle drei Jahre Promotion in einen höheren Grad

Alle zwei Jahre eine Biennale (die jährlichen Annalen sind im neuen Gehälterabkommen abgeschafft worden)

Frühestens nach 12 Dienstjahren Promotion in den Grad 5 (niveau supérieur).

Ab dem 1.10.2015 sind die Grade 2, 3, 4 im Niveau général und die Grade 5, 6, 7 im Niveau supérieur eingestuft.

Im Normalfall ist der Staatsbeamte in der Laufbahn des Briefträgers nun nach 20 Dienstjahren im Endgrad (Grad 7)! Hier gibt es dann noch einzelne Echelons, 12 an der Zahl. Die maximale Punktzahl bei den Staatsbeamten (Laufbahn Briefträger) sind jetzt nur noch 272 Punkte! Das 13. Echelon im Grad 7 (281 Punkte) ist im neuen Gehälterabkommen nicht mehr vorhanden!

Es besteht jedoch die Möglichkeit einen poste à responsabilité principal zu besetzen. Dieser Posten bekommt eine Prämie von 10 Punkten welche „pensionable“ sind.

Laufbahn „employé public“

Die Laufbahn des Briefträgers im Statut des „employé public“ verläuft folgendermaßen:

Ohne „examen de carrière“

Beginn der Laufbahn im Grad 3. Nach drei Jahren Promotion in den Grad 4

Mit 50 Jahren und mindestens 8 Dienstjahren Aufstieg in den Grad 6

Mit „examen de carrière“

Beginn Grad 3. Nach drei Jahren Promotion wechselt man in den Grad 4.

Nach drei weiteren Jahren Wechsel in den Grad 6.

Nach 19 Dienstjahren erfolgt dann der Wechsel in den Grad 7

Der Grad 7 bei den „employé public“ beträgt 282 Punkte.

Auch die „employé public“ können einen poste à responsabilité principal besetzen. In dem Fall würden Sie auch die Prämie von 10 Punkten bekommen!

Der Unterschied zwischen den beiden Laufbahnen ist der folgende: In der Laufbahn des „employé public“ ist der Punktwert ein geringer.

Poste à responsabilité principal

Im neuen Gehälterabkommen wurde festgehalten, dass eine gewisse Anzahl an postes à responsabilité principal geschaffen werden. Diese beinhalten eine Prämie von 10 Punkten welche wie schon oben angedeutet pensionabel sind! Diese Posten beziehen sich sowohl auf die Staatsbeamten als auch auf die „employé public“. In Zukunft werden diese Posten (poste à responsabilité principal) auch als solche ausgeschrieben. Dies bringt jedoch mit sich, dass wenn ein Beamter solch einen Posten verlässt, er dann auch die Prämie von zehn Punkten verliert! Es gab im alten Gehälterabkommen bereits solche postes à responsabilité. Diese profitierten jedoch nur von einem schnelleren Aufstieg in den Endgrad (Grad 7).

Briefträger, welche das Examen vom facteur comptable mit Erfolg bestanden hatten und zeitgleich im Réseau vente ein Relais besetzten, profitierten davon, dass sie schneller in den Endgrad befördert wurden. Sie sind dann aufgrund ihres bestandenen Examen (facteur comptable) bis in den Grad 7 Echelon 13 (281 Punkte) aufgestiegen.

Interessant für die Personen, welche ein Relais besetzen und im Besitz des examen de facteur comptable sind, ist aber nun die folgende Tatsache:

Diese Briefträger, welche im Réseau vente arbeiten und sich momentan im Endgrad (281 Punkte) befinden, könnten theoretisch noch zusätzlich die zehn Punkte des poste à responsabilité principal zu ihrem Gehalt hinzube-

kommen. Dies jedoch nur falls die 21 Posten, die zur Zeit im Réseau vente verankert sind, in Zukunft als poste à responsabilité principal eingestuft werden.

Zur Zeit führen wir Gespräche, welche Posten überhaupt für solch einen poste à responsabilité principal in Frage kommen. Als Briefträgergewerkschaft fordern wir eine höchstmögliche Anzahl solcher Posten für die Briefträgerlaufbahn!

Momentan wird die Laufbahn jedes einzelnen Staatsbeamten/employé public vom Personalservice neu berechnet und auf das neue Gehälterabkommen abgestimmt.

Viele unserer Mitglieder werden ab dem 1. Oktober in den Genuss einer Gehaltsaufstockung kommen, da sie nun davon profitieren, dass sie in den nächst höheren Grad eingestuft werden.

Für diejenigen, welche schon 20 Dienstjahre im Postbetrieb gearbeitet haben, gilt eine spezielle Klausel. An diesem 1. Oktober werden sie in den nächst höheren Grad aufsteigen. Sollte dies dann nicht der Endgrad (Grad 7) sein, so werden sie dann nicht erst nach drei Jahren, sondern bereits nach nur 1 Jahr in den nächsten Grad aufsteigen.

Information zu den nötigen Formationstagen

Bei den Staatsbeamten gilt folgende Regel:

Um in den Grad 5 befördert zu werden, benötigt der Betroffene das erste Promotionsexamen sowie 18 Formationstage;

Um in den Grad 6 befördert zu werden, benötigt der Betroffene das erste Promotionsexamen sowie 24 Formationstage;

Um in den Grad 7 befördert zu werden, benötigt der Betroffene das zweite Promotionsexamen sowie 30 Formationstage.

Bei den „employé public“ gilt folgende Regel. Um vom Grad 6 in Grad 7 zu gelangen, werden 30 Formationstage benötigt sowie das nötige „examen de carrière“!

Wohlwissend, dass viele unserer Mitglieder die nötigen Formationstage zur Zeit nicht besitzen, dies weil sie u.a. die angefragten Formationen selten genehmigt bekommen bzw. aufgrund von ständigem Personalmangel, die schon zugesagten Formationen kurzerhand von ihrem

Vorsteher verwehrt bekamen, suchen wir zur Zeit mit den Vertretern der Personalabteilung nach einer Lösung. Diese soll den Briefträgern zugute kommen, und der Tatsache Rechnung tragen, dass die Briefträgerlaufbahn im Bereich der Weiterbildung ungerecht behandelt worden ist. Im übrigen weisen wir schon seit Jahren auf diese Problematik hin, ohne dass bis dato jedoch eine zufriedenstellende Lösung gefunden wurde.

Prime d'allocation de famille

Hier gilt ab dem 1.10.2015 eine neue Regel und diese bezieht sich auf die employé public respektiv die Staatsbeamten.

1. Personen, welche vor dem 1.10.2015 verheiratet oder gepacst wurden, behalten die Prämie von 25 Punkten.
2. Ab dem 1.10.2015 wird es jetzt so gehandhabt, dass man keine prime d'allocation familiale mehr bekommt, wenn man heiratet oder gepacst wird. Man bekommt diese Prämie erst dann, wenn Nachwuchs in die Familie kommt und man somit in den Genuss vom Kindergeld kommt. In dem neuen Abkommen bekommt man nun aber 27 Punkte prime d'allocation familiale. Grundsätzlich gilt die folgende Regel: Die prime d'allocation familiale ist direkt ans Kindergeld gekoppelt, so dass diese nur noch ausbezahlt wird, wenn auch Kindergeld im Haushalt ausbezahlt wird.

Wissenswert ist auch, dass das Kindergeld nur so lange ausbezahlt wird, wie Kinder in die Schule gehen. Besucht Ihr Kind eine Hochschule bzw. macht längere Studien, so wird ab dem Zeitpunkt kein Kindergeld mehr ausbezahlt, da Ihr Kind nun andere Prämien (bourses d'études) vom Staat bekommt. Sollte jedoch ein weiteres Kind im Haushalt leben, für welches Kindergeld ausbezahlt wird, so wird die prime d'allocation familiale weiter ausbezahlt! Sollte Ihr Kind nach der Schule eine Lehre absolvieren, so wird das Kindergeld weiter ausbezahlt, was wiederum dazu führt, dass die prime d'allocation familiale also auch weiter ausbezahlt wird. Das Kindergeld wird jedoch nur bis zum Alter von maximal 27 Jahren des betroffenen Kindes ausbezahlt!

3. Neu ist auch, dass die beiden Ehepartner nun in den Genuss der prime d'allocation familiale (27 Punkte) kommen können. Dies bezieht sich jedoch nur auf die Personen, wo beide Partner bei einem Arbeitgeber arbeiten, welcher diese Prämie ausbezahlt. Gemeinde/Staat: Es gilt jedoch die Regel, dass diese Prämie ans Kindergeld

gekoppelt ist. (Wird kein Kindergeld mehr ausbezahlt so verfällt auch die prime d'allocation familiale).

4. Das neue Gesetz sieht vor, dass man aus dem alten System (25 Punkte) ins neue überwechseln kann, wo die beiden Partner die prime de chef de famille (27 Punkte) in Anspruch nehmen können (falls Kindergeld ausbezahlt wird). Diesen Schritt kann man aber nur einmal in seiner Laufbahn vollziehen, und man ist in dem Fall bis zum Pensionsalter ans neue System gebunden. Wird also ab einem gewissen Zeitpunkt kein Kindergeld mehr ausbezahlt, so verfällt dann die prime d'allocation familiale. Hier liegt dann auch der Unterschied, denn im bestehenden System wird diese prime d'allocation familiale bis zum Pensionseintritt ausbezahlt.

Beim freiwilligen Wechsel ins neue System muss jeder sich persönlich ganz genau überlegen, was für ihn und seine Familie finanziell am vorteilhaftesten ist.

Wissenswertes in der Laufbahn des „employé public“

Nach 15 Dienstjahren besteht die Möglichkeit, vom Statut des „employé public“ in die Laufbahn des Staatsbeamten zu wechseln.

Folgende Bedingungen müssen jedoch von der betroffenen Person erfüllt werden:

- Bestandenes „examen de carrière“ in der Laufbahn des „employé public“.
- Der Plan de travail (Bewertung) der letzten drei Jahre muss durchweg positiv sein.
- Der Betroffene muss die drei Landessprachen sprechen und schreiben können.
- Bestandenes Promotionsexamen in der Laufbahn des Staatsbeamten

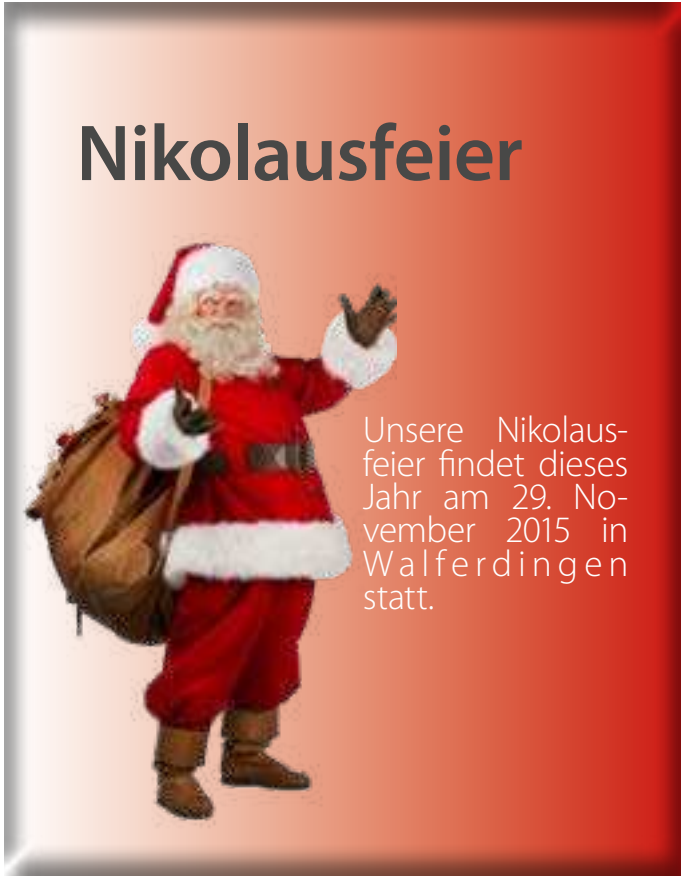
Annale/Biennale

Wie in diesem Artikel schon vermerkt, werden die jährlichen Annalen ab dem 1.10.2015 abgeschafft. Demzufolge wird nur noch alle zwei Jahre eine Biennale ausbezahlt. (Achtung! Dies auch nur solange, bis der jeweilige Beamte in dem respektiven Grad nicht schon das letzte Echelon erreicht hat). Personen, welche im Laufe des letzten Jahres eine Annale bekamen, und nach dem 1.10 in den Genuss der zweiten Annale gekommen wären, erhalten diese nun aber erst später.)

