

DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VON DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT

35. AUSGABE / 11.2024



RENTENDISKUSSION

Position der
Briefträgergewerkschaft

12 PUNKTE ABKOMMEN

Ohne Gegenstimme im
Parlament gestimmt!

KLAGE

322 Briefträger vor dem
Verwaltungsgericht

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

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

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

baloise.lu/pension



**Aussi pour
les travailleurs
frontaliers***

*voir conditions

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

 **baloise**

Interessante Zeiten mit wichtigen Entscheidungen für die Briefträger



Wie bereits in früheren Artikeln unserer viel gelesenen Gewerkschaftszeitung angedeutet, wurden im Laufe dieses Jahres wichtige Entscheidungen getroffen und weitere stehen noch aus. Diese Entscheidungen betreffen nicht nur die Briefträgerinnen und Briefträger, sondern indirekt auch viele Postmitarbeiter in beiden Statuten.

LCGB und OGBL übernehmen das Gehälterabkommen der CGFP!

Ende September wurde der neue Kollektivvertrag, die CC04, zwischen der Postdirektion und den Gewerkschaften unterzeichnet. Der finanzielle Teil des Gehälterabkommens der CGFP aus dem Jahr 2022 wurde nun eins zu eins, bei Post Telecom und Post Luxembourg umgesetzt. Das neue Lohnabkommen umfasst eine einmalige Prämie von 1.400 Euro für nahezu alle Mitarbeiter sowie eine lineare Gehaltserhöhung von 1,95 %, rückwirkend zum 1. Januar 2024. Es ist dann auch durchaus bemerkenswert, dass der LCGB und der OGBL, ein von der CGFP ausgehandeltes Abkommen für die Staatsbeamten übernommen haben, was darauf hindeutet, dass die finanziellen Vereinbarungen der CGFP aus Sicht der beiden großen Privatgewerkschaften demnach von Ihnen als sehr gut und attraktiv angesehen werden. Neben dem finanziellen Teil des Abkommens wurden in der unterzeichneten CC04 noch

verschiedene textuelle Anpassungen vorgenommen. Eine bedeutende Änderung für die Mitarbeiter betrifft die Arbeitszeit. Die Regelung im Zusammenhang mit dem „Horaire mobile“, die vorschrieb, dass der Arbeitsplatz nicht vor 15.30 Uhr verlassen werden darf, wurde global, also auch für die Mitarbeiter im öffentlichen Statut, aufgehoben. Diese Änderung dürfte sich positiv auf das Privatleben auswirken und indirekt der Verkehrsproblematik in Luxemburg Rechnung tragen. Darüber hinaus wird erwartet, dass diese Maßnahme auch Auswirkungen auf das CET/RET-Konto hat, da aller Voraussicht nach in der Konsequenz, dann weniger Stunden angesammelt werden.

12-Punkte-Abkommen

Am 10. Oktober verabschiedeten die Abgeordneten im Parlament das 12-Punkte-Abkommen, das die Briefträgergewerkschaft im Oktober 2023 mit dem ehemaligen Beamtenminister Marc Hansen ausgehandelt hatte. Das Abstimmungsergebnis lautete 60 zu 0, also ohne Gegenstimme – ein eindeutiger Vertrauensbeweis der Abgeordneten und Parteien gegenüber den Briefträgerinnen und Briefträgern. Diese längst überfällige Anpassung der Löhne in der Briefträgerlaufbahn wird nun mit den entsprechenden Nachzahlungen, rückwirkend zum 1. März 2024 umgesetzt. Dies bedeutet nun 22 Punkte „Prime de risque“ und 24 Punkte „prime à sujétion particulière“ auf dem Lohnzettel der Briefträger, allerdings nur in Zusammenhang mit den zwei öffentlichen Laufbahnen. Die Briefträgergewerkschaft hat also einmal mehr geliefert! Es bleibt nun abzuwarten, ob künftig dann u.a. auch Gewerkschaften, anderer Laufbahnen, deren Beamten den obligatorischen Militärdienst absolviert haben, aufgrund dieses Abkommens der Briefträgergewerkschaft eine Aufwertung ihrer Prämien anstreben und entsprechende Verhandlungen aufnehmen werden.

Persönliche Klage der 320 Briefträgerinnen und Briefträger

Im September wurde die erste von zwei Klagen der 320 Briefträgerinnen und Briefträger vor dem Verwaltungsgericht durch den Juristen Marc Kohnen eingereicht. Über Jahre hinweg versuchten die verantwortlichen Gewerkschaftsvertreter der Briefträgergewerkschaft in Gesprächen mit verschiedenen Ministern unterschiedlicher Parteien, die höhere Laufbahneinstufung mit den besten Argumenten durchzusetzen – leider ohne den gewünschten Erfolg. Das 12-Punkte-Abkommen ist zwar ein erster und sehr wichtiger Schritt, doch die zentrale Forderung, nämlich die Einstufung in die C1-Laufbahn, wurde bisher,

noch abgelehnt. Der Gang vor das Verwaltungsgericht ist nun die letzte und wahrscheinlich einzige Möglichkeit, um die Diskriminierung eines ganzen Berufsstands zu beenden. Nach der Verkündung des Gerichtsurteils wird sich zeigen, ob die 320 Briefträgerinnen und Briefträger dann Recht bekommen werden und damit die Benachteiligung der Laufbahn der Briefträger gegenüber anderen Laufbahnen, deren Mitarbeiter auch den obligatorischen Militärdienst absolviert haben, endlich beendet sein wird. Derzeit gibt es nur noch ungefähr 230 Briefträger, die über den Militärdienst in diesen, wie auch einzelne Abgeordnete betonten, nicht einfachen Beruf eingetreten sind. Dass 60 Abgeordnete in der Abgeordnetenversammlung für eine Lohnerhöhung der Briefträgerinnen und Briefträger gestimmt haben, unterstreicht den Stellenwert dieses Berufs und macht deutlich, dass die Forderungen der 320 Mitglieder der Briefträgergewerkschaft mehr denn je berechtigt sind.

Konsequenzen für die Mitarbeiter im Privatstatut

Die Briefträgergewerkschaft hat von Anfang an betont, dass, sobald das Gesetz zum 12-Punkte-Abkommen endgültig von den Abgeordneten verabschiedet ist und die Klage der 320 Briefträgerinnen und Briefträger erfolgreich verläuft, dies zwangsläufig Auswirkungen auf eine höhere Einstufung der Briefträgerinnen und Briefträger in der Gehältertable im Privatstatut haben muss.

Abkommen: Accord de Médiation des Syndicat des P&T

Das vom Syndicat des P&T ausgehandelte Abkommen „Accord de Médiation“ befindet sich nun in der Endphase der aufwendigen Prozedur, wo neben einigen Gewerkschaftsvertretern, vor allem auch einige Mitarbeiter des RH intensiv mitgearbeitet haben. Anfang 2025 werden nun viele der rund 270 betroffenen Personen die Möglichkeit haben, sich dem Examen zu stellen. Es wird letztendlich interessant zu beobachten sein, wie viele von ihnen diesen prinzipiell attraktiven Statutenwechsel tatsächlich vollziehen werden. Auf Gewerkschaftsseite war die Umsetzung dieses Abkommens das Ergebnis eines jahrelangen Kampfes, und nun bietet sich eine einmalige Gelegenheit, die hoffentlich von der breiten Mehrheit wahrgenommen wird. Das in dieser Form ausgehandelte Abkommen ist ein großer gewerkschaftlicher Erfolg, der ausschließlich dem kompromisslosen Einsatz des Syndicat des P&T zu verdanken ist. Ob ein solches Abkommen, für einen dementsprechenden Statutenwechsel jemals wieder zustande kommt, ist angesichts der rezenten Aussagen der Generaldirektion mehr als fraglich. Fest steht jedoch, dass das wichtige Examen, in einzelnen Phasen über das gesamte Jahr 2025 hinweg organisiert wird.

Betriebsstrategie „Rééquilibrage Tournée“

In Zusammenhang mit der neuen Betriebsstrategie hat die Arbeitsgruppe „Rééquilibrage Tournée“ im Sommer

ihre wichtige Perspektivarbeit aufgenommen. Sacha Petulowa, Mitglied des Exekutivkomitees der BG und Alexandra Schiralli (BG-Exekutive/Délégation des Salariés) sind zusammen mit anderen Postmitarbeitern aus dem Bereich POST Courier in dieser Arbeitsgruppe vertreten. Diese Gruppe, ebenso wie die Arbeitsgruppe „Remi“, spielt eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung der Betriebsstrategie von POST Courier. Durch verschiedene Anpassungen der tagtäglichen Arbeitsabläufe können zudem unnötige Kosten eingespart werden. Zahlreiche ineffiziente Prozesse im Bereich POST Courier müssen dringend überarbeitet werden, wofür die Arbeitsgruppen „Remi“ und „Rééquilibrage Tournée“ verantwortlich sind. Beim Projekt „Rééquilibrage Tournée“ liegt der Schwerpunkt darauf, klare Regeln, neue Berechnungsmodelle und korrekte Referenzwerte zu entwickeln, die für die Planung und Kontrolle der Rundgänge in den jeweiligen Verteilerzentren von großer Bedeutung sind. Dadurch soll indirekt eine Überbelastung der Briefträgerinnen und Briefträger bestmöglich vermieden werden. Parallel dazu sollen jedoch Rundgänge, bei denen möglicherweise nicht genügend Arbeit anfällt, angepasst werden.