Berechnungszeit: Zwei Jahre nach dem Erhalt der Annale erfolgt dann der zweite Teil der Annale oder in dem Fall Biennale!

Bei etwaigen Fragen zu diesem Abkommen stehe ich gerne zur Verfügung, um euch die gewünschten Antworten zu geben.

Als Briefträgergewerkschaft möchten wir uns noch herzlich bei Herrn Fabio Stupici von der Personalabteilung (Service RH) bedanken. Er stand uns jederzeit bei eventuellen Fragen in etlichen Versammlungen mit seinem Wissen zur Seite.



Advertising items • Stickering • Printing

IPSO FACTO

20
years

Expand your visibility.

• Objets publicitaires • Atelier graphique • Lettrage • Impressions grands formats • Bâches • Panneaux

20
years



1996 - 2016

Des milliers d'articles sont disponibles sur **notre Webshop**

Une recherche facile, compatible smartphone, des prix clairs,
une interface simplifiée et conviviale. **Devis en ligne.**

Commandez en quelques clics!

www.ipsufacto.lu

Tél.: +352 55 44 58 - 1

5, rue du Château d'Eau
L-3364 **LEUDELANGE**

Fragen an Serge Allegrezza

Präsident des Verwaltungsrats des Post Group



Herr Präsident, könnten Sie uns erklären, warum es eines neuen Postgesetzes bedarf. Nach der Umwandlung der Postverwaltung in ein P&T-Unternehmen hat die Post bereits beträchtliche Veränderungen erfahren und sich an das vom Wettbewerb geprägte Umfeld angepasst. Jetzt also wieder eine Reform, die aber auch auf Kritik bei den Gewerkschaften stösst. Könnten Sie uns die Hauptelemente dieser Reform erklären?

Das neue Postgesetz ist eine unumgängliche Notwendigkeit. Der mittelfristige Strategieplan – Déi Nei Post – den wir einstimmig im Verwaltungsrat angenommen haben, sieht eine Menge Veränderungen vor, die eine Anpassung des Postgesetzes vorausschicken. Im Rahmen des aktuellen Postgesetzes, haben wir verschiedene Änderungen vorgezogen. Dabei haben wir uns auf eine flexible Interpretation verständigt, die auf Konsens beruht. Aber diese Situation kann nur kurzfristig und vorübergehend sein: der rechtliche Rahmen und die betriebliche Praxis müssen übereinstimmen.

Die Postreform enthält einige Punkte, die bereits von gewerkschaftlicher Seite kritisiert wurden, u.a. die Möglichkeit Personal von einer Filiale in die andere zu verschieben, aber auch die neue Direktionsstruktur. Sie bedeuten die Umsetzung der Betriebsstrategie. Warum sind diese Veränderungen nötig, und können Sie gewährleisten, dass das Personal sein Statut nicht verliert?

Ihre Frage ist völlig berechtigt und ich möchte Sie in dieser Hinsicht beruhigen. Die interne Mobilität in der Post-Group ist eine wahre Gelegenheit eine Karriere in anderen Dienststellen und Filialen fortzusetzen oder das Arbeitsfeld zu erweitern. Diese interne Mobilität, wenn sie wahrgenommen wird, kann sich auch positiv auf Beförderung und Gehalt auswirken. Ich wünsche mir alle angehenden Führungskräfte dienen ein paar Jahre in

einer Filiale, bevor sie eine leitende Stelle im Mutterhaus bekleiden.

Die Mobilität ist ja auch freiwillig, man kann das Personal nicht willkürlich "verschieben". Am Statut kann und wird eh nichts geändert werden, man sollte die Mitarbeiter also nicht verängstigen.

Was die neue Direktionsstruktur anbelangt, wird diese viel mehr auf Leistung und Erfolg bewertet. Der Generaldirektor wird ein Organigramm aufstellen und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorlegen. Das Führungsteam, das der Generaldirektor zusammenstellt, soll die Betriebsstrategie erfolgsbringend umsetzen. Es hat mehr Gestaltungsraum, dafür aber auch einen größeren Erfolgsdruck.

Die Laufbahn der Briefträger hat in den vergangenen Jahren eine breite Öffnung erfahren. Die traditionelle Briefträgerlaufbahn existiert so nicht mehr. Wie sehen Sie eigentlich die Rolle des Briefträgers, welcher ja zum positiven Erscheinungsbild des Postunternehmens beiträgt, heutzutage und in Zukunft?

Die Rolle des Briefträgers ist entscheidend, denn er ist, zusammen mit den Mitarbeitern in den Shops und Schaltern, im direkten Kontakt mit den Kunden. Das Image von POST hängt also vorwiegend vom Einsatz dieser Mitarbeiter ab.

In der Diskussion ist seit Jahren die Reform des Postfilialnetzes. Manche Postbüros sind weniger rentabel, was aber auch am Angebot und an den Öffnungszeiten liegt. Muss überhaupt jedes Postbüro rentabel sein, wenn man bedenkt, dass es sich um eine öffentliche Dienstleistung handelt und der Universalservice garantiert werden soll? Nicht jeder Kunde ist mobil, was vor allem die ältere Kundschaft betrifft.

Eine öffentliche Dienstleistung muss nicht kurzfristig finanziell "rentabel" sein. Sie muss aber zielführend und effizient sein. Das heißt, ein Postamt muss der großen Menge der Bürger einen Nutzen erbringen und die Mittel, die dafür eingesetzt werden, dürfen nicht vergeudet werden. Ein Postamt, das zum Beispiel tags und nachts geöffnet wäre, ohne weitere Kunden anzuziehen, ist sozialer und finanzieller Unsinn. Man muss das Verhalten und die Gewohnheiten der Verbraucher analysieren und ihnen angepasste Produkte anbieten.

Das lange Jahre angedachte und experimentierte Konzept der Postshops ist im Grunde gescheitert oder nicht wirklich weiter gekommen. Die Post hat sich nun für eine engere Zusammenarbeit mit der Supermarktkette Cactus entschieden. Jedenfalls im Postbereich. Im Bereich Postfinanz wurde eine Vereinbarung mit der Raiffeisen-Bank getroffen. Warum diese beiden Kooperationen, und was sollen sie dem Postunternehmen auf lange Sicht bringen?

Sie haben ganz richtig erkannt: das Verteilungsnetz der POST musste grundlegend überdacht werden. Das Prinzip ist einfach: man muss sich dort befinden, wo der Verbraucher sich aufhält. Die Statistik zeigt, dass der Kunde sich immer seltener in unseren Postschaltern befindet, sich aber gerne in Supermärkten aufhält. Das muss POST einfach erkennen und mit seinen gesamten Produkten dort anwesend sein. Die Zusammenarbeit mit CACTUS und RAIFFEISEN muss man aus dieser Sicht betrachten. Die Verkaufszahlen werden uns eh zeigen, ob wir den richtigen Weg eingeschlagen haben. Wir müssten auch unsere Onlineangebote weiter entwickeln.

Würden Sie einen Blick in die Zukunft wagen? Wie sehen Sie die künftige Entwicklung des Post Group, und was können Sie den Mitarbeitern dazu sagen?

Ein Blick ins Ausland ist sehr lehrreich. Ich habe den

Tarifstreit und den Streik bei der Deutschen Post verfolgt. Konflikte gab es auch kürzlich in Frankreich. Wir haben unsere Kollegen von Correo in Madrid besucht, die mit ähnlichen Problemen kämpfen. Alle versuchen mit innovativen Produkten zu punkten und sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen. Man muss erkennen, dass POST in Luxemburg gegen die tendenziell fallende Menge der Briefpost kein Wunderrezept parat hat.

Wir haben das Glück, dass unsere Bevölkerung weiter wächst, was neue Kunden mit sich bringt. Die Betriebsleitung entwickelt und testet neue Produkte der Briefpost.

Wie verhält es sich künftig mit der Rolle des Verwaltungsrates? Welches werden seine Aufgaben sein? Wie sehen Sie Ihre Rolle als Präsident?

Der Verwaltungsrat wird ein größeres Gewicht haben als bisher, was auch eine gute Nachricht für die Personalvertreter ist, die im Verwaltungsrat ihre Verantwortung übernehmen. Meine Aufgabe besteht darin die Strategie umzusetzen, im Interesse unserer Kunden und Mitarbeiter. Die Post Group ist kein gewöhnlicher Betrieb, aber ein öffentliches Unternehmen, das auch ein Augenmerk auf das Wohlergehen der neuen Generationen von Kunden und Bürgern wirft und im Allgemeinen die digitale Entwicklung unseres Landes vorantreibt.



12. März 2016 Kongress der BG

Nationalkongress

Unsere Mitglieder möchten wir bitten, sich bereits das Datum des nächsten Nationalkongresses vorzumerken, der alljährlich in Walferdingen stattfindet. Diesmal wurde das Kongressdatum auf den 12. März 2016 festgelegt.

Das Exekutivkomitee würde sich freuen, auch nächstes Jahr möglichst viele Mitglieder zum Kongress willkommen zu heißen.



Distribution de solutions professionnelles

Automobile



Industrie



Sécurité



REINERT

automobile
industrie
sécurité

Depuis
1925



Livraison gratuite
au Luxembourg

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

contact@reinert.lu | www.reinert.lu

automobile@reinert.lu

industrie@reinert.lu

securite@reinert.lu

Départements

6, rue du Château d'eau L-3364 Leudelange

Ouvert du Lundi au Vendredi
de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 18h00
Samedi de 8h00 à 12h00

Für einen guten Service

Artikel aus dem Letz. Journal vom 23.05.2015



Für die Briefträgergewerkschaft ist die hohe Servicequalität in der Postverteilung von großer Bedeutung. Beanstandungen und Nachfragen seitens von Kunden müssen ernst genommen werden und die Kunden korrekt behandelt werden. Verbesserungsbedarf gibt es immer, jedoch dürfen solche Anpassungen nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.

Die Post befindet sich wegen des Konkurrenzdrucks in einem ständigen Wandel, der immer neue Reorganisationen und Anpassungen erfordert. Beanstandungen werden neuerdings in einem so genannten customer service zusammengefasst. Hier wird eine Analyse der Reklamationen durchgeführt, um die Ursachen der Probleme zu ergründen und Lösungen anzubieten. Das ist auch der richtige Weg, denn jede Reklamation und jede Produktinformation sind wichtig. Freilich können nicht immer alle Kundenwünsche berücksichtigt werden, wofür dann vereinzelt wenig Verständnis aufgebracht wird.

Als Briefträgergewerkschaft haben wir hauptsächlich Einblick in den postalischen Bereich. Als Mitarbeiter der Post werden wir oft daran erinnert, wie wichtig es ist, sämtliche Kunden zufrieden zu stellen. Gerade deshalb ist es eine Herausforderung, die bestmögliche Qualität in allen Sparten der Post anzubieten.

Allein schon das durch den verschärften Wettbewerb seit der Liberalisierung geprägte Umfeld zwingt die Post dazu die bestmögliche Servicequalität anzubieten und somit die Kunden an das Unternehmen zu binden.

Dies führt dazu dass gut geschultes Personal vorhanden sein muss, um diese Aufgaben zu meistern. Personal-mangel führt zu Überstunden, zusätzlichem Stress und kann auch einen Impact auf die Servicequalität haben.

Besonders der Ausbildung des Personals kommt daher eine hohe Bedeutung zu.

1. Die Ausbildung muss gleich bei der Anstellung neuer Mitarbeiter erfolgen.
2. Es muss eine anständige Weiterbildung angeboten werden.

Derzeit sind die Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Post sehr vielfältig. Zweifellos ist die Post eines der Unternehmen, die am meisten Weiterbildung anbieten. Wir drängen darauf, dass sich diese Aktivität für die Briefträger mehr auf die Produktpalette der Post konzentriert, um sicher zu stellen, dass der Kunde vom Briefträger bestmögliche Informationen auf seine Fragen erhält.

Bedenken sollte man, dass durch den direkten Kontakt, den er zum Kunden hat, der Briefträger eine Art Botschafter der Post ist.

Qualität muss sich das Unternehmen etwas kosten lassen. Die im Arbeiterstatut durch Kollektivvertrag eingestellten Mitarbeiter müssen korrekt für ihre Arbeit bezahlt werden. Derzeit sind die Anfangsgehälter verschiedener Laufbahnen unserer Auffassung nach zu niedrig. Dadurch erhöht sich das Risiko, dass unzufriedenes Personal die Firma frühzeitig verlässt, was natürlich nicht ohne Auswirkungen auf die Servicequalität bleibt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Zukunft im Postbetrieb sehen, haben natürlich eine positivere Einstellung zu ihrem Beruf als solche, die unterbezahlt und ohne Dienstfahrt sind. Ständige Personalwechsel können auch einen Impact auf die Servicequalität haben!

Raymond Juchem

Präsident

Bréifdréieschgewerkschaft

Le contrat collectif

chez les salariés

Les négociations entre différents syndicats et la direction sur la prolongation du contrat collectif des salariés ont repris depuis peu.

Le syndicat des facteurs n'est pour l'instant pas autorisé à prendre part aux négociations. Il est cependant intervenu auprès de la direction générale dans la matière et a été reçu par M. Strasser et Mme Binda. C'est ainsi qu'il a pu soumettre ses propositions en vue d'une amélioration du contrat collectif.

Après des pourparlers avec nos membres salariés dans les différents CD nous avons pu nous informer sur les problèmes et doléances des salariés en vue de ce contrat collectif.

Les propositions que nous avons soumis à la direction générale sont les suivantes:

- le salaire initial en relation avec les coûts de vie est trop bas;
- un 13e mois complet s'avère nécessaire;
- il faudrait augmenter le tarif du travail de nuit;
- une allocation de chef de famille pour chaque personne;
- accorder différentes primes supplémentaires;
- Consigne claire des promotions et des évolutions dans les différents groupes de salaire dans la grille de salaire;

Lors de nos pourparlers avec la direction générale le rôle social de l'entreprise en tant qu'employeur important a été évoqué. Etant donné que le coût de la vie est particulièrement élevé à Luxembourg (prix des vêtements, alimentation, loyers, assurances etc.), il est difficile de vivre avec des salaires plutôt médiocres.

C'est pourquoi le syndicat des facteurs espère que certaines de ses propositions seront acceptées lors de la renégociation du contrat collectif. Il est de la responsabilité des syndicats OGB-L et LCGB ainsi que de certains représentants du Syndicat des P&T de faire en sorte que le prochain contrat collectif soit plus favorable que le contrat actuel.



Léiwien Abnecher!
Dëst ass meng
Schwëiermamm!
Si passt op eist
Haus op wa
mir net do sinn!
Vill Spass! ☺

A ween passt op Äert Haus op?

Waart net bis et ze spéit ass!



**KEEP
CALM
AND
CELEBRATE
OUR 5 YEARS**

STAND N°8B 52 / HALL 8

HOME AND LIVING
EXPO_10-18.10.15

Professionell Sécherheet fir Doheem a Betriber

Äeren nationale Spezialist fir Alarm- a Videoiwwerwaachung.

Kontaktéiert eis elo fir e gratis Devis!

L-3378 Livange | T. (+352) 26 300 221 | www.securitec.lu



SECURITEC

Mat Sécherheet fir Iech do!

Centre de tri Bettembourg

D'Aarbecht an der Loge vum CTB

D'Loge am CTB ass 24/24 Stonnen besat. An dësem Service schaffe véier Bréifdreier. Den Dingschtplang leeft vun Sonndes owes 22.00 Auer bis Samschdes owes 22.00 Auer. Vun Samschdes owes 22.00 bis Sonndes owes 22.00 Auer gët dëse Service vun engem Sécherheetsbeamten vun der Firma G4S assuréiert.

Dësen Dingscht ass op véier Schichten opgedeelt, an zwar:

- 22.00-06.00 / 20.00-06.00
- 06.00-15.00
- 14.00-22.00
- 13.00-21.00 / 20.00-06.00

Zum Dëngschtplang an der Loge gehéieren nach die folgend Aarbechten:

Am Agank kontrolléieren wien eran an eraus fiert;

Aschreiwen vun den Livreuren an den Fournisseurs;

Den Accueil vun den Visiteuren, déi den Tri wëlle besiche kommen, organiséieren;

Surveillance vun de Kameraën, Parking, den Alentouren an Telefonszentral gereieren.

Dei Intérimairen, déi fir Greco schaffen, mussen hier Carte d'identité an der Loge ofgin a kréien dann e Badge.

Salarieeën, déi beim Greco schaffen, mussen séch all Dag an der Loge umellen.

DHL, UPS, GLS brengen „Pack Up“ an d'Loge. Dës ginn an der Loge ageschriwwen an dann op déi richteg Plaz weider geleet.

Desweideren kommen dann nach e puer kleng Aarbechten derbäi, déi vun Dag zu Dag variéieren a nët all eenzel opgezielt kënnen ginn.

An der Loge zu Betebuerg schaffen déi folgend Leit: Daniel Haas, Roland Moris, Neubauer Christian an Fischbach Poli.



**Crèche
bei de
Raupen
Schëffleng**

enfants de 0 à 6 ans
ouvert de 7H à 19H
ramassage scolaire
chèque service

Tel.: 27 51 84 84
11, rue du Pont
L-3873 Schifflange
www.crechebeideraupen.lu

Une factrice à Bettembourg

Entretien avec Madame Magali Loconte-Sabatini



Pourriez-vous nous décrire votre situation et l'évolution de votre carrière auprès de la Poste.

Je suis factrice salariée remplaçante et ça fait un peu plus de cinq ans que je travaille à la Poste. D'abord comme porteuse de journaux et ensuite comme facteur assistant.

Le métier de facteur des Postes a longtemps été un métier d'hommes. Pensez-vous que les femmes sont bien intégrées dans ce métier?

Bien sûr, même si certaines d'entre nous n'ont pas les mêmes capacités physiques que les hommes, mais je suis d'avis que nous nous débrouillons très bien.

Votre travail auprès de la Poste vous satisfait-il?

Oui, j'aime beaucoup mon travail, même s'il est parfois très fatigant. Jusqu'à présent, je suis quand-même toujours content de me lever le matin pour aller au travail!

Quelles améliorations auriez-vous à proposer?

Je proposerai bien une meilleure répartition du travail. Exemple: Le nombre de publicités par jour et le poids de différentes publicités sont parfois très difficile à gérer. Il faudrait prévoir un meilleur apprentissage pour les tournées que nous devons remplacer. Ceci améliorerait la qualité de travail par rapport aux clients. A mon avis il faudrait aussi prévoir une limite de nombre de tournées qu'un remplaçant devrait remplacer.

Quelles sont les problèmes les plus urgents?

A mon avis il faudrait avoir un service psychosocial à plein temps à Bettembourg. Ceci afin de mieux gérer de suite les situations pénibles et désagréables.

Que pensez-vous de l'esprit de collégialité au sein des bureaux de Poste?

Pour ma part, je ne peux pas me plaindre. Je suis entourée de collègues très sympathiques qui sont toujours

prêt à m'aider et à me donner des conseils au cas où j'ai besoin d'une info. Certains d'entre eux sont devenus de très bons amis.

La mise à disposition de la masse d'habillement pour les salariées et salariés a enfin été acquise, et ceci après de longues négociations entre la direction et le syndicat des facteurs. Qu'en pensez-vous?

Je trouve que c'est important qu'on porte tous maintenant l'uniforme, l'un comme l'autre, car cela facilite l'intégration dans le groupe des facteurs et dans l'entreprise. Par ailleurs il est salutaire qu'on puisse faire des commandes adaptées à nos besoins spécifiques.

ACHTUNG!

Nei Annonceuren

D'Bréifdréieschgewerkschaft ass frou fir véier nei Annonceuren an eiser Zeitung ze begrëssen. Et handelt sech em d'Firma Decker-Ries vun Esch, déi vun 1899 un an der Baubranche aktiv ass. Hei fannt dir qualitativ héichwäerteg Produkter, déi dir beim Bau an der Renovatioun vun ärem Haus gebrauche kënn. Desweideren schaffe mir elo mam Restaurant Parmentier zu Jonglënster zesummen. Hei ass fir all Geschmaach eppes derbäi an dir kënn hei wonnerbar iessen, an dat bei frëndlechem Personal an an engem schéine Kader. Desweideren hu mir nach e Fournisseur vu Wäin fond, mat deem mir elo zesumme schaffen. Et handelt sech ëm d'Etablissement L. Rossi vun Diddeleng. Am contraire zu eisem Sponsor vun der Vinsmoselle ass dëse Wäinfournisseur op auslännesch Wäiner spezialiséiert a kann iech korrekt beroden. Da si mir och houfreg drop, dass mir eng Crèche ënnert eisen Annonceuren fond hun. Et handelt sech ëm d'Crèche bei de Raupen zu Schëffleng. Hei kënnen är Kanner vu 0 – 6 Joer vu mueres 06.00 bis owes 19.00 Auer vun diploméiertem Personal beschtméiglech versuergt an encadréiert ginn.