Die optimale und korrekte Berechnung der Rundgänge der Briefträgerinnen und Briefträger, stellte bislang aufgrund der aus Sicht der Briefträgergewerkschaft fehlerhaften und unzureichenden Referenzwerte, ein großes Problem dar. Mit Blick auf zukünftige Strategieentscheidungen steht die Arbeitsgruppe in der Verantwortung, bestmögliche Ergebnisse im Interesse aller betroffenen Mitarbeiter zu erarbeiten, da es in diesem Fall letztlich um die zukünftigen Arbeitsbedingungen der Briefträgerinnen und Briefträger geht. Es ist durchaus anerkennenswert, dass das Postmanagement die Entscheidung getroffen hat, Mitarbeiter, die das Arbeitsumfeld und die damit verbundenen Probleme und Arbeitsabläufe bestens kennen, in die verschiedenen Arbeitsgruppen einzubeziehen, um so im Interesse aller, zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen.

Sozialwahlen in der CHFEP

Im nächsten Jahr im März stehen nach fünf Jahren erneut die wichtigen Wahlen für die 29 Sitze in der Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics auf der Tagesordnung. Diese Sitze sind auf die oberen und unteren Gehälterlaufbahnen beim Staat verteilt.

Für die CGFP ist es von großer Bedeutung nochmals eine hohe Anzahl an Sitzen in dieser wichtigen Kammer zu gewinnen. Bei den vergangenen Wahlen im Jahr 2020 erhielt die CGFP 21 der 27 Sitze, wobei bei den damaligen Wahlen noch 4 weitere Sitze an die der CGFP nahestehende Partnergewerkschaft, die FGFC, gingen. Die Zielsetzung der CGFP kann bei den bevorstehenden Wahlen erneut ein dementsprechendes oder gar noch besseres Wahlergebnis sein. Derzeit haben zwei Vertreter aus dem Postunter-

nehmen, nämlich der Unterzeichnende als Präsident der Briefträgergewerkschaft, sowie der Präsident des Syndicat des P&T, Gilbert Goergen, Mandate in der Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics (CHFEP). Gilbert Goergen bekleidet außerdem das Amt des Vizepräsidenten der CHFEP. Es bleibt abzuwarten, welche Kandidaten aus dem Postunternehmen respektive der Briefträgergewerkschaft bei den kommenden Wahlen auf den Wahllisten vertreten sein werden. Daher schon jetzt der Aufruf an unsere Mitglieder im öffentlichen Statut, für die Kandidaten der CGFP zu stimmen und unbedingt euer wichtiges Wahlrecht wahrzunehmen. Dann noch der Hinweis, dass die CHFEP am 20. November ihr 60-jähriges Bestehen mit einer „Séance académique“ feierte.

Zwei neue kooptierte Mitglieder in der BG-Exekutive

Aufgrund der Pensionierung eines Mitglieds und des vorzeitigen Austritts eines wertvollen Mitglieds der aktuellen Exekutive, mussten zwei neue Kandidaten für das Exekutivkomitee gesucht werden. Die Wahl fiel auf Christian Barthel aus dem Sortierzentrum Bettembourg und Pascal Nanquette aus dem Verteilerzentrum Windhof. Diese beiden dynamischen Kandidaten wurden bereits der Syndikatskonferenz vorgestellt und ohne Gegenstimme angenommen.

Beim nächsten BG-Kongress im kommenden Jahr werden die Beiden, sofern der Kongress zustimmt, dann offiziell als Mitglieder im Exekutivkomitee der BG aufgenommen. Im Hinblick auf die Zukunft unserer Gewerkschaft ist es wichtig, junge und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von POST Courier ins Exekutivkomitee der BG zu nominieren. Ein starkes und engagiertes Exekutivkomitee, das aus gut informierten und aktiven Mitgliedern besteht, liegt mehr denn je im Interesse aller Mitarbeiter bei POST Courier. Besonders hervorzuheben ist, dass unser Einsatz sich nicht nur auf die Briefträger beschränkt, sondern wir uns seit jeher noch in vielen anderen postalischen Bereichen für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Bei Problemen stehen wir unseren Mitgliedern prinzipiell in jeder Situation zur Seite. In besonderen Fällen ziehen wir die CGFP hinzu, um unsere Mitglieder, in speziellen Situatio-

nen, bestmöglich zu unterstützen. Dabei bringen wir regelmäßig unser Wissen ein und versuchen, häufig sogar gemeinsam und im Einklang mit dem Post-Courrier Management, optimale Lösungen für die Mitarbeiter und das Unternehmen zu finden. Das Vorgehen der BG-Exekutive besteht nicht darin, bei allem grundsätzlich Nein zu sagen, sondern vielmehr darin, aktiv mitzugestalten, mitzureden und konstruktive Vorschläge im Interesse aller Beteiligten einzubringen. Das ist dann auch die allgemeine Devise der BG-Exekutive. Eine schwache und nicht präsente BG stellt für alle Mitarbeiter bei POST Courier zweifellos ein grundlegendes Problem dar. Angesichts bevorstehender Pensionierungen von Mitgliedern der Exekutive ist die BG als mitgliederstärkste Gewerkschaft im Postunternehmen verpflichtet, kontinuierlich kompetente und motivierte Mitglieder aus allen Statuten in die Exekutive aufzunehmen.

Starke Gewerkschaften im Interesse der Mitarbeiter aller Statuten

Wie bereits im vergangenen Jahr waren es intensive Monate der Gewerkschaftsarbeit – nicht nur für die Briefträgergewerkschaft, sondern für alle Gewerkschaften des Syndicat des P&T. Die Sozialwahlen, das Accord de Médiation, das 12-Punkte-Abkommen, die Klage der 320 Briefträger, die langwierigen Tarifverhandlungen zu CC04, sowie die stark zunehmende Zahl an strapaziösen Meetings mit den Vertretern der Direktion, prägten die vergangenen Monate. Verbesserte Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und die Absicherung der Arbeitsplätze sind ausschließlich durch den Einsatz der Gewerkschaftsvertreter bei POST möglich. Die zahlreichen Gewerkschaftsvertreter leisten oft anspruchsvolle Arbeit, opfern viel Freizeit, mit den bekannten Konsequenzen – alles im Interesse der Postmitarbeiter aller Statuten. Ohne Gewerkschaften stehen dem Sozialabbau in diesen schwierigen, nicht enden wollenden Krisenzeiten Tür und Tor offen!

Juchem Raymond
Präsident



**Ensemble,
nous inspirons
des vies plus saines**



LifeFitness

KETTLER

SCHWINN 

STRIDE



Visitez notre catalogue en ligne!



ASPORT
FITNESS

I N G E L D O R F

📍 34 Route d'Ettelbruck 📞 80 84 231 ✉ fitness@asport.lu
OUVERT du mardi au samedi de 9:30 à 18:30 - Fermé le lundi

W I C K R A N G E

📍 3 rue des 3 cantons 📞 26 37 15 510 ✉ fitness@asport.lu
OUVERT du lundi au samedi de 9:00 à 19:00

12 Punkte-Abkommen:

Es ist vollbracht!



Alles begann im März 1990, als die Gewerkschaft der Briefträger, damals noch unter dem Namen FSFL (Fédération Syndicaliste des Facteurs Luxembourgeois), zu einem zweiwöchigen Streik aufrief. Leider blieb dieser Streik damals ohne Resultate und demnach die erhoffte Laufbahnaufbesserung. Viele Jahre vergingen, und nachdem der damalige Präsident der FSFL Anfang der 2000er Jahre in einen Finanzskandal verwickelt war, der die FSFL direkt betraf, musste die Gewerkschaft mit allen negativen Konsequenzen aufgelöst werden. Die neu gegründete Gewerkschaft der Briefträger, die heutige Briefträgergewerkschaft musste sich anschließend vollständig neu organisieren und u.a. am finanziellen Nullpunkt anfangen. Die Aufbauzeit der neuen Gewerkschaft der Briefträger nahm dann auch einige Zeit in Anspruch.

Gehälterreform aus dem Jahre 2015.

Erst 2013/2014, im Zuge der Gehälterreform der CGFP, wandten sich Vertreter der Briefträgergewerkschaft an die CSV-Minister F. Biltgen und O. Modert, um für eine Laufbahnaufbesserung zu werben. Die damals zuständigen Minister zeigten jedoch wenig Verständnis und Entgegenkommen für die Forderung der BG-Vertreter. Wohlwissend, dass die Gehälterreform aus dem Jahre 2015 in den darauffolgenden Jahren positive Auswirkungen auf die Löhne der Briefträger und Briefträgerinnen hatte.

Forderungen im Zusammenhang mit dem Harmonisierungsgesetz der unteren Laufbahnen.

Im Jahre 2019, im Zuge des aktuell noch immer zur Abstimmung stehenden Harmonisierungsgesetzes, brachten die Vertreter der BG in der entsprechenden Arbeitsgruppe der CGFP auf ein Neues ihre Laufbahnforderungen ein. Über den Weg des Harmonisierungsgesetzes wurde damals versucht, die aus Sicht der BG-Vertreter längst überfällige höhere Einstufung der Briefträgerlaufbahn bei Minister Marc Hansen einzufordern. Im Zusammenhang mit dem Harmonisierungsgesetz der unteren Laufbahnen (C und D-Laufbahn beim Staat) zeigte der in der Verantwortung stehende Minister zunächst jedoch absolut kein Interesse an einer Laufbahnaufwertung der Briefträger.

Direkte Kontaktaufnahme mit Minister Marc Hansen.