Tarifkonflikt

bei der Deutschen Post

Umfassendes Sicherungspaket für Beschäftigte geschnürt.

Der Tarifkonflikt bei der Deutschen Post AG ist gelöst. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Arbeitgeber haben ein umfassendes Paket aus Schutz- und Entgeltregelungen geschnürt, das für die knapp 140.000 Tarifangestellten für Sicherheit und Perspektive sorgt. „Wir sind mit dem Abschluss sehr zufrieden. Er trägt der Erwartung der Beschäftigten nach Sicherheit in hohem Maße Rechnung. Das wäre ohne den Einsatz der Streikenden nicht möglich gewesen“, sagte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Verhandlungsführerin Andrea Kocsis. Der unbefristete Streik wurde am 5. Juli beendet.

Der Kompromiss, der in der 7. Verhandlungsrunde nach dreitägigen Verhandlungen erzielt wurde, sieht einen Schutz für alle Beschäftigten vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen vor und gilt weitere vier Jahre bis Ende 2019. Zudem wird die Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung bis zum 31. Dezember 2018 ausgeschlossen. Auch bleibt der Fahrdienst mindestens bis zu diesem Datum erhalten. Der Abschluss sieht darüber hinaus eine Einmalzahlung in

Höhe von 400 Euro zum 1. Oktober 2015 sowie tabellenwirksame Erhöhungen der Entgelte zum 1. Oktober 2016 um 2,0 Prozent sowie zum 1. Oktober 2017 um weitere 1,7 Prozent vor. Für Auszubildende und Studierende an Berufsakademien wurden ebenfalls ein Einmalbetrag und entsprechende lineare Erhöhungen vereinbart. Die Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2015 erhalten unbefristete Arbeitsverhältnisse in Vollzeit. Einen Eingriff in das bestehende Entgeltsystem wird es nicht geben. Die Wochenarbeitszeit bleibt bei 38,5 Stunden.

Es sei nicht gelungen, die Deutsche Post AG von einer Rücknahme der DHL Delivery GmbHs zu überzeugen. „Aber es ist uns gelungen, die verbleibenden Paketzusteller in der Deutschen Post AG dauerhaft abzusichern. Das ist für die Betroffenen von großer Wichtigkeit“, betonte Kocsis. So verbleiben die derzeit rund 7.650 Paketzusteller im Wege einer individualrechtlichen Absicherung dauerhaft bei der Deutschen Post. Außerdem erhalten Beschäftigte, die zum Stichtag 1. Juli 2015 länger als 24 Monate ununterbrochen befristet eingestellt waren, bei Eignung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Post AG.

**MATERIAUX DE CONSTRUCTION ► CARRELAGES ► SANITAIRE ► PORTES ► FENETRES
PARQUETS ► ALENTOURS ► DEPARTEMENT DE POSE DE CARRELAGES ET DE MENUISERIE
VISITEZ LES PLUS GRANDES SALLES D'EXPOSITION DU PAYS SUR 20.000 M²**



**Qualité,
service et expérience
depuis 1899**

ROUTE DE BELVAL (GARE BELVAL-UNIVERSITÉ) ► B.P. 104 ► L-4002 ESCH-SUR-ALZETTE
TÉL.: 55 52 52 ► FAX MATÉRIAUX 57 02 97 ► FAX CARRELAGES 57 42 14 ► INFO@DECKER-RIES.LU ► WWW.DECKER-RIES.LU

Résultat

de la mise en compétition de postes dans la carrière du facteur

1.	Un emploi à la cabine R et V	Frisch Jeff
2.	Un emploi de surveillant quai	Mehlen Marc
3.	Un chef d'équipe	Jemming Vincent
4.	Un service QUA	Clement René
5.	Un service IRV	Scheer André
6.	Un poste loge	Haas Daniel
7.	Tournée BS001F (Rodange)	De Ceglie Bruno
8.	Tournée BS024F (BS/Hautcharage)	Klein André
9.	Tournée BS031 (DF/Soleuvre)	Zoller Marc
10.	Préposé aux Facteurs BS	Dahm Fränk
11.	Tournée BT054F (Esch/Alzette)	Ambrosini Yves
12.	Tournée BT077F (Berchem/Bivange)	Scheier Guy
13.	Tournée IG013F (Grevels/Wahl)	Valentini Romain
14.	Tournée IG031F (Schieren/Bissen)	Rothe Roland
15.	Service IG035F (transport/prises)	Rodrigues da Conceicao Milton
16.	Service IG046F (avant-tri b.p)	Meylender Gilles
17.	Tournée FB001F (Draufelt,...)	Kalbusch Erny
18.	Tournée FB023F Harlange, Watrange)	Wirth Alain
19.	Tournée FB027F (Wiltz, Winseler)	Jungers Steve
20.	Tournée ME021F (Medernach,...)	Schroeder Claude
21.	Tournée LD004F (Kirchberg)	Lopes Zé Rui
22.	Tournée LD014F (Hesper, ZI SW)	Fernandes Antonio
23.	Tournée LD025F (Gasperich)	Bertemes Carole
24.	Tournée LD037 (Dommeldange)	Bour Stéphane
25.	Tournée LD057F (Bereldange)	Weber Véronique
26.	Tournée LD073F (Merl)	Bosseler Alain
27.	Tournée LD092F (Kirchberg)	Gaspar Cindy
28.	Tournée LD093F (Kockelscheuer)	Halsdorf Sam
29.	Tournée LD101F (Gare)	Bintz Daniel
30.	Tournée LD106F (Rollingergrund)	Foxius Angie
31.	Coordinateur Livraisons à domicile	Schosseler Christian
32.	Tournée RM012F (Remerschen,...)	Jung Paul
33.	Tournée RM032F (Canach,...)	Voss Marc
34.	Tournée WR011F (Eschweiler,...)	Benner Romain
35.	Tournée WR017F (Godbrange,...)	Flammang Mireille
36.	Tournée WR045F (Mensdorf, R/S)	Clemens Marco
37.	Relais RC 12	Schreurs Christiane
38.	Relais RC 14	Horper René
39.	Remplaçant Relais	Steinebach Chris

Réseau Vente

Hjoerdis Stahl: Die Zukunft des Vertriebsnetzes von POST Courier



2014 haben wir uns im operativen Geschäft von POST Courier auf den Bereich „Colis“ konzentriert. Für 2015 liegt der Fokus auf der Weiterentwicklung des Vertriebsnetzes („Réseau de Vente“).

Ein strategisches Papier, am 20. Mai 2015 durch den Verwaltungsrat genehmigt, erläutert die Strategie des Vertriebsnetzes für die kommenden Jahre.

Folgende Hauptpunkte sind darin festgehalten:

1) Espace POST

POST bleibt weiterhin flächendeckend in Luxemburg präsent. Allerdings spricht man von sogenannten „Flag ship“-Lokalitäten. Diese umfassen alle drei Metiers (Briefpost, Bank und Telekom) auf einer Fläche. Es sollen große, kundenfreundliche, offene Büros sein, die in ihrer Ausstattung den heutigen und zukünftigen Kundenanforderungen entsprechen. Diese großen Verkaufsflächen heißen „Espace POST“.

2) Partnerschaften

Durch die im Jahr 2015 abgeschlossenen Partnerabkommen mit Banque Raiffeisen und Cactus möchten wir Kunden attraktive Dienstleistungen bieten, die besser in ihre Lebensabläufe passen als das, was wir heute alleine abdecken können. So hat z.B. ein Cactus-Kunde während seiner Einkäufe auch die Möglichkeit, seine postalischen

Geschäfte zu tätigen. Dabei kommt er in den Genuss von längeren und erweiterten Öffnungszeiten (Samstag und Sonntag), er findet einen Parkplatz und wird schnell bedient. Für unsere Bankkunden haben wir durch die Partnerschaft mit der Banque Raiffeisen ein erweitertes Angebot geschaffen. CCP Kunden können ebenfalls Raiffeisen-Kunde werden und dadurch vielfältige Vorteile nutzen.

Diese postalischen Partnerbüros werden den Namen „Point POST“ tragen.

3) Selfpost

Im Zuge der Reorganisation „Colis“ haben wir über das Thema PackUp als alternative Liefermöglichkeit diskutiert und auch unserer Konkurrenz am Markt beobachtet. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass „Self“ in der POST auch eine plausible Alternative für unsere Kunden bietet. Der Trend in unserer Gesellschaft geht ganz klar zum Do-it-yourself. Diesem Trend folgen wir. Deshalb passen wir unsere ATM im Bankengeschäft an (Kooperation mit Banque Raiffeisen), so dass unsere Kunden nicht nur einfache Auszahlungen machen können, sondern auch Einzahlungen, Zahlungen, Überweisungen etc. Im Postbereich sind zudem weitere PackUp-Stationen sowie die Weiterentwicklung von Selfpost-Automaten und Drop Boxes für den Paketversand vorgesehen. Erste Innovationen integrieren wir Ende 2016 in das Mercier Gebäude, Luxemburg-Gare.

4) Briefträger als Botschafter des Vertriebsnetzes

Die Rolle des Briefträgers wurde viel diskutiert. Wir sind der Meinung, Briefträger vertreten und verbreiten in sehr hohem Maße die Identität der POST im ganzen Land. Um unseren Worten Taten folgen zu lassen, hat der Verwaltungsrat entschieden, Briefträger als Botschafter und als verlängerten Arm des Vertriebsnetzes agieren zu lassen. Demzufolge sollen Briefträger bei allen Anliegen, die bei unseren Kunden vor Ort geleistet werden können, proaktiv agieren. Dazu gehören beispielsweise der Verkauf von Briefmarken und Paketen, die Annahme von Briefen, Paketen und Recommandés sowie die Auszahlung von kleinen Beträgen. Die erweiterte Dienstleistung soll einerseits die Kundenbindung stärken und andererseits das Vertriebsnetz entlasten. Einer solchen Wertschätzung des Briefträgers sehen wir sehr positiv entgegen und freuen uns, zum 01.10.2015 erste Schritte in diese Richtung zu unternehmen.

Tarifs

XS	Max. 50g	L 140-235 mm H 90-162 mm P ≤ 5 mm
S	Max. 500g	L ≤ 340 mm H ≤ 250 mm P ≤ 20 mm
M	Max. 2 kg	L ≤ 340 mm H ≤ 250 mm P ≤ 30 mm
L	Max. 2 kg	L ≤ 600 mm L+H+P ≤ 900 mm
XL	Max. 10 kg	L ≤ 1500 mm L+P ≤ 3000 mm
XXL	Min. 10 kg Max. 30 kg	L ≤ 1500 mm L+P ≤ 3000 mm

LU	EU	MONDE
0,70€	0,95€	1,30€
1,40€	2,85€	3,90€
2,80€	4,75€	6,50€
4,20€	9,50€	13,00€
8,40€*	18,05€*	30,40€*
10,50€*	30,40€*	77,90€*
		111,80€*
		221,00€*
		330,20€*

* Assurance incluse

Options

Follow Me
2,00€ pour XS, S, M et L
inclus dans XL et XXL.

Assurance+
5,50€

Valeur déclarée
9,60€
applicable aux envois XS, S, M et L.

Recommandé
4€
applicable aux envois XS, S, M et L.