Daraufhin beschloss das Exekutivkomitee der Briefträgergewerkschaft direkten Kontakt mit Minister Marc Hansen aufzunehmen, um mit ihm persönlich über eine mögliche Aufwertung der Briefträgerlaufbahn zu verhandeln. Die Gespräche gestalteten sich anfangs alles andere als einfach, und es war fraglich, ob überhaupt jemals eine Einigung mit Minister Marc Hansen erzielt werden könnte. Es kam dann jedoch anders als erwartet: Am 12. Juni 2023 wurde das 12-Punkte-Abkommen zwischen der Briefträgergewerkschaft und Minister Marc Hansen doch noch unterzeichnet. Wie versprochen, hinterlegte Minister Marc Hansen am 12. Oktober 2023, kurz vor dem Ende der letzten Legislaturperiode das Gesetz zur 12-Punkte-Aufwertung der Briefträgerlaufbahn im öffentlichen Dienst. Am 23. April 2024 erfolgte im Zusammenhang mit die-

sem Gesetz das Gutachten des Staatsrats, gefolgt vom Gutachten der Beamtenkammer (CHFEP).

Im September 2024 wurden die beiden Stellungnahmen in der zuständigen Commission de la Fonction Publique im Parlament analysiert, um das zur Abstimmung stehende Gesetz gegebenenfalls noch anzupassen. Leider wurden nur wenige Vorschläge aus dem Gutachten der Beamtenkammer übernommen!

Gesetz dem Parlament zur Abstimmung vorgelegt.

Am 10. Oktober fand schließlich die Abstimmung im Parlament statt, bei der das Gesetz einstimmig mit 60 Stimmen, demnach mit den Stimmen der Oppositionsparteien, verabschiedet wurde. Und genau diese Abstimmung spiegelt den Stellenwert des Berufs der Briefträgerinnen und der Briefträger bei den Volksvertretern wider. Die um 12 Punkte verbesserten Prämien (prime de risque und prime pour sujétions particulières) für die Briefträgerinnen und Briefträger im öffentlichen Dienst, können, nachdem sie im Memorial publiziert worden sind, nun rückwirkend auf den 1. März 2024 ausgezahlt werden.

Ein Dank an Ex-Beamtenminister Marc Hansen.

Ohne in diesem Artikel im Detail auf die private Klage der 322 Briefträger vor dem Verwaltungsgericht einzugehen, ist das ausgehandelte 12-Punkte-Abkommen ein bedeutender Erfolg der Briefträgergewerkschaft und deren Exekutivkomitee. Dieses Abkommen resultiert im Endeffekt aus fast vierzigjährigen Forderungen zahlreicher Gewerkschaftsvertreter im Interesse ihrer Mitglieder. Bedauerlich ist nur, dass dieses finanziell interessante Abkommen erst jetzt, durch den beharrlichen Einsatz der aktuellen BG-Exekutive zustande gekommen ist und nicht schon früher. Rückblickend gesehen gilt gerade deswegen ein besonderer Dank dem Ex-Beamtenminister Marc Hansen, der die Umsetzung dieses Abkommens überhaupt erst ermöglicht hat.

Mögliche Auswirkungen auf die Briefträger im Privatstatut.

Ein Wermutstropfen bleibt jedoch, und zwar dass dieses Abkommen nur die Briefträger und Briefträgerinnen im öffentlichen Dienst betrifft. Aus Sicht der Briefträgergewerkschaft wäre es durchaus angebracht, wenn diesem 12-Punkte-Abkommen, dann bei den nächsten Tarifverhandlungen zur CC05, auch Rechnung getragen würde und die Löhne der Briefträgerinnen und Briefträger im Privatstatut gerechterweise auch angepasst würden. Sollte neben dem nun umgesetzten 12-Punkte-Abkommen dann auch die Privatklage der 322 Briefträger vor Gericht erfolgreich sein, würde dies eine völlig neue Ausgangslage für die Verhandlungen des nächsten Kollektivvertrags schaffen. In diesem Fall müsste die derzeitige Einstufung der Briefträgerlaufbahn im privaten Statut in die B-Laufbahn mit Sicherheit überdacht werden, da die öffentliche

C-1 Laufbahn, finanziell gesehen, in absolut keinem Verhältnis mehr zur B-Laufbahn im Privatstatut stehen würde.

Aus der Parlamentssitzung vom 10 Oktober Projet de loi 8321.: Abkommen zwischen der BG und dem Minister der „Fonction Publique“.

Der Abgeordnete Maurice Bauer (CSV) hatte als Berichterstatter die Aufgabe, den Parlamentariern den Gesetzentwurf 8321 zu erläutern, welches ein Abkommen zwischen der Briefträgergewerkschaft und der Regierung darstellt. In seinem ausführlichen Bericht ging Maurice Bauer sowohl auf den Gesetzentwurf, als auch auf die Gutachten des Staatsrats und der Beamtenkammer ein. Anschließend war es an den Abgeordneten der verschiedenen Parteien ihre Position zum Gesetzentwurf darzulegen und ihre jeweiligen Fragen an den Minister zu richten.

Die Abgeordneten weisen auf den hohen Stellenwert des schwierigen Berufes hin.

Der DP Abgeordnete Gusty Graas und dessen Partei unterstützten den Gesetzentwurf, der bekanntlich vom ehemaligen DP-Minister Marc Hansen auf den Instanzenweg gebracht wurde. Gleichzeitig wies der DP-Abgeordnete jedoch auf das Harmonisierungsgesetz hin und erläuterte, welche Auswirkungen dieses Gesetz möglicherweise auf das Abkommen der Briefträgergewerkschaft haben könnte. Die Abgeordnete Alexandra Schoos und ihre Partei, die ADR, stimmten dem Gesetzentwurf zu, jedoch mit dem Vorbehalt, dass das Gesetz zur Harmonisierung der staatlichen Laufbahnen dem Parlament noch nicht vorliegt. Sie äußerte die Hoffnung, das Gesetz 8040 bald im Parlament präsentiert zu bekommen. Djuna Bernard von „déi Gréng“ stimmte dem Gesetz ebenfalls zu, ohne besondere Anmerkungen seitens ihrer Partei zu machen.

Yves Cruchten würdigt die Briefträger und weist auf die soziale Komponente des Berufes hin.

Abgeordneter Yves Cruchten von der LSAP betonte, dass der Beruf des Briefträgers durch die Digitalisierung und die Einführung vieler neuer Dienstleistungen weitaus komplexer und vielseitiger geworden ist, als viele vielleicht denken. In den letzten Jahren wurden mehrere Postfilialen auf dem Land geschlossen, was unweigerlich Auswirkungen auf die Arbeit der Briefträgerinnen und Briefträger hat. Es gebe jedoch eine Konstante, nämlich den Briefträger, der jeden Tag zuverlässig und pünktlich am Briefkasten vor der Haustür steht. Die Briefträgerinnen und Briefträger leisten mit ihrer wertvollen Arbeit einen wichtigen sozialen Beitrag in unserer Gesellschaft, da viele, oft ältere Menschen, allein zu Hause sitzen und die Briefträger häufig deren einzige Kontaktperson darstellen. Ihre wichtige Tätigkeit trägt somit erheblich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Abschließend stellte der LSAP-Abgeordnete die Frage, ob die Klage der Briefträger, die sich laut Presseberichten diskriminiert fühlen, in Bezug auf deren verschiedene Anliegen, gerechtfertigt

ist. Zudem erkundigte er sich, ob Beamtenminister Wilmes in diesem Zusammenhang bereits Gespräche mit der Briefträgergewerkschaft geführt habe.

Fragen des Abgeordneten Yves Cruchten an, die sich auf die Klage der Briefträger bezogen und an Minister Wilmes gerichtet waren.



David Wagner bemängelte den vorliegenden Gesetzestext, weist in diesem Zusammenhang auf die Rentenproblematik hin und bemängelt die Liberalisierung der Postdienste mit Impact auf die Arbeitsbedingungen.

In seiner Stellungnahme betonte David Wagner von „déi Lénk“, dass seine Partei dem Gesetzentwurf selbstverständlich zustimme. Er wies jedoch darauf hin, dass die Regierung der Empfehlung der Beamtenkammer hätte folgen können, welche vorschlug, die Prämien zu harmonisieren und unabhängig vom Statut dann als „prime pensionable“ einzustufen. Diese Tatsache hätte das Abkommen mit der Briefträgergewerkschaft mit Sicherheit noch interessanter gestaltet. Der Berichterstatter Maurice Bauer erklärte, dass dies aufgrund der weitreichenden Konsequenzen nicht möglich gewesen sei. David Wagner vertrat jedoch die Ansicht, dass die Regierung diese Forderung ohne Weiteres hätte umsetzen können. Die Gewerkschaften und die Betroffenen hätten sich über ein solches Vorgehen sicherlich nicht bei der Regierung beklagt. Laut David Wagner müsste im Parlament dann auch häufiger über die Briefträger debattiert und vor allem dann auch gehandelt werden, insbesondere in Bezug auf das Statut der Postmitarbeiter und deren Arbeitsbedingungen. Der Beruf des Briefträgers sei in der Vergangenheit keineswegs einfacher geworden, und die Liberalisierung der Postdienste habe rein gar nichts gebracht, so David Wagner. Im Gegenteil, die Arbeitsbedingungen hätten sich gerade durch diese Liberalisierung verschlechtert. Angesichts dieser Probleme sei es laut dem Abgeordneten von „déi Lénk“ unbedingt notwendig, konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Abschließend schloss sich David Wagner den

Beamtenminister Serge Wilmes bekennt sich zum Sozialdialog und will den Dialog mit der Briefträgergewerkschaft suchen.

Dann bezog Beamtenminister Wilmes im Namen der Regierung Stellung und dankte dem Berichterstatter Maurice Bauer für dessen ausführliche Präsentation. Er betonte, dass die Regierung das vom vorherigen Minister ausgehandelte Abkommen mit der Briefträgergewerkschaft selbstverständlich umsetzen werde. Die Regierung bekenne sich ausdrücklich zum Sozialdialog mit den Gewerkschaften und sei offen für Gespräche. In diesem Fall betreffe es die Briefträgergewerkschaft, und man werde in naher Zukunft den Dialog suchen, auch wenn derzeit noch kein konkreter Termin feststehe. Es sei demnach geplant, mit der Briefträgergewerkschaft zu sprechen, ungeachtet der Tatsache, dass aktuell eine Klage vor dem Verwaltungsgericht eingereicht wurde. Bezüglich dieser Klage müsse man abwarten, und selbstverständlich habe jeder in unserem Rechtsstaat das Recht, diesen Rechtsweg zu beschreiten. In Bezug auf die Klage der Briefträger vor dem Verwaltungsgericht, werde sich die Regierung dann auch nicht einmischen.

Minister Wilmes weist auf die bedeutende und besondere Rolle der Briefträger in unserer Gesellschaft hin.

Minister Wilmes wies, wie schon Yves Cruchten in seiner Rede hervorhob, auf die bedeutende Rolle und den Stellenwert des Briefträgers in unserer Gesellschaft hin. Der Beruf habe sich jedoch in den letzten Jahren stark verändert und sei nicht mehr derselbe wie früher. Die Briefträgerinnen und Briefträger gewährleisteten den Universaldienst, und ihre Tätigkeit umfasse auch eine wichtige

soziale Komponente. Es sei daher auch sehr lobenswert, dass Abgeordneter Yves Cruchten auf diese Situation hingewiesen habe. Die Regierung teile diese Einschätzung und erkenne die besondere Rolle der Briefträger an. Minister Wilmes machte in seiner Stellungnahme jedoch auch darauf aufmerksam, dass man die Situation beim Postunternehmen, im Zusammenhang mit der Situation eines öffentlichen Unternehmens betrachten müsse. Es werde nicht nur im öffentlichen Statut, sondern auch im Privatstatut beim „Etablissement Publique“ POST rekrutiert, was entsprechende Konsequenzen zur Folge hat. Er wies auch darauf hin, dass es beim Staat viele Laufbahnen gäbe, und es sei wichtig, dass diese insgesamt kohärent gestaltet sein sollten.

Legitime Forderungen!

Es sei jedoch auch legitim, dass Gewerkschaften Forderungen stellen. Ob und wie diese Forderungen schlussendlich umgesetzt werden können, insbesondere dann mit eventuellen Auswirkungen auf andere Laufbahnen, stelle eine separate Frage respektiv Problematik dar. Die Regierung sei trotz allem offen für entsprechende Gespräche. Im Zusammenhang mit dem Harmonisierungsgesetz der unteren Laufbahnen, das noch von der vorherigen Regierung eingereicht wurde, merkte er an, dass man derzeit auf das neue Gutachten vom Staatsrat warte und man sich demnach nun in der finalen Phase befinde. Die Regierung sei sich bewusst, dass viele Beamte und Angestellte darauf warten,

dass dieses Gesetz endlich im Parlament verabschiedet wird. Im Falle einer Annahme des Gesetzes werde sich die Struktur und Benennung der Laufbahnen ändern, was dann auch Auswirkungen auf die Laufbahn der Briefträger haben werde. Die Regierung befasst sich, soweit das öffentliche Statut betroffen ist, mit deren Arbeitsbedingungen und wird bei Bedarf versuchen, diese zu verbessern, so Minister Wilmes.

Abstimmung ohne Gegenstimme.

Nachdem sich die Abgeordneten der jeweiligen Parteien zum vorliegenden Text geäußert hatten, wurde über den Gesetzentwurf abgestimmt, und aufgrund eines technischen Fehlers ergab die Abstimmung sogar ein Ergebnis von 61 zu Null. Dieses einstimmige Abstimmungsergebnis verdeutlicht wie schon oben angedeutet den hohen Stellenwert, den der Beruf der Briefträgerinnen und Briefträger bei den Abgeordneten und deren Parteien genießt. Während der Parlamentssitzung wurde nicht weniger als 23-mal auf die Briefträgergewerkschaft oder den Stellenwert der Briefträgerinnen und Briefträger hingewiesen. Es ist schon eine Weile her, dass so intensiv über die Briefträger, die Briefträgergewerkschaft und über das Postunternehmen im Parlament diskutiert wurde. Aus diesem Abstimmungsergebnis kann man indirekt dann auch schließen, dass die Klage der 322 Briefträger durchaus berechtigt ist und sich aufgrund der interessanten Debatte im Parlament eventuell neue Perspektiven für die Zukunft des Briefträgerberufs eröffnen werden.



RTL: Invité vun der Redaktioun (25. September)

Raym Juchem, President Bréifdréieschgewerkschaft

D'Bréifdréier wäerten hiert Recht bis zum batteren Enn akloen"

E Mëttwoch de Moien waren d'Bréifdréier Thema an der Emissioun „Invité vun der Redaktioun“. Et wier eng Diskriminierung vum Bréifdréierberuff an d'Bréifdréier géifen hiert Recht bis zum batteren Enn afuerderen. Dat sot de Raymond Juchem, President vun der Bréifdréieschgewerkschaft, e Mëttwoch de Moien am RTL-Interview.

320 Bréifdréier, déi am ëffentleche Statut sinn, hunn elo beim Verwaltungsgericht Recours gemaach. Si kréien nämlech zanter Joerzénge hir dräi Joer Militärdéngscht net ugerechent - anescht wéi aner Berufsgruppen, wéi Giichtercher oder Douanieren zum Beispill.

Den Opwand vum Recours wier fir all déi Implizéiert enorm. Si géifen dat och an hirem eegenen Numm maachen, et selwer bezuelen, wäeren awer all Member an der Gewerkschaft. Et wier een och nach ëmmer prett fir den Dialog. Bis ewell hätt sech den zoustännegen Minister Serge Wilmes awer net derfir interesséiert.

Aktuell ass och e Gesetz ënnerwee, dat eng Hausse vu Primme vun 12 Punkte virgesäit. Dat géif de Concernéierten awer net dueren. Dat wieren zwee puer Schong, ënnersträicht de Raymond Juchem.

Bréifdréier-Beruff am Wandel: Zukunft läit am Beräich vum Colis

Eng 100 Milliounen Bréiwer ginn nach ëmmer all Joer vun der Post verdeelt. De Courier hält awer of, eng 5 Prozent d'Joer. De Beruff vum Bréifdréier hätt sech also geännert a wier am Wandel. 352 Tournéeën gëtt et am Land, derbäi kommen nach een Drëttel Remplaçanten.

De Bréifdréier géif awer nach ëmmer gebraucht ginn, seet de Raymond Juchem, mä d'Zukunft géif kloer am Beräich vum Colis leien, also vun de Päck. 7 Milliounen Päck d'Joer sinn et aktuell. Een Drëttel dovunner verdeelt de Bréifdréier. D'Reklame par Konter, déi hunn zanter dësem Joer massiv ofgehol.

Zanter dem Januar muss ee jo ausdrécklech op d'Boîte schreiwen, dass ee Reklame wëll. Deemno ass just nach een Drëttel iwwreg bliwwen, wou mer musse Reklame verdeelen, sou de President vun der Bréifdréieschgewerkschaft.

@ Carine Lemmer | Update: 25.09.2024 RTL Radio



Communiqué de presse

Recours de 320 facteurs et factrices de POST Luxembourg devant le tribunal administratif

Début septembre 2024, 320 facteurs et factrices de POST Luxembourg, tous membres de la Brëifdrëieschgewerkschaft, ont déposé par l'intermédiaire de leur avocat, 320 recours devant le tribunal administratif de Luxembourg. Ce recours fait l'objet d'une demande d'un reclassement dans la carrière C1 de la carrière du fonctionnaire.

Il s'agit de la première fois qu'un groupe de personnes aussi important ait été contraint de lancer une procédure devant un Tribunal à Luxembourg. Le nombre de personnes impliquées donne évidemment une grande ampleur à cette action.

Les arguments principaux des requérants sont entre autres les suivants :

- Discrimination de la carrière du facteur par rapport à d'autres carrières ayant accompli le service militaire obligatoire de trois ans, avec la situation, que les trois années de service militaire, ne sont jusqu'à présent pas prises en considération, alors qu'elles le sont indirectement pour d'autres carrières ;
- L'exigence de la prise en compte des trois années de service militaire obligatoire, en relation avec la nouvelle loi sur l'harmonisation des carrières inférieures, où le critère de référence comprend cinq années d'études secondaires ou équivalentes pour accéder à la carrière C1;
- Discrimination de carrière du facteur par rapport à celle de l'agent pénitencier, une carrière qui, dans les

années 1980/1990, représentait les mêmes conditions d'accès que celle de la carrière du facteur. Cependant la carrière de l'agent pénitencier a été reclassée il y a quelques années, dans une carrière supérieure et ceci sans diplôme supplémentaire ;

- En date du 18 avril 2024, une demande gracieuse a été envoyée au ministre de la Fonction Publique. Cette demande gracieuse de reclassement a été refusée. ;
- Toutes les carrières ayant accompli le service militaire obligatoire, ont bénéficié au cours des dernières années de différentes améliorations salariales, comme notamment les gardes forestiers, les agents pénitenciers, la carrière subalterne de la Police Grand-Ducale et en particulier, la carrière de la Police Grand-Ducale, avec la remarque que toutes ces améliorations étaient plus que méritées.