Avis de réception
2,10€
applicable aux envois XS, S, M et L.

1 Allemagne, Andorre, Autriche, Belgique, Danemark, France (hors DOM-TOM), Pays-Bas, Royaume Uni, Slovaquie, Suède, Suisse.

2 Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Malte, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Rép. Tchèque, Slovaquie.

3 Albanie, Algérie, Arménie, Biélorussie, Bosnie-Herzégovine, Egypte, Emirats Arabes Unis, Géorgie, Iran, Iraq, Israël, Jordanie, Kosovo, Liban, Libye, Macédoine, Maroc, Mauritanie, Moldavie, Monténégro, Russie, Serbie, Syrie, Tunisie, Turquie, Ukraine, USA.

4 Afrique du Sud, Brésil, Canada, Chine, Corée du Sud, Inde, Indonésie, Malaisie, Philippines, Singapour, Taiwan, Thaïlande, Vietnam.

5 Reste du monde

PostPack

Pour l'envoi de vos colis !

2,50€
GreyBox
Carton, 250 x 178 x 100 mm.
à affranchir en L ou XL

3,00€
YellowBox
Carton, 324 x 298 x 97 mm.
à affranchir en L, XL ou XXL

3,50€
BlueBox
Carton, 390 x 243 x 140 mm.
à affranchir en L, XL ou XXL

4,00€
GreenBox
Carton, 490 x 285 x 188 mm.
à affranchir en XL ou XXL

Ready2Post

La gamme préaffranchie au tarif unique pour les envois au Luxembourg et vers l'Europe!

3,50€
Tyvek, 162 x 229 mm, poids maximal 50g

4,00€
Tyvek, 250 x 353 mm, poids maximal 500g

5,00€
Carton, 225 x 145 x 27 mm, poids maximal 2000g

5,50€
Carton, 340 x 210 x 30 mm, poids maximal 2000g

Services financiers postaux

Versements :

- vers ccp propre (titulaire ou fondé de pouvoir) : sans frais vers autre ccp : **1,20€**
- vers compte en banque en euro au Luxembourg et à l'étranger (pays SEPA) : **8,00€**

	virements papiers	virements électroniques
vers ccp	sans frais	sans frais
vers pays SEPA ¹ : en euro vers compte en banque	0,30€	0,20€
vers pays SEPA ¹ : en une autre devise que l'euro vers compte en banque	4,00€	3,00€
vers autres pays	5,00€	4,00€

^{1/} Pays SEPA : pays U.E. + Islande + Liechtenstein + Monaco + Norvège + Suisse.

Carte Postchèque (V Pay) : cotisation 1^{ère} année sans frais, à partir de la 2^{ème} année **12,00€/an.**

Carte My Cash (V Pay) : cotisation 1^{ère} année sans frais, à partir de la 2^{ème} année : moins de 20 ans sans frais, à partir de 20 ans **6,00€/an.**

Carte VISA Classic : cotisation 1^{ère} année sans frais, à partir de la 2^{ème} année **12,00€/an.**

Carte VISA Gold : cotisation **39,00€/an.**

Carte VISA Prestige : cotisation **69,00€/an.**

Carte VISA PrePaid (Easy Visa) : prix d'émission **12,00€**, cotisation annuelle sans frais.

Réexpédition et garde des envois

Réexpédition définitive (national)	140€/jour* ouvrable
Réexpédition définitive (étranger)	190€/jour* ouvrable
Réexpédition temporaire (national)	140€/jour* ouvrable
Réexpédition temporaire (étranger)	190€/jour* ouvrable
Garde du courrier (prix fixe)	10,20€*
Garde du courrier	0,20€/jour* ouvrable

* TVAC

Un seul numéro à votre service

8002 8004*

ou +352 2462 8004 depuis l'étranger

* Numéro gratuit



Post-Privatisierung

auf Schleichwegen

Die Staatsbeamtenkammer lehnt die Vorlage für das neue Postgesetz ab. Sie befürchtet eine schleichende Privatisierung der Post in Luxemburg.

Das auf den neuen Generaldirektor zugeschnittene Gesetz bringe keinen Mehrwert, beeinträchtige die Rechte der Mitarbeiter im Beamtenstatut und lege den Personalvertretern einen Maulkorb an. Zu diesem vernichtenden Urteil gelangt die Staatsbeamtenkammer („Chambre des fonctionnaires et employés publics“) in ihrem Gutachten zu der Gesetzesvorlage der Regierung. Wobei sich die Kammer dabei lediglich auf die einleitenden Bemerkungen zum Gesetz konzentriert hat („Exposé des motifs“) und bereits nach deren Begutachtung „keinen Nutzen mehr in einer tiefgreifenden Analyse der verschiedenen Artikel des Gesetzes“ sieht. Der aktuelle Post-Generaldirektor Claude Strasser bei der Vorstellung der Bilanz 2014 im letzten Monat. An erster Stelle kritisiert wird die Abschaffung der kollegialen Direktion. Bislang besteht der Vorstand aus zehn Direktoren und einem Generalsekretär. Das Direktionskomitee, dem neben dem Generaldirektor und dessen Stellvertreter drei weitere Direktoren angehören, soll Entscheidungen kollegial fällen. Laut neuem Gesetz soll in Zukunft alleine der Generaldirektor volle Befugnisse über das Alltagsgeschäft haben. Er selber soll dann zwei Generaldirektoren und zwei weitere Direktoren einstellen und mit ihnen das Exekutivkomitee bilden. Wobei der Generaldirektor auch die Möglichkeit hat, die anderen abzusetzen. Der Generaldirektor selber wird vom Verwaltungsrat, mit Zustimmung des Ministers, eingesetzt. Jedoch hat der Verwaltungsrat nur mehr beratenden Charakter bei der Ernennung und Absetzung von Mitgliedern des Exekutivkomitees.

Keine Staatsbeamten mehr

Völlig neu ist auch, dass die Mitglieder dieses Exekutivkomitees in Zukunft auf privatrechtlicher Basis eingestellt werden sollen und keine Staatsbeamten mehr sind. Diese neue Organisationsform wird mit dem Argument verteidigt, dass die heutige Konkurrenzsituation und deren Auswirkungen z.B. auf die Preise schnelle Reaktionen und Entscheidungen erfordern. Für die Staatsbeamtenkammer steht mit diesem Argument die Welt auf dem Kopf. Im Jahre 1992 nämlich, als die Post, die zu 100% dem Luxemburger Staat gehört, in ein öffentliches Unternehmen umgewandelt wurde, wurde eben die kollegiale Direktion mit genau denselben Argumenten eingeführt,

mit denen sie nun abgeschafft werden soll. Das Modell hatte man von der Sparkasse übernommen. Dabei, so die Staatsbeamtenkammer, stehe in der Einleitung zum Gesetz mit keinem Wort erwähnt, dass die kollegiale Direktion irgendwelche Schwächen aufgezeigt habe. Die Kammer vermutet daher, dass es bei der Umwandlung der Entscheidungsgremien der Post vor allen Dingen um reine Eigeninteressen geht und nicht um das Allgemeininteresse. Ohne darauf einzugehen, um wessen Eigeninteressen es sich handelt.

Nicht-Luxemburger

Ihren Eindruck sieht die Kammer dadurch verstärkt, dass im Gesetz nur „obskure“ Gründe angegeben würden, warum denn die Mitglieder des Exekutivkomitees nun ein privatrechtliches Statut haben sollen und kein öffentliches mehr. Die Kammer erinnert daran, dass laut Gesetz vom 9. Dezember 2005 bestimmte Posten, darunter der des Generaldirektors und seines Stellvertreters bei der Post, an die Luxemburger Nationalität gebunden sind. Wenn nun diese Posten nach privatrechtlichem Statut vergeben werden könnten, könnte auch ein Nicht-Luxemburger den Posten innehaben, was in den Augen der Kammer gegen die Interessen der nationalen Souveränität verstößt. Es sei zu befürchten, so die Kammer weiter, dass die Umwandlung in ein privatrechtliches Statut nur einen ersten Schritt in die totale Privatisierung der Post darstelle.

Selbst wenn man dringend Experten aus dem Privatsektor bräuchte, sei die Umwandlung des Statuts nicht notwendig, da der Staat bereits jetzt private Experten ein Jahr lang als Angestellte einstellen könne, um sie nach diesem Jahr in das Staatsbeamtenstatut übernehmen zu können. Wobei die Kammer daran erinnert, dass man beim aktuellen Generaldirektor, der ebenfalls aus dem Privatsektor zur Post stieß, selbst auf diese Regelung verzichtet und ihn direkt in das Staatsbeamtenstatut übernommen habe. Auch wenn es bei der Umwandlung des Statuts darum gehen sollte, den Managern mehr Gehalt zu ermöglichen, bieten sich laut Staatsbeamtenkammer andere Möglichkeiten. Die kollegiale Direktion sollte daher beibehalten und das öffentliche Statut gewahrt werden.

Maulkorb für Personalvertreter

Ebenfalls nicht einverstanden ist die Kammer damit, dass die rund 56% der aktuellen Post-Mitarbeiter, die noch im öffentlichen Statut sind – die anderen sind privatrechtlich angestellt, mit zum Teil niedrigen Löhnen, wie die Briefträgergewerkschaft auf ihrem Kongress im März scharf kritisierte –, laut Gesetzesvorlage künftig nach Belieben im Unternehmen versetzt werden können, also auch in Tochterunternehmen.

Bislang war das nur in Bereichen möglich, die der Post zu 100% selber gehören.

Beunruhigt ist man weiter darüber, dass den Personalvertretern im Verwaltungsrat ein Maulkorb angelegt werden

soll. Das neue Gesetz sieht eine Schweigepflicht für alle Mitglieder des Verwaltungsrates in allen Fällen vor. Bislang gab es die Möglichkeit, dass Angelegenheiten mit generellem Charakter, die das Personal betreffen, von der Schweigepflicht ausgenommen waren, außer der Verwaltungsrat habe speziell hierauf gepocht. Hierbei werde vergessen, so die Kammer, dass Personalvertreter ihren Wählern ebenso Rechenschaft schuldig sind, wie es die Vertreter der verschiedenen Ministerien im Verwaltungsrat ihren Ministern gegenüber sind. Das neue Gesetz ist nicht transparent und lässt zu viel über die wahren Hintergründe und damit Konsequenzen offen, so die Kammer abschließend. Es verletze angestammte Rechte und bereite den Weg vor, die Post in eine Holding umzuwandeln, wenn nicht sogar die Post ganz zu privatisieren.

Tageblatt



Hôtel Restaurant Parmentier
7, rue de la Gare
L-6117 JUNGLINSTER
PUTZ Claude et Véronique

Tél. : +352 78 71 68

Fax : +352 78 71 70

Email : info@parmentier.lu

Gouvernance de Post

Les Sages renvoient le gouvernement à sa copie



Il n'y a pas de précédent dans les établissements publics de modèle de gouvernance non collégiale qui pourrait s'appliquer à Claude Strasser. (Photo: Luc Deflorenne / archives)

Le Conseil d'État a émis vendredi des oppositions formelles à la réforme de la gouvernance de Post Luxembourg et pointé les «incohérences» du projet de loi.