Dans l'hypothèse d'un jugement favorable de l'affaire par le tribunal administratif 320 facteurs et factrices seront concernés par un recalcul des traitements et d'indemnités. En cas d'un jugement favorable, les pensions actuelles des facteurs et factrices concernées devront être revues et des recalculs seront éventuellement à l'ordre du jour.

Les arguments présentés dans le cadre du recours devant le tribunal administratif, qui se basent principalement sur l'article 10bis de la Constitution luxembourgeoise, à savoir l'article qui prévoit l'égalité des citoyens devant la loi et la non-discrimination, sont forts et convaincants.



Die Briefträger bringen nicht nur Briefe und Pakete, sondern auch ein freundliches Wort!

Bréifdréieschgewerkschaft

320 Briefträger der Post Luxembourg klagen vor dem Verwaltungsgericht.

Bei einem positiven Urteil des Verwaltungsgerichts würden die 320 Kläger eine Neuberechnung ihrer Gehälter und Zulagen erhalten

320 Briefträger von Post Luxembourg haben im September 2024 eine Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht, um gegen die Diskriminierung in ihrer Laufbahn im Vergleich zu anderen Berufen vorzugehen. Die Kläger fordern eine Neubewertung ihrer Karrierechancen in der Beamtenlaufbahn.

Innerhalb eines Monats haben 320 Briefträger und Briefträgerinnen der Post Luxembourg Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht. Ziel dieser Klagen ist eine Neubewertung ihrer Karriere in der C1-Beamtenlaufbahn. Das teilt die „Bréifdréieschgewerkschaft“ am Mittwoch in einer Pressemeldung mit.

„Dies ist das erste Mal, dass eine so große Gruppe von Personen gezwungen war, ein Verfahren vor einem Gericht in Luxemburg einzuleiten. Die Anzahl der beteiligten Personen verleiht der Klage natürlich eine große Tragweite“, schreibt die Gewerkschaft.

Die Hauptargumente der Kläger beziehen sich unter anderem auf Diskriminierung der Laufbahn der Briefträger im Vergleich zu anderen Berufen, die den Pflichtdienst von drei Jahren geleistet haben. Während die Dienstjahre in anderen Karrieren indirekt berücksichtigt werden, finden sie in der Laufbahn der Briefträger bislang keine Anerkennung. Zudem wird die Notwendigkeit betont, die drei Jahre des Militärdienstes in Einklang mit dem neuen Gesetz

zur Harmonisierung der unteren Laufbahnen zu bringen, welches eine Mindestanforderung von fünf Jahren Schulbildung für den Zugang zur C1-Laufbahn vorsieht.

Gerichtsurteil könnte Gehälter anpassen

Ein weiteres Argument der Kläger ist die Diskriminierung der Laufbahn der Postboten im Vergleich zur Laufbahn der Strafvollzugsbeamten, für die in den 1980er und 1990er Jahren die gleichen Zugangsvoraussetzungen galten. Während die Laufbahn der Strafvollzugsbeamten jedoch vor einigen Jahren ohne zusätzliche Qualifikationen in eine höhere Laufbahn eingestuft wurde, bleibt die Laufbahn der Postboten unverändert. Am 18. April 2024 wurde zudem ein Gnadengesuch an den Minister für den öffentlichen Dienst gesendet, das auf eine Neubewertung der Laufbahn abzielte, jedoch abgelehnt wurde.

Im Fall eines positiven Urteils des Verwaltungsgerichts würden die 320 Kläger in Bezug auf ihre Gehälter und Zulagen eine Neuberechnung erfahren. Die vorgebrachten Argumente stützen sich hauptsächlich auf Artikel 10bis der luxemburgischen Verfassung, der die Gleichheit der Bürger vor dem Gesetz und das Diskriminierungsverbot festschreibt und somit starke und überzeugende Forderungen aufstellt, schreibt die Gewerkschaft.

@ DJ 25. September 2024 (Tageblatt)

For best offers and best quality... choose POST Luxembourg



Le syndicat des facteurs

Plus de 300 facteurs de Post intentent un recours devant le tribunal administratif.

Un grand nombre de facteurs s'estiment discriminés et demandent un reclassement dans la carrière de fonctionnaire.

En l'espace d'un mois, 320 facteurs et factrices de Post Luxembourg ont déposé des recours auprès du tribunal administratif. Ils demandent un reclassement dans le grade C1 de la carrière de fonctionnaire. La Bréifdréieschgewerkschaft, le syndicat des facteurs, en a informé la presse ce mercredi, au travers d'un communiqué.

«Il s'agit de la première fois qu'un groupe de personnes aussi important a été contraint de lancer une procédure devant un tribunal à Luxembourg. Le nombre de personnes impliquées donne évidemment une grande ampleur à cette action», a déclaré le syndicat.

Les facteurs s'estiment discriminés dans leur carrière par rapport aux autres carrières qui ont effectué le service militaire obligatoire de trois ans. Jusqu'à présent, les trois années de service militaire n'auraient pas été prises en compte, contrairement aux autres carrières. «Toutes les carrières ayant accompli le service militaire obligatoire, ont bénéficié au cours des dernières années de différentes améliorations salariales, comme notamment les gardes forestiers, les agents pénitentiaires», indique le syndicat en précisant que toutes ces améliorations étaient plus que méritées.

Le nombre de personnes impliquées donne évidemment une grande ampleur à cette action, selon les représentants de la Bréifdréieschgewerkschaft

Nouveau salaire et indemnités

En outre, les facteurs se plaignent du fait que les conditions d'accès à la carrière de facteur et d'agent pénitentiaire étaient les mêmes dans les années 80. «Cependant, la carrière de l'agent pénitentier a été reclassée il y a quelques années, dans une carrière supérieure et ceci sans diplôme supplémentaire», écrit le syndicat.

Dès le mois d'avril, une demande de reclassement a été envoyée au ministre de la Fonction publique. Mais celle-ci a été refusée. En cas de décision positive du tribunal administratif, les facteurs devraient bénéficier d'un nouveau calcul de leurs salaires et indemnités. Les pensions actuelles des employés concernés pourraient également être revues et recalculées.

Cet article a initialement été publié sur le site du Luxemburger Wort.

Virgule.lu : 25/09/2024 : Adaptation: Simon Martin

Mäerz 2025: Walen fir d'Setzer an der Chambre des fonctionnaires et des employés publics. Vergiess net ze wielen an deng Kräizer hannert de Kandidatinnen a Kandidaten vun der CGFP ze maachen!



Une volonté
d'offrir le meilleur
et le plus complet
des services à nos clients



52, rue de Belvaux
L-4025 Esch-sur-Alzette
Tél: 26 66 48 88
info@eci.lu
www.eci.lu



COLLINI WELTER
AGENCE IMMOBILIÈRE



Visitez notre site web

Scan me

Vente
Location
Achat

Rentendiskussion: Treffen zwischen der CGFP und der Ministerin für soziale Sicherheit

Anfang Oktober gab die Ministerin für soziale Sicherheit den Startschuss für die Rentendebatte. Seitdem führt sie bilaterale Gespräche mit den Gewerkschaften, dem Patronat und Vertretern der Zivilgesellschaft. Bei ihrer Unterredung am vergangenen 23. Oktober mit der CGFP-Exekutive wurde sie gleich zu Beginn mit der Frage konfrontiert, was es mit den jüngsten Aussagen des CSV-Fraktionspräsidenten auf sich habe.

Dieser hatte gegenüber „Radio 100,7“ unmissverständlich klargestellt, dass die aktuelle Rentendebatte lediglich den Privatsektor betreffe. Zuvor hatte der CSV-Fraktionschef in dem zuständigen Parlamentsausschuss auf das Koalitionsabkommen verwiesen, indem nur die Rede vom allgemeinen Regime sei.

Die zuständige Ministerin ließ die Frage offen, ob der öffentliche Dienst Gegenstand der aktuellen Rentendiskussion sei oder nicht. Infolgedessen stellte die CGFP-Exekutive klar, dass Martine Deprez in Bezug auf die Altersvorsorge die falsche Ansprechpartnerin für die CGFP sei, da ein Großteil der öffentlich Bediensteten nicht dem „régime général“ unterliege. Bereits am Vortag hatte die CGFP bei einem Treffen mit dem Premierminister und dem Minister für den öffentlichen Dienst auf diesen Tatbestand hingewiesen.

Solidarität mit dem Privatsektor

Der Dachverband der öffentlich Bediensteten erklärt sich solidarisch mit dem Privatsektor. Mit Erstaunen stellt die CGFP fest, dass die Regierung im Vorfeld der Rentendebatte nicht ansatzweise den Rahmen gesteckt hat, in welche Richtung die Gespräche gehen sollen. Die CGFP hat bei ihrem Treffen mit Ministerin Deprez erneut darauf hingewiesen, dass sie angesichts der beträchtlichen Rentenreserven in Rekordhöhe von mehr als 27 Milliarden Euro zurzeit absolut keinen Handlungsbedarf sieht.

Mit Blick auf den öffentlichen Dienst unterstreicht die CGFP, dass die Privatisierung der Altersvorsorge (zweite und dritte Säule des Rentensystems) unter keinen Umständen auf Kosten des solidarischen Modells (erste Säule) vorangetrieben werden darf.

Für die CGFP würde es zudem kein Problem darstellen, im „Régime général“ die Beitragsgrenze auf dem Bruttolohn (fünffacher Mindestlohn) abzuschaffen. Wie die Ministerin neulich selbst einräumte, würde eine solche Maßnahme der Rentenkasse CNAP zu mehr Einnahmen verhelfen. Außerdem will die CGFP wissen, weshalb nicht alle Staatsbediensteten ab ihrer Festanstellung dem „régime spéciale“ unterliegen.

Rentendiskussion: Ein willkommenes Ablenkungsmanöver

Statt das Land und seine Bürger ständig mit der vermeintlichen Rentenproblematik zu verunsichern, täte die Regierung besser daran, sich den großen Herausforderungen zu widmen, die sofort einer Lösung bedürfen. Dazu gehören die Bekämpfung der Wohnungskrise, die längst überfällige tiefgründige Steuerreform, die sich drastisch verschlechternde Lage im Gesundheitswesen und der verstärkte Kampf gegen den Klimawandel.

Etwas haben die laufenden Diskussionen in Bezug auf eine mögliche Rentenreform jedenfalls jetzt schon bewirkt: den Privatsektor und den öffentlichen Dienst gegeneinander auszuspielen. Somit werden unnötige Neiddebatten geschürt. Dabei wäre gerade in Zeiten wie diesen der Zusammenhalt wichtiger denn je.

Die Tatsache, dass die Wähler im Vorfeld der Parlamentswahlen betrogen wurden, scheint bei den politischen Entscheidungsträgern niemanden zu stören. Sowohl die CSV als auch die DP hatten im Wahlkampf nicht eindeutig verlauten lassen, dass sie möglicherweise eine Rentenreform in Erwägung ziehen würden. Wenn fest etablierte Parteien derart handeln, ist es wenig verwunderlich, dass sich die Wähler von ihnen abwenden und Zuflucht bei den Populisten suchen.

@ Max Lemmer/CGFP 23.10.2024



Position der BG zur möglichen Rentenreform

In den letzten Monaten wurde bereits viel über eine mögliche Pensionsreform diskutiert, die aus Sicht der Gewerkschaften mit den derzeit gut gefüllten Pensionskassen eigentlich nicht notwendig ist. Zahlreiche Gruppierungen sahen sich dazu veranlasst, Vorschläge zu unterbreiten, die fast immer mit Verschlechterungen verbunden waren und darauf hinausliefen, dass eine Gruppe der anderen etwas wegnehmen wollte. Nun darf auch noch jeder Bürger seine bestimmt gut gemeinten Vorschläge zur Pensionsreform auf der Website schwatzmat.lu direkt an die Ministerin einreichen.

Egal ob jung oder alt, jeder kann, oft ohne fundierte Kenntnisse, seine Ratschläge einreichen, was vermutlich wieder dazu führen wird, dass einer dem anderen etwas wegnehmen will und letztendlich Verschlechterungen des aktuellen Pensionssystems zur Folge haben wird. Oder es werden Vorschläge gemacht, die schlichtweg nicht finanzierbar sind. Demnächst wird wohl dann auch noch ein Referendum zum Thema „Rentenreform“ stattfinden!

Sogar die gerade erst ins Berufsleben eingetretenen Arbeitskräfte und die Studenten sollen sich bei der Renten-debatte positionieren! Dabei ist es, wie so oft, die ältere Generation, die ins Visier genommen wird – jene Generation, die maßgeblich zum Wohlstand dieses Landes beigetragen hat. Den Jüngeren wird suggeriert, dass diese Altersgruppe dafür verantwortlich sei, wenn ihre eigenen Renten in 40 Jahren nicht mehr gesichert sein sollten. Was für ein Unsinn!

UEL: Auf niedrigstem Niveau

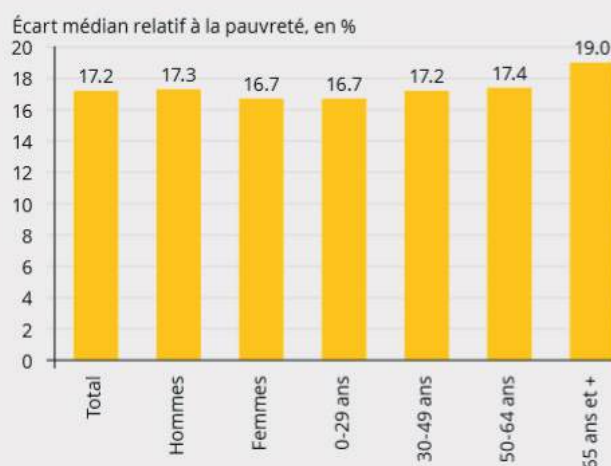
Die Regierung weiß heute nicht einmal, was morgen sein wird, aber wagt Prognosen für die nächsten 20 Jahre und mehr. Noch nie waren die Vorhersagen zu den – wie bereits erwähnt – mit 27 Milliarden Euro prall gefüllten Pensionskassen, übrigens in der Vergangenheit korrekt.

Der Höhepunkt waren die Äußerungen des Präsidenten der UEL (Union des entreprises luxembourgeoises) am 9. September bei RTL: Er betonte gleich, dass selbst 27 Milliarden an Reserven in den Pensionskassen nicht ausreichen würden. Dabei ist bis dato bekannt, dass bis mindestens 2027 mehr Beiträge in die Pensionskassen eingezahlt als ausgezahlt werden. Es geht ihm also wieder einmal darum, die Interessen gegeneinander auszuspielen und natürlich das Patronat zu schützen. Beitragserhöhungen für u.a. diese privilegierte Gruppe der Unternehmensvertreter sind ein absolutes Tabu für den UEL-Vertreter. Ein wahrlich fragwürdiger Auftritt, der Managementdenken auf niedrigstem Niveau zeigt.

Die fragwürdigen Vorschläge des Patronatsvertreters zur Entlastung der Pensionskasse laufen darauf hinaus, die Studienjahre der Studierenden nicht anzurechnen, Müttern die Anerkennung ihrer Erziehungszeiten zu verweigern und die Arbeitslosen zu bestrafen, da sie ja schließlich allesamt keine Beiträge in die Pensionskasse leisten. Diese „wohlüberlegten“ Vorschläge implizieren im Wesentlichen – wie er es auch ausdrückte –, dass nur diejenigen Anspruch auf eine Pension haben sollten, die Beiträge einzahlen. Sollte diese Maßnahmen jedoch weiterhin Bestand haben – und wie er betonte, jemand dies befürworten – dann solle der Staat, ob durch das Familienministerium oder das Arbeitsministerium, die fehlenden Mittel entsprechend ausgleichen, so der vermeintlich sozial denkende Präsident.

Graphique 24

L'intensité de la pauvreté est plus élevée parmi les personnes de plus de 65 ans



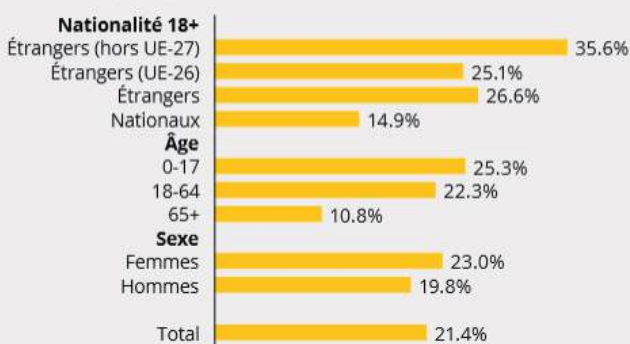
Diese Vorschläge kommen ausgerechnet zu einer Zeit, in der die finanziellen Herausforderungen alleinerziehender Mütter bereits intensiv diskutiert werden. Der Patronatsvertreter hält es natürlich für ungerecht, dass die Renten der Staatsbeamten aus der Staatskasse finanziert werden. Sein Wissen mit den Bemerkungen über die 25 % Sozialabgaben, die der Staat bei den Staatsbeamten scheinbar finanziert, zeigt dass er absolut keine Ahnung vom staatlichen Rentensystem hat. Er vertritt zudem die Auffassung, dass der Staat die Problematik niedriger Renten mit den bestehenden Hilfsmaßnahmen lösen solle, um diese Renten, wie er dann noch betont, „hoch“ zu halten. Dabei wird jedoch völlig außer Acht gelassen, dass Mindestrenten von 2.242 Euro den heutigen Lebensverhältnissen nicht mehr gerecht werden. Statt sich im Rahmen der Pensionsreform eventuell mit der Problematik der sogenannten „Hungerrenten“ auseinanderzusetzen, lehnen er

und scheinbar die Patronatsvereinigung, eine Diskussion darüber konsequent ab. Die Realität ist jedoch, dass heutzutage einzelne Menschen, insbesondere Witwen, mit ihrer Rente kaum oder gar nicht in der Lage sind, die Kosten für das Altersheim zu decken. Auf diese fragwürdige Situation eingehen wollte er absolut nicht, und es schien dem wohlhabenden Patronatsvertreter und Sprecher seiner elitären Gemeinschaft der Arbeitgebervertreter im Radio offensichtlich unangebracht. Als die Reporterin ihn auf die ungerechten Renten von Frauen ansprach, blieb er auch eine Antwort schuldig. Themen wie die Anrechnung der Kindererziehungszeiten für Mütter und die Problematik des Nachteils der Frauenrenten scheinen den Patronatsvertreter nach diesem Auftritt kaum zu interessieren.