La réforme de la gouvernance de Post Luxembourg est loin de faire l'unanimité. Le Conseil d'État, qui a avisé ce vendredi 17 juillet le projet de loi que le ministre LSAP de l'Économie Étienne Schneider avait déposé en mars 2015, demande au gouvernement de revenir sur certains choix «incohérents», au risque de ne pas accorder sa dispense d'un second vote constitutionnel.

Les Sages se gardent de juger le texte sur son opportunité économique et politique. Ils ne peuvent s'empêcher de tacler le ministre de l'Économie, qui a taillé la réforme sur mesure pour l'actuel patron de l'entreprise publique Claude Strasser, qui est un de ses proches.

Car M. Strasser, si la réforme se concrétise selon les plans initiaux, troquera son statut de fonctionnaire contre un statut de droit privé, avec une rémunération appropriée.

Les pleins pouvoirs qui seront octroyés au directeur général et le renoncement aux choix qui furent pris en 1992 sur l'exécutif collégial de Post Luxembourg sont à l'opposé des tendances du marché, signalent les membres du Conseil d'État. «Cette manière de procéder», écrivent-ils, «va à l'encontre du développement actuel qui

préconise la mise en place de standards de gouvernance, applicables en général dans l'économie, et plus particulièrement dans le secteur financier, où la responsabilité collective des organes de direction est le modèle de référence.»

Délégation de signature, pas de pouvoir

Le modèle de gouvernance non collégiale retenu prévoit de donner au seul directeur général la gestion et la direction de l'entreprise. Ce dernier pourra se faire épauler par deux directeurs généraux adjoints et de plusieurs directeurs «auxquels il délègue la responsabilité» de certaines de ses attributions. Le projet de loi ne fournit pas de détail sur ce point, et ce silence interpelle le Conseil d'État pour lequel cette délégation ne peut pas être «une délégation de pouvoir ou de compétence, déchargeant le directeur de sa responsabilité».

Car le modèle de gouvernance non collégiale peut «seulement revêtir le caractère d'une délégation de signature, le directeur général étant seul responsable vis-à-vis du conseil d'administration. Il ne délègue donc aucun pouvoir», soulignent les Sages qui émettent une opposition formelle sur la terminologie employée et l'insécurité juridique que cet emploi soulève.

Le Conseil d'État met par ailleurs en cause les largesses que le ministre de l'Économie s'autorise pour que désormais Post Luxembourg tombe sous sa compétence exclusive et rappelle qu'en vertu de l'article 76 de la Constitution, il appartient au Grand-Duc de régler l'organisation de son nouveau gouvernement «où l'attribution de l'Entreprise des postes et télécommunications pourrait éventuellement tomber dans les compétences d'un nouveau ministre».

La réforme de la gouvernance de Post Luxembourg n'est pas du goût non plus de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, qui voit dans le remaniement du pouvoir décisionnel auprès de l'entreprise davantage la marque «d'un intérêt purement personnel que de l'intérêt général» et «un premier pas vers la privatisation totale de l'Entreprise des postes et télécommunications». «L'actuel comité de direction», note l'organisation dans son avis du 18 juin dernier, «participe directement à l'exercice de la puissance publique et à la sauvegarde des intérêts de l'État en ce qu'il gère des services pub-

lics et universels, des infrastructures indispensables pour l'économie et la cohésion sociale.»

«Travailler dans le secteur public est un choix: on ne peut pas avoir à la fois le beurre et l'argent du beurre», souligne la Chambre des fonctionnaires.

Intérêt personnel vs intérêt général

Véronique Poujol 20.07.2015

Paperjam

La chambre professionnelle subodore dans la réforme de la gouvernance un simple intérêt pécuniaire «en faveur du cadre dirigeant» et considère que le traitement barémique de la fonction publique qui est appliqué à Claude Strasser, cumulé avec les jetons de présence et autres avantages en espèces ou en nature, donne assez de «flexibilité» pour lui assurer «un revenu convenable».



ETS L. ROSSI
depuis 1954

Votre fournisseur
en vins & spiritueux
ainsi que toute sorte
de boissons alcoolisées
et non-alcoolisées

53, rue Gaffelt | L-3480 DUDELANGE
Tél.: +352 51 06 54 | Fax: +352 51 06 54 75
info@rossi.lu | www.rossi.lu



**FRANCINE
JORDI**



**ANDY
SCHLECK**

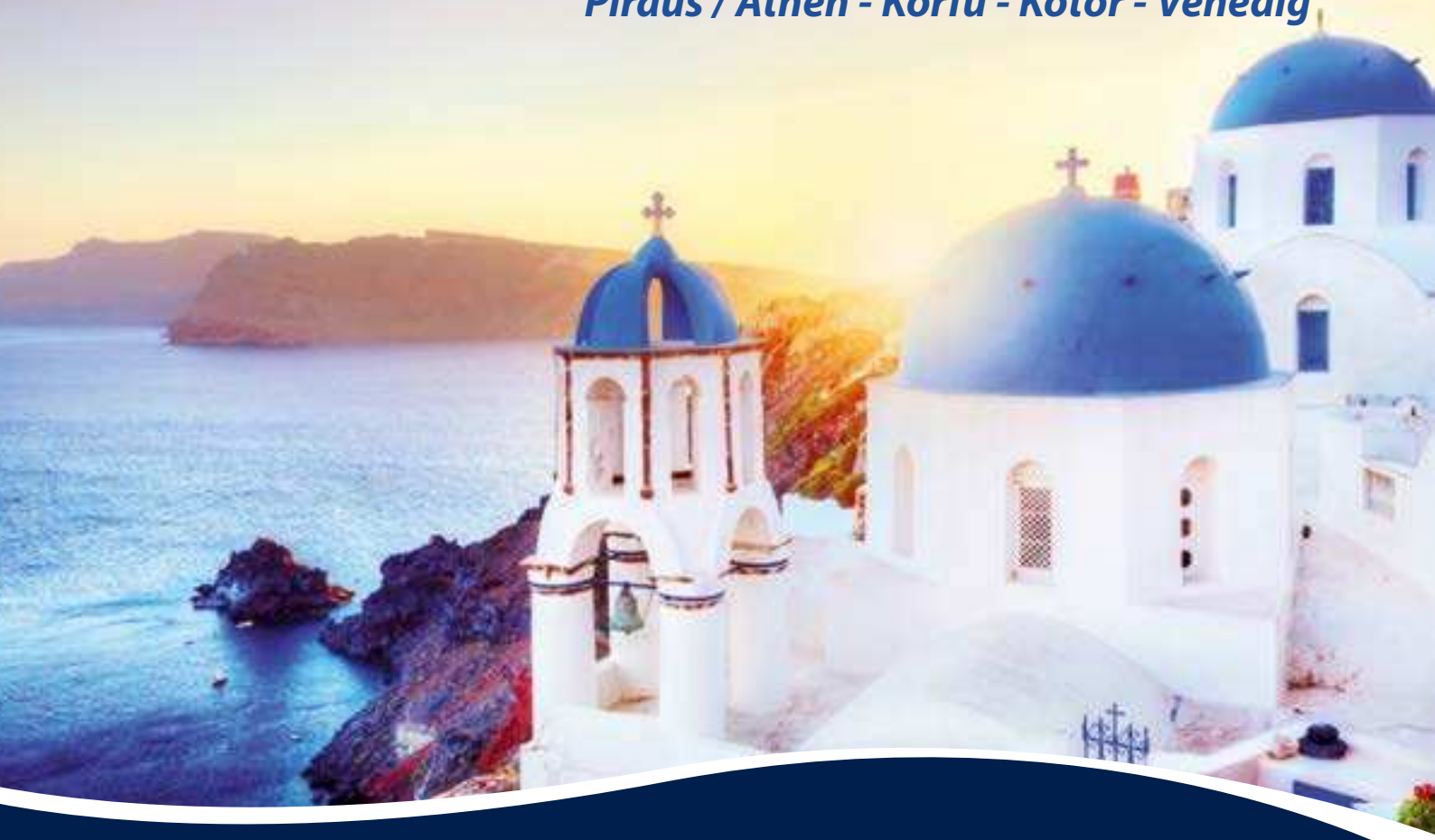
Päischt Croisière

vom 15.05. - 22.05.2016

2016

an Bord der **MSC ORCHESTRA**★★★★+

**Venedig - Bari - Katakolon - Santorin -
Piräus / Athen - Korfu - Kotor - Venedig**



VOYAGES FLAMMANG

Tel.: 31 81 32 • www.flammang.lu

Pensioniertensektion

Unterwegs



Auf Einladung der Pensioniertensektion hatten sich 27 Mitglieder zur Besichtigung des „Centre de Documentation et de Recherche sur l'Enrôlement Forcé“ im alten Bahnhofgebäude in Holterich eingefunden. Die geführte Besichtigung stand unter der Leitung von Herrn Pierre Roderes, der dank seiner Fachkenntnisse die nötigen Erklärungen und geben und Fragen beantworten konnte.

Zum Apéro hatte der Vorstand ins Restaurant „Spackelter“ in Leudelingen eingeladen, gefolgt von einem herrlichen Menü.

Kürzlich traf sich der Vorstand der Pensioniertensektion der Briefträgergewerkschaft zu einer Vorstandssitzung in Imbringen. Eingeladen war bei dieser Gelegenheit ebenfalls Ehrenpräsident Eugène Kirsch. Der Vorstand lud ebenfalls zu einem Essen in der Amber Stuff ein.



Doppelte Rundgänge

und Überstunden



In den letzten Wochen nahm die Anzahl der doppelten Rundgänge leider wieder zu. Dies war auch schon letztes Jahr in den Sommerferien der Fall. Zur Zeit sind wir in Gesprächen, um diese Situation zu verbessern, wohlwissend dass der doppelte Rundgang an verschiedenen Tagen nicht zu vermeiden ist. Aufgrund dieser Problematik, müssten bei der Rekrutierung von Studenten die nötigen Anpassungen gemacht werden. Ende August, Anfang September, wo die alltägliche Arbeit in den Rundgängen stark zunimmt, gibt es zu viele Studenten, die kurzfristig den Studentenjob hinschmeißen, weil sie sich der Arbeit nicht mehr gewachsen fühlen und vor der vielen Arbeit kapitulieren.

Der doppelte Rundgang soll jedoch die Ausnahme sein und nicht die Regel, wie das zur Zeit in verschiedenen Verteilerzentren an der Tagesordnung steht. Gerade deshalb fordern wir, dass alle vakanten Posten schnellstens besetzt werden, und dass genug Ersatzpersonal zur Verfügung steht, um den Urlaub, Krankmeldungen sowie ab und zu spontane Urlaubstage zu garantieren, ohne dass dies – wie das momentan öfters der Fall – einen doppelten Rundgang zur Folge hat. Deswegen müssten hier Verbesserungen angestrebt werden.

Ein erster Schritt wäre, dass man jegliches Personal, das aufgrund spezifischer ärztlicher Atteste nicht mehr in den Briefträger-rundgängen bzw. im Innendienst normal eingesetzt werden kann, komplett aus dem Budget von Post Courier entfernen müsste. Dieses gesamte Personal müsste in einer spezifischen Gruppe zusammengefasst werden und über ein separates Budget bezahlt werden. Dies hätte zur Folge, dass diese Posten im Innen/

Außendienst neu besetzt werden könnten, und dadurch würde die derzeitige Personalproblematik erheblich verbessert werden. Diese Idee ist nicht neu, und es wurden schon erste Gespräche geführt, doch es ist an der Zeit, dass den Worten Taten folgen.