Graphique 25

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est important chez les moins de 18 ans, les résidents de nationalité hors-UE et les femmes

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, en %



Note: UE-26 représente la moyenne européenne sans le Luxembourg.
Source: STATEC, EU-SILC 2023 sur base de revenus 2022

Wasser predigen und Wein trinken

Natürlich kritisiert er, wie zu erwarten war, die seiner Meinung nach zu hohen Renten, die im Rentenalter angeblich überhaupt nicht benötigt werden. Seiner Ansicht nach sollten diese höheren Renten einfach nach unten korrigiert werden. Wieviel soll denn laut Herrn Reckinger wohl eine zu hohe Rente sein? Dabei haben die Vertreter des Patronats im Wirtschafts- und Sozialrat mit großer Wahrscheinlichkeit alle steuerlich vorteilhafte, hohe Renten/Lebensversicherungen abgeschlossen. Ab einem bestimmten Alter werden sie dann sehr hohe Zusatzrenten oder Kapitalbeträge erhalten, um in ihrer verdienten Rente ein sorgloses Leben genießen zu können. Gleichzeitig spricht der allwissende Herr Reckinger aber über hohe Renten, die scheinbar absolut nicht gebraucht und demnach nicht gerechtfertigt sind. Das lässt sich treffend mit dem Sprichwort „Wasser predigen und Wein trinken“ beschreiben – dermaßen fragwürdig sind seine Aussagen.

Im Zusammenhang mit diesen angeblich zu hohen Renten wies er tatsächlich darauf hin, dass Luxemburg im Vergleich zum Ausland und den OECD-Staaten mit einem

„taux de remplacement“ von 86 % Rente (?) im Verhältnis zum letzten Gehalt, deutlich über dem internationalen Durchschnitt von 61 % liege. Der Unterschied sei laut dem Präsidenten der UEL also groß genug, um die hohen Renten nach unten zu senken, so der Besitzer einer großen Firma im Süden des Landes. Die Aussagen des Präsidenten der UEL decken sich natürlich, wie sollte es auch anders sein, mit den Positionen der OECD sowie der Patronatsvertreter im Wirtschafts- und Sozialrat. Allesamt haben sie bei der Rentenfrage, und wen wundert's, eine völlig andere Meinung als die Gewerkschaftsvertreter. Fragt sich nur, wie viele der Personen, mit diesen von ihm angedeuteten besseren und zu hohen Renten wohl Kunde der Firmen von Patronatsvertretern im Wirtschafts- und Sozialrat sind. Entschädigungen, die sie allesamt gerne annehmen, um unter anderem ihre hohen Privatrenten zu finanzieren. Leben und leben lassen, sollte doch eigentlich die Prämisse sein.

Keine Rentenkürzungen!

Fragt sich dann auch – ein Umstand, auf den die CGFP und der CSV-Abgeordnete Marc Spautz hinwiesen – ob bei dieser geplanten Reform beide Pensionssysteme visiert sind. Die CGFP hat in diesem Fall eine klare Position!

Angesichts der aktuellen Rentendiskussion muss darauf hingewiesen werden, dass seit 1999 bereits zwei Reformen des Rentensystems umgesetzt wurden, die jeweils mit Verschlechterungen verbunden waren. Diese Einschnitte führten dazu, dass die betroffenen Personen weniger Rente erhalten, als ihnen bei Arbeitsbeginn ursprünglich zugesichert wurde. Weitere Verschlechterungen des aktuellen Systems kommen für die Briefträgergewerkschaft daher nicht in Frage. Zudem darf nicht außer Acht gelassen werden, dass wir uns seit der COVID-Krise, dem Ukraine-Krieg und aktuell dem Nahost-Konflikt in einer anhaltenden Krisensituation befinden, was insgesamt gesehen, zu geringeren Einnahmen für die Staatskasse führt. Die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt führen parallel zu geringeren Einnahmen bei der Pensionskasse. Auf schlechte Zeiten folgen in der Regel jedoch auch wieder bessere, daher stellt sich die Frage, warum man jetzt so schnell und gegen den Willen der Gewerkschaften, wieder einmal Verschlechterungen durchsetzen möchte. Natürlich spielt auch das Bevölkerungswachstum eine wichtige Rolle bei dieser Thematik. Aber wie sollen die notwendigen Sozialleistungen denn finanziert werden, wenn dieses ständig in Frage gestellte Bevölkerungswachstum, jedoch unbedingt benötigte Wachstum, irgendwann ausbleibt? Woher kommen sonst wohl die dringend benötigten Steuereinnahmen? Es ist bekannt, dass niemand bereit ist, Verschlechterungen seiner persönlichen Lebenssituation einfach so hinzunehmen.

Keine der beiden derzeitigen Regierungsparteien hatte bekanntlich in ihren Wahlprogrammen auf Veränderungen

gen oder Verschlechterungen des Rentensystems hingewiesen. Diese Regierung trägt an sich auch die Verantwortung dafür, dass die aktuell gut gefüllten Pensionskassen weiterhin gesichert bleiben. Die Lösung kann definitiv nicht darin bestehen, erneut Änderungen vorzunehmen, bei denen zukünftige Rentenempfänger nochmals benachteiligt werden. Die Ministerin zeigt sich in den aktuellen Gesprächen eher zurückhaltend, und allen Parteien ist mit Sicherheit klar, dass sie genau überlegen müssen, wie sie sich zu diesem Thema äußern und sich letztendlich dann positionieren. Zu viel Wählerpotenzial hängt nämlich von etwaigen Entscheidungen ab. Es ist den Parteien mit Sicherheit bekannt, dass Verschlechterungen des Rentensystems, das Ergebnis der kommenden Wahlen maßgeblich beeinflussen werden. Bis bei diesem wichtigen Thema eine endgültige Entscheidung getroffen wird, stehen bereits die nächsten Parlamentswahlen vor der Tür. Vor allem die CSV ist sich dieser Ausgangslage sicherlich bewusst, denn Frau Deprez ist bekanntlich eine CSV-Ministerin, die hier die volle Verantwortung trägt.

Armutsgefahr wird zunehmen

Eine Kürzung der Renten ist angesichts der Inflation und der übersteuerten Wohnbausituation, die viele Menschen dazu zwingt, ihre Kredite bis ins Rentenalter abzu zahlen, für die Briefträgergewerkschaft demnach nicht akzeptabel. Viele zukünftige Rentnerinnen und Rentner sind bereits heute durch die extrem hohen Immobilienpreise

hoch verschuldet. Die Rückzahlung von Darlehen erstreckt sich heute aufgrund dieser Übersteuerung oft nicht mehr über 20 Jahre, sondern wird über wesentlich längere Zeiträume finanziert. Zudem führen neue Lebenssituationen im mittleren Lebensalter immer häufiger zu neuen Schulden, die dann immer öfter bis ins Rentenalter zurückgezahlt werden müssen. Weniger Rente in dieser Situation zu bekommen, ist demnach keine Option. Ist es etwa das Ziel der aktuellen Regierung, in Zukunft ähnliche Armutsverhältnisse wie in unseren Nachbarländern, mit deutlich niedrigeren Renten einzuführen, um dann höhere Militärausgaben finanzieren zu können?

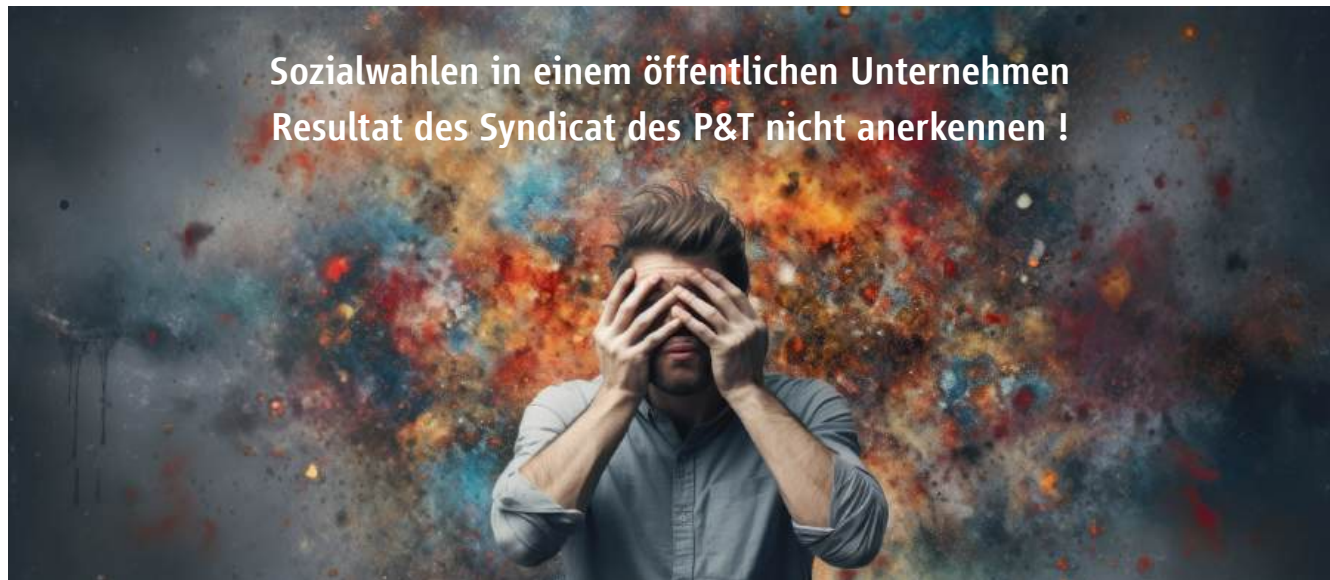
Renten Kürzungen werden unweigerlich zu einer Zunahme jener Menschen führen, die Gefahr laufen in Armutsverhältnisse zu geraten. Die Armutsgefährdungsquote lag 2023 laut Statec in Luxemburg bei fast 20 %! Eine erschreckend hohe Zahl. Renten Kürzungen hätten logischerweise auch Auswirkungen auf die Wirtschaft und in der Konsequenz auf die Staatskasse. Dies dann durch deutlich geringere Einnahmen bei gleichzeitig ansteigenden Sozialausgaben. Daher spricht sich die Briefträgergewerkschaft klar gegen Rentenverschlechterungen aus und wird alle gewerkschaftlichen Maßnahmen der CGFP unterstützen, die sich gegen jegliche Verschlechterung des Rentensystems richtet.