Zu viele Überstunden haben einen Impact auf die Qualität der Arbeit und bringen immer Stresssituationen für die Mitarbeiter mit sich. Speziell bei den doppelten Rundgängen sind die Postkunden in dem Fall die Leidtragenden. Wie oben angedeutet sind wir zur Zeit in konstruktiven Gesprächen mit einzelnen Direktionsvertretern, und wir erhoffen uns, dass sich die Situation in den nächsten Wochen verbessert. In einer ersten Phase wurde uns zugesagt dass Mitte September Gespräche mit Kandidaten geführt werden zwecks Rekrutierung. Auch im Innendienst soll kurzfristig nachgebessert werden (vier neue Personen im September). Desweiteren sollen in der Ausschreibung von September sechs vakante Posten ausgeschrieben werden. Im Innendienst müsste auch eine Lösung in Bezug auf die „sans frais“ geleisteten Stunden gefunden werden. Sobald im Fall der Überstunden etwaige Lösungen gefunden worden sind, werden wir unsere Mitglieder informieren!

Kleiderkommission

Neuerungen an der Berufskleidung

Aufgrund von Problemen mit dem bestehenden Lieferanten wurde zusammen mit den Direktionsvertretern beschlossen für das Budget der Kleidermasse von 2016 auf einen neuen Lieferanten zurückzugreifen.

Im Laufe des Monats September werden wir in allen Verteilerzentren vorbeikommen, um von jeglichem Personal in der Briefträgerlaufbahn die neuen Maße zu nehmen. Hier kann das Personal dann auch davon profitieren, um eine Schuhbestellung der Marke Haix abzugeben.

Sobald dieser Vorgang abgeschlossen ist, soll die Bestellung für 2016 an die jeweiligen Briefträger versendet werden, so daß sämtliche in Frage kommende Personen ihre Bestellung aufgeben können.

In Bezug auf die Bestellung 2016 soll es zu kleinen Änderungen an den neuen Kleidungsstücken kommen.

Die kurze und die lange Sommerhose soll jetzt in einer hellgrauen Farbe produziert werden, da diese im Sommer sicherlich besser geeignet ist als die bestehende schwarze Hose. Anstatt der gelben Ansätze an den Seitentaschen der Hosen, wird ein dünner gelber Streifen über die gesamte Breite der Tasche angebracht werden. Die Seitentasche soll auch bestens an die Maße des Scanners angepasst sein. Auch die Riemenhalter an der Taille sollen verbessert werden bzw. zum Teil breiter sein.

Für die verregneten und kalten Tage wird es zwei wasserdichte Modelle von Hosen geben. Ein Modell mit einer leichten, und eines mit einer dickeren Fütterung sind vorgesehen. Diese beiden Hosen werden jedoch in Schwarz bleiben, aber mit dem neuen gelben Seitenstreifen an der Hosentasche.

An der Jacke werden nur kleine Änderungen vorgenommen.

Die bisher sichtbaren Druckknöpfe werden nicht mehr von außen sichtbar sein, und an den Taschen werden die Druckknöpfe durch Wellkro ersetzt. Vor allem jedoch soll die neue Jacke kürzer sein!

Am linken Arm der Jacke wird eine kleine Tasche angebracht, in der man auch einen Kugelschreiber unterbringen kann.

Der Fleece wird leichter sein. Die BG hat sich mit der Direktion darauf geeinigt, dass von nun an jeder Briefträger das gleiche Budget erhalten wird. Es werden also keine Unterschiede mehr zwischen den einzelnen Laufbahnen geben!

In punkto Schuhen wird es weiter so sein, dass die fonctionnaires und employés d'Etat ihre Schuhe bei der Firma Reinert bestellen können. Sie können aber auch weiterhin ihre Schuhe in einem Geschäft ihrer Wahl kaufen.

Bei den Salariés ist es weiterhin so, dass sie jedes Jahr ein Paar zur Verfügung gestellt bekommen, welches dann jedoch vom ihrem Jahresbudget abgezogen wird.

Die Kleider müssen sofort nach Erhalt probiert werden. Falls diese nicht passen sollten, müssen sie sofort zurückgesendet werden. Werden diese erst zu einem späteren Zeitpunkt zurückgesendet, so können sie nicht mehr umgetauscht werden.

Es ist auch vorgesehen, dass eine Schneiderin in den einzelnen Verteilerzentren vorbeikommt. Sie wird dann die Hosen der betreffenden Personen an die benötigten Maße anpassen.



N° masse d'habillement
Nicole Schanck
2453 8224
de 08.00 à 12.00



10.

OKTOBER 2015



www.stop-ttip.org

MANIFESTATION

Luxembourg-Ville
11.00 heures Place Clairefontaine

**FIR DEMOKRATIE, SOZIAL-, ËMWELT- A
VERBRAUCHERSCHUTZSTANDARDEN.**

**POUR LE MAINTIEN DES VALEURS
DÉMOCRATIQUES, SOCIALES ET
ÉCOLOGIQUES AINSI QUE DE LA
PROTECTION DES CONSOMMATEURS**

C.G.F.P.

zum Thema Steuerreform

Im Vorfeld der eigentlichen Verhandlungen mit der Regierung zur Umsetzung einer grundlegenden Steuerreform zum 1. Januar 2017 spricht sich die CGFP mit aller Entschlossenheit gegen jedwede Mehrbelastung der natürlichen Personen („personnes physiques“) aus. Die CGFP erwartet ganz im Gegenteil eine Entlastung der privaten Haushalte, dies umso mehr, als es in erster Linie die natürlichen Personen gewesen sind, die aufgrund der neu eingeführten 0,5-Prozent-Steuer und der Erhöhung der Mehrwertsteuersätze zum 1. Januar 2015 maßgeblich zur Regulierung des Staatshaushaltes beigetragen haben.

Möglich gemacht werden könne dies nach Darstellung der CGFP erst einmal durch eine längst überfällige Angleichung der Steuertabelle an die Inflation. Die CGFP wirft in diesem Zusammenhang die Frage auf, ob dieser Vorgang nicht wieder als verbindliche Maßnahme in der Gesetzgebung festgeschrieben werden müsse, so wie es bis 2013 der Fall war.

Bezüglich der soeben bereits erwähnten Zukunftssteuer von 0,5 Prozent auf (fast) allen Einkommen der natürlichen Personen fordert die CGFP, dass die Regierung Wort hält und diese Steuer spätestens mit der Reform abschafft. Mit Blick auf eine mittlerweile ausgeglichene Finanzlage des Staates und verbesserte Zahlen auf der Einnahmenseite verlangt die CGFP schnellstmöglich die ersatzlose Aufhebung dieser einseitig zu Lasten der privaten Haushalte gehenden Steuer.

Gleichzeitig wiederholt die CGFP ihre Forderung nach einer gerechteren Aufteilung der gesamten Steuerlast zwischen Unternehmen und Privatpersonen. Hielt sich dieses Verhältnis vor gut zehn Jahren noch in etwa die Waage, kommen die privaten Haushalte heute für weit über zwei Drittel der direkten Steuern auf. Es gehe schlicht und ergreifend darum, beide Gruppen durch eine adäquate Aufteilung wieder näher aneinander heranzuführen, so die CGFP.

Im Übrigen erwartet die CGFP, dass die Regierung gleich Anfang Oktober, nach Abschluss der vorbereitenden Arbeiten auf Ebene des Wirtschafts- und Sozialrates, konkrete Vorschläge zur Steuerreform vorlege, die dann als Verhandlungsbasis dienen sollen.

Die von der Regierung angedachte separate Besteuerung („imposition individuelle“) verfolgt die CGFP mit wachsamem Auge. Es könne jedenfalls nicht angehen, dass der

Einzelne durch eine solche Maßnahme unter dem Strich ab dem Steuerjahr 2017 auf einmal zusätzlich belastet würde, mahnt die CGFP.

Hinsichtlich der Neuordnung der Steuertabelle spricht sich die CGFP für die Einführung von zusätzlichen Steuerstufen sowie eine Abschwächung der Progression in den unteren Einkommensstufen aus. Erinnerung sei daran, dass bei der Steuerreform Anfang der 90er Jahre entsprechende Stufen abgeschafft worden waren. Nur durch die Wiedereinführung zusätzlicher Steuerstufen könne sichergestellt werden, dass der Zuwachs an Steuerabgaben insgesamt abgeschwächt werde, begründet die CGFP ihre diesbezügliche Haltung.

Die Steuerklasse 1A, in die vornehmlich getrennte Elternteile mit Kinderlast eingestuft werden, wertet die CGFP schlicht als anachronistisch. Die persönliche Lebenssituation des Einzelnen zu missbrauchen, um auf diese Weise zusätzliche Steuern einzuziehen, sei nicht nur überholt, sondern vom Grundgedanken her einfach verwerflich. Die angedachte Steuerreform müsse vielmehr daraufhin abzielen, dass die Last der betroffenen Steuerzahler nennenswert reduziert werde, so wie das vor der Einführung besagter Steuerklasse durch Gesetz vom 6. Dezember 1990 der Fall gewesen sei.

Stichwort Wohnungsbau: Mit Blick auf die explosionsartige Preisentwicklung auf dem nationalen Wohnungsmarkt macht sich die CGFP in aller Deutlichkeit für eine längst überfällige Anpassung der Freibeträge stark. Gerade beim Bausparen dränge sich eine Angleichung der von der Steuer abzugsfähigen Beträge geradezu auf. Dasselbe gelte allerdings auch für die abzugsfähigen Zinsen auf Hypothekendarlehen sowie die Prämien für Restschuldversicherungen, die unbedingt den derzeitigen Gegebenheiten angepasst werden müssten.

Ferner stellt die CGFP fest, dass die nicht eintreibbaren Beträge allein bei den direkten Steuern mit 44,6 Mio. EUR im Jahre 2013 und 24,6 Mio. EUR im Jahre 2014, zu weiten Teilen bedingt durch Firmenkongresse, ungeahnte Ausmaße erreichen. Insgesamt spricht sich die CGFP auch für eine gezieltere und wirksamere Bekämpfung der Steuerrückzahlung und des Steuerbetrugs aus, nicht zuletzt durch die Einführung von abschreckenden Geldstrafen für Steuersünder.

Newsletter 11.09.2015



A/49

Luxembourg, le 27 août 2015

Croisière Grevenmacher-Bâle



Du mercredi 7 au mercredi 14 septembre 2016

Le comité de l'Amicale POST Luxembourg a le plaisir d'inviter ses membres avec famille et amis à sa Croisière qui nous mènera du mercredi 7 au mercredi 14 septembre 2016, 8 jours et 7 nuits, de Luxembourg à Bâle sur la Moselle et le Rhin à bord du MS Amadeus Classic****.

Ce bateau a été conçu pour offrir un confort de luxe et sera exclusivement réservé pour l'Amicale POST Luxembourg avec une capacité de 125 personnes.

Le programme provisoire est le suivant:

- **mercredi 7-9:** Ramassage à votre domicile et transfert vers Grevenmacher pour l'embarquement. Installation dans les cabines, cocktail de bienvenue. Départ vers 18H00 direction Trèves. Arrivée vers 22H00.
- **du jeudi 8-9 au mercredi 14-9 :** Trèves-Bernkastel-Cochem-Koblenz-Rüdesheim-Mannheim-Speyer-Strasbourg-Breisach-Bâle.
- **mercredi 14-9:** Après le petit-déjeuner Check-Out, départ direction Luxembourg. Vers midi déjeuner en Alsace et retour vers 18H30 au Luxembourg. Retour en navettes vers vos domiciles.

Le prix de cette croisière comprend le voyage Grevenmacher-Bâle, le séjour en pension complète sur le bateau, une assurance-voyages, le déjeuner en Alsace, toutes les taxes, le cocktail de bienvenue et s'élève à

- +/-1080 EUR/personne en cabine 2 personnes pont (Hayden-Deck) 15m2 fenêtre pano.
- +/-1390 EUR/personne en cabine 2 personnes pont (Strauss-Deck) 15m2 balcon Français
- +/-1420 EUR/personne en cabine 2 personnes pont (Mozart-Deck) 15m2 balcon Français
- +/-1597 EUR/personne en cabine 2 personnes pont (Mozart-Deck) 22m2 4 Suites balcon Fr.
- +/-1445 EUR/personne en cabine 1 personne pont (Hayden-Deck) 15m2 fenêtre pano.

- seulement 12 cabines single disponibles uniquement pont Hayden-Deck. Non-inclus dans le prix: les excursions facultatives, une éventuelle hausse du carburant et le pourboire.

Le nombre maximum de participants est de 125 personnes.

Les personnes intéressées sont priées de s'inscrire pour le **12 décembre 2015** auprès de notre président-organisateur **Mike ORAZI au 4765 4402** ou email **amicalpt@pt.lu** qui fournira également tout renseignement complémentaire.

Un acompte de 250,-EUR/personne, non remboursable, viré/versé au compte IBAN LU14 1111 0300 0330 0000 de l'Amicale POST Luxembourg-Voyages avec la mention "croisière Grevenmacher" vaut inscription définitive.

le comité,

Mike Hopp

Virstellung



Ech si gebuer zu Esch/Alzette den 25.02.75 (40 Joer).

Ech wunnen zënter 11 Joer zu Niederfeulen, sinn awer urspringlech vu Nidderkuer.

Ech si glécklech bestued zënter méi wei 11 Joer an hunn e Bouf vun 9 Joër.

Am Januar 1996 koom ech direkt an d'Stad an de Märel Quartier, wou ech bei richteg alen haarde Bridder (Bréifdréier) ugeléiert gi sinn, a bis dato hunn ech d'Stad net méi verlooss. Ech sinn zënter 17 Joer Member an der Bréifdréieschgewerkschaft mat enger klenger Ënnerbriechung. Dëst Joër sinn ech erëm Member ginn ënnert eisem neie President, an am Komitee, wou mer eis jo vill vir geholl hunn. Doniewt sinn ech och nach Delegéierten an der Stad.

Gewerkschaftlech Carrière:

Et war de Moment komm, wou ech selwer, an och vill vu menge Kollegen aus der Stad der Meenung waren, dass et Zäit gëtt eng Ännerung virzehuelen. Bei de Wahlen vum President an engem neie Komitee war mäin éischt Ziel, d'Bréifdréieschgewerkschaft waakreg ze rësselen a mech duerfir och z'engagéieren am Komitee. Ech hat mech opgesat fir President, an zwar als Zeechen, dass mir an der Stad net méi mat der Strategie vun der Bréifdréieschgewerkschaft zefridde sinn. Entre-temps sinn Ännerunge komm, an dat am positive Sënn.

Meng Hobbyën:

Mäi gréissten Hobby ass natiirlech meng Famill, déi ech och mat mengem zweeten Hobby gäer verwinnen, nämlech dem Kachen". Dat maachen ech leidenschaftlech gären.

No menger Footballskarriär hei zu Lëtzebuerg hunn ech mech um Golf interesséiert a spillen zënter zwee Joer um Belenhaff. Ech si Matbegrenner vun der Amicale Post Golf Sektoun, wou mer bis haut zweemol am Joër Memberen rekrutéieren an hinnen d'Méiglechkeet ginn un de

Golf erunzetrieden, an dat an engem agreabelen finanziellen Kader. Natiirlech spillen ech och nach Football an eiser Postequipe; ech kann et jo net loossen...

Vakanzendestinatioun:

Ech hu scho vill Destinatiounen gesinn duerch d'ganz Welt, mee et zitt mech ëmmer erëm op d'Côte d'Azur wou ech vill Weekender a Vakanzen mat menger Famill verbréngen. Am Wanter fueren ech schons zënter Joëren an d'Dolomiten.

Perséinlech Remarquen:

Et mécht mer Freed, dass mer mat eiser aktueller Direktioun gudd kënnen zesammenschaffen, déi och d'Aarbechter en Valeur setzt, an och erkennt, dass d'Leit um Terrain ee grouse Knowhow a vill Erfahrung hunn, an déi dozou kënnen bäidroen, dem Betrieb déi noutwendeg a weiderdreiwend Impulser ze liwweren en vue vun enger zukunftsorientierter Post. Doniewt gëtt d'Bréifdréieschgewerkschaft während de regelméissegemeinsame Versammlungen mat der Direktioun och ëmmer um leschten Stand gehalten iwwert déi ustehend Projéiten, wéi z.B. d'Plënnere op d'Cloche d'Or.

Zënter ech op der Post sinn, huet de Bréifdréier eng Partie vu sénge Funktiounen a Responsabilitéiten verluer, wat och eng Ofwäertung vu senger Karriär bedeit. Och dobauss beim Client ass hien manner beléift. Dat Ganzt muss séch änneren, well an eisem Beruff gëtt et vill Potenzial, a mir mussen nees zu engem Bréifdréier ginn, dee méi mecht wéi Reklammen ausdroën.

Meng Wënsch:

Ech giff mer wënschen, dass de Postgrupp mat guddem Beispill bei séngen Ugestallten virgeet, esou dass de Verdéngscht, déi sie fir hir alldéeglech Aarbecht kréien, hinnen et erlaabt sech eng sécher familiär Zukunft opzebauen. Dëst ass awer net mam Mindestloun méiglech!

Doriwwer eraus bréngt e gudden Salaire an déi ofgeséichert privat Situatioun och mat séch, dass d'Leit méi motivéiert un hir Aarbecht eruginn, a vill motivéiert Aarbechter bewirken eng positiv Dynamik am Betrieb, wat och bedeit, dass dat sozialt berufflech Zesummeliwen séch verbessert a séch dëst och positiv op d'Unzuel vun de Krankmeldungen auswiirkt.

Projets en cours

Bâtiment Mercier & Bâtiment Multifonctionnel BMF



Bâtiment Multifonctionnel BMF :

Il est construit à la Cloche d'Or, rue Emile Bian, et il accueillera entre autres un Centre de distribution régional.



Bâtiment Mercier :

Il est construit à la place de l'ancien CFM (Comptoir des Fers et Métaux) à Luxembourg-Gare, derrière le Centre Postal.

Assistance Psycho Sociale A.P.S.



Pascal Recchia,
Psychologue du travail
Arbeitspsychologe

Trois questions à Pascal Recchia, psychologue du travail au sein du service APS (Assistance Psycho-Sociale) de POST Luxembourg :

1. Quels sont les avantages du service A.P.S. ?

Différentes études montrent que les programmes d'assistance aux employés, tel que A.P.S., contribuent à améliorer la performance au travail des collaborateurs. Pour POST Luxembourg, le dispositif d'accompagnement A.P.S. a permis d'agir concrètement de manière préventive sur des situations personnelles et professionnelles en désamorçant notamment certaines situations critiques.

Pour les collaborateurs/trices, la plus-value du service A.P.S. est multiple : simplicité et souplesse d'accès, garantie d'accès à des professionnels qualifiés, gratuité du service (cet aspect est d'autant plus important pour les collaborateurs/trices disposant de faibles revenus), anonymat et confidentialité.

2. En tant que psychologue du travail, avez-vous noté un changement au niveau des demandes de collaborateurs ?

Depuis que notre service est connu pour offrir une aide professionnelle multidisciplinaire avec une approche psychologique, nous avons constaté que les demandes y relevant ont évolué. Davantage de collaborateurs/trices consultent notre service avec l'intention de bénéficier d'un accompagnement psychologique.

D'autre part, grâce à diverses actions de communication en interne, les collaborateurs/trices nous connaissent de mieux en mieux et font plus facilement appel à notre service.

3. Comment prendre contact avec le service A.P.S. ?

Les collaborateurs et collaboratrices de POST Luxembourg peuvent s'adresser directement à A.P.S., soit par mail aps@post.lu, soit par téléphone au 4765-4665. En fonction du problème rencontré, l'assistance se fera par téléphone ou par le biais d'un rendez-vous.

Afin de garantir l'anonymat des demandeurs, les bureaux d'A.P.S. se situent en dehors des locaux officiels de l'entreprise.



aps@post.lu
4765-4665





Auf dem Bild fehlt Jemming Vincent.



Präsident: Juchem Raymond
 Generalsekretär: Rovatti Carlo
 1. Vize Präsident: Petulowa Sacha
 Kassierer und 2. Vize Präsident: Streff Pit
 Mitglieder: Pauls Nico, Feyereisen Josée, Hopp Mike, Roland Wolff
 Thillmany Marc, Scheuer Romain, Vincent Jemming.

Comité permanent: Juchem Raymond, Rovatti Carlo, Streff Pit
 Kommission der Kleidermasse: Präsident Wolff Roland, Hopp Mike, Thillmany Marc, Rovatti Carlo,
 Juchem Raymond
 Mitglieder im Syndicat: Juchem Raymond, Rovatti Carlo, Petulowa Sacha
 Autokommission: Petulowa Sacha, Pauls Nico
 Transportkommission: Feyereisen Josée
 Pensionskommission: Juchem Raymond
 Auf dem Bild fehlt Jemming Vincent.



Eis staark Gewerkschaft

Publikation der Bréifdréieschgewerkschaft a.s.b.l.
 Erscheint viermal jährlich.

Verantwortlicher Herausgeber:

Bréifdréieschgewerkschaft: Raymond Juchem, Präsident.

Illustrationen in dieser Ausgabe:

Fotos: Carlo Rovatti, Entreprise des P&T.

Auflage:

1000 Stück

Layout:

Carlo Rovatti, Raymond Juchem.

Druck:

reka print, Luxembourg.

Redaktion:

18, rue d'Epernay, L-1490 Luxembourg

PRONTO ... PRESTO ... GRECO ...



**Zënter méi wéi 25 Joer Äre Coursier ...
... an nach ëmmer prett fir Iech ze iwwerraschen!!!**

Bréifdréieschgewerkschaft

BP. 1033 L-1010 Luxembourg

Tél: +352 48 14 06

Fax: +352 48 46 96

www.breifdreier.lu

secretariat@breifdreier.lu

Öffnungszeiten Sekretariat

Dienstag von 13.00 bis 17.00

Mittwoch von 08.00 bis 12.00

und 13.00 bis 17.00

Donnerstag von 13.00 bis 17.00

Freitag von 08.00 bis 12.00