Die Briefträgergewerkschaft sagt NEIN zu weiteren Verschlechterungen des Rentensystems!!



Prise de position

Convention collective C.C.T.04



Sozialwahlen in einem öffentlichen Unternehmen
Resultat des Syndicat des P&T nicht anerkennen !

En ce qui concerne les négociations de la nouvelle convention C.C.T.04, on peut enfin annoncer qu'elle a été signée en septembre 2024. Compte tenu des résultats obtenus, on peut sans aucun doute prétendre que cela aurait pu être fait depuis un certain temps. Il est important à noter que le catalogue de revendications contenait encore de nombreuses autres exigences.

Position récente du ministre du Travail Georges Mischo

En raison de la position récente du ministre du Travail Georges Mischo, voulant permettre à l'avenir la signature de conventions collectives sans l'accord des syndicats respectivement de ne négocier pas exclusivement avec l'OGBL et le LCGB, il y a une cependant une remarque qui s'impose. D'abord, il est important de souligner que l'OGBL et le LCGB se sont formellement opposés à cette initiative du ministre. La Bréifdréieschgewerkschaft, comme d'ailleurs la CGFP sont d'avis qu'il ne faut et qu'en ne peut en aucun cas accepter, d'affaiblir le droit de négociation des syndicats.

Il faut cependant savoir, que le Syndicat des P&T, affilié à la CGFP, est tout simplement le SYNDICAT chez POST Luxembourg avec environ 2.000 membres. Le Syndicat des P&T a récemment une nouvelle fois remporté les élections sociales de mars 2024. Il est également à noter que POST Luxembourg est le plus grand établissement public du Luxembourg.

Accepter le résultat des élections sociales !

Les deux syndicats du secteur privé continuent d'affirmer

que le Syndicat des P&T n'a pas le droit de négocier ni de signer des accords salariaux, refusant ainsi de reconnaître l'expertise du Syndicat des P&T et de respecter manifestement le résultat des élections ainsi que la volonté des collaborateurs sous statut privé chez POST Luxembourg. Si le grand Syndicat des P&T remporte, comme on le sait, toutes les élections chez POST, détient une large majorité des collaborateurs de POST parmi ses membres, et démontre un savoir-faire que nul autre syndicat ne possède, notamment grâce à l'alliance de ses huit syndicats, pourquoi ne pas respecter la volonté des collaborateurs de POST ou dans d'autres établissements publics ?

Pourquoi les collaborateurs de POST choisissent le Syndicat des P&T ?

À qui la faute, si ces deux syndicats privés ne parviennent pas à convaincre suffisamment pour recruter des membres, comme c'est notamment le cas chez POST Luxembourg, et si les salariés choisissent de faire confiance à un autre syndicat qu'ils estiment mieux pouvoir représenter leurs préoccupations ? Les deux grands syndicats du secteur privé devraient plutôt s'interroger sur les raisons de leur perte de représentativité. Concernant la situation chez POST Luxembourg, ils refusent littéralement d'accepter que le Syndicat des P&T jouisse manifestement de la confiance des collaborateurs, notamment grâce à ses huit sous-organisations très actives. La situation syndicale chez POST Luxembourg démontre clairement, qu'il est nécessaire d'apporter des adaptations et qu'il est essentiel de discuter dans ce contexte de la situation de la représentativité dans les établissements publics.

La CGFP, le Syndicat No 1 au Luxembourg au sein de la fonction publique !

Les représentants de la CGFP et de ses diverses sous-organisations, telles que le Syndicat des P&T, possèdent une expertise avérée en droit du travail, dans les connaissances du statut des fonctionnaires, ainsi que des compétences solides en négociation de conventions collectives, et ceci tout simplement grâce à leur savoir-faire éprouvé. La CGFP n'est pas par hasard le syndicat numéro 1 au Luxembourg au sein de la fonction publique. La CGFP doit cette position à sa capacité de dialogue avec les parties adverses, à ses compétences en négociation et en communication, et à sa proximité avec ses membres issus de ses nombreuses sous-organisations. Il convient également de souligner l'expérience du personnel au siège de la CGFP et le respect dont jouissent les délégués des sous-organisations de la part du bureau exécutif de la CGFP.

Des syndicats affiliés à la CGFP devront pouvoir signer et négocier des conventions collectives !

La Bréifdréieschgewerkschaft estime et revendique qu'à l'avenir, dans les établissements publics les résultats des élections devront être respectés. Si des syndicats, affiliés à la CGFP remportent les élections et deviennent représentatifs au sein des Délégations de Salariés dans des établissements publics, ils devront, selon l'opinion de la BG, avoir le droit de négocier et de signer des conventions collectives, sans ne plus être la cible de remarques provocatrices de la part des syndicats du secteur privé.

Résultat des négociations de la C.C.T.04

En relation avec la situation et les perspectives financières de POST Luxembourg on peut prétendre que le résultat de cette négociation est loin d'être mauvais, étant donné que cette convention représente un coût de plusieurs millions d'euros pour les années 2024 et 2025. Tout d'abord, la majorité des collaborateurs sous statut privé ont profité d'une prime de 1.400 EUR. De plus, ils profiteront d'une augmentation salariale de 1,95 %, rétroactive au 1er janvier 2024.

Copy paste de l'accord salarial de la CGFP !

Cette augmentation salariale, ainsi que les résultats de négociation de cette nouvelle convention, représentent simplement ce que la CGFP, premier syndicat du Luxembourg au sein de la Fonction publique, avait négocié fin 2022 pour les collaborateurs sous statut public des administrations et établissements publics de l'État. Cela montre finalement que le LCGB et l'OGBL acceptent de reprendre les dispositions financières de l'accord salarial de la CGFP pour les salariés sous statut privé chez POST Luxembourg. On peut donc en conclure que ces deux syndicats reconnaissent la très bonne qualité des accords négociés par la CGFP.

Quoi d'autre

En plus des augmentations salariales, diverses adaptations textuelles ont été apportées dans le cadre de la nouvelle CC04. L'une de ces modifications stipule que désormais les collaborateurs ne sont plus obligés de rester jusqu'à 15h30 sur leur lieu de travail. Si les besoins du service le permettent, ils peuvent se déconnecter dès à présent avant 15h30, conformément aux dispositions sur l'horaire mobile et le règlement concernant le CET/RET des collaborateurs de tous les statuts. Toutefois, en cas d'un nouvel accord salarial conclu par la CGFP, les parties se sont engagées à se réunir dans un bref délai pour négocier la mise en œuvre de cet accord (point indiciaire et aspect financier) pour les salariés de POST Luxembourg.

Un accord correct pour les salariés de POST

L'accord de la CGFP pour les fonctionnaires et employés publics pour les années 2023 et 2024 avec le gouvernement a été globalement perçu comme un bon compromis. Étant donné que cet accord (prime et augmentation linéaire de 1,95 %) a tout d'abord été signé par les syndicats chez POST Telecom, on peut en conclure qu'il constitue également un bon accord pour les collaborateurs de POST Luxembourg sous statut privé. Bien que toutes les revendications syndicales n'aient pas été intégrées dans les négociations de la C.C.T.04, ces points seront réexaminés dès 2025 dans le cadre des discussions préliminaires aux négociations de la prochaine convention collective (C.C.T.05). Dans les négociations de conventions collectives chez POST Luxembourg, il existe toujours une marge de manœuvre, et généralement, les parties négociantes parviennent à un compromis. Il est également important de rappeler que la direction de POST Luxembourg signe un accord qui doit ensuite être validé par le conseil d'administration en tenant compte, tout simplement, des performances financières du groupe.

Limites de revendications syndicales et augmentation des frais pour POST ces dernières années !

Dans ces négociations, il existe cependant des limites aux revendications syndicales, notamment en tenant compte de la situation liée aux six tranches indiciaires depuis 2020, en attente de la septième. D'autant plus, il ne faut pas oublier les accords des conventions collectives CC03 et CC04, ainsi que les différents accords salariaux de la CGFP pour la période de 2020 à 2024 qui représentent ensemble plusieurs dizaines de millions d'euros de frais de personnel supplémentaires sur les dernières années. Ces dépenses doivent d'abord être couvertes par POST, principalement grâce à la vente des produits du groupe. Des augmentations tarifaires permanentes ne sont pas toujours une solution ! Cependant, si les résultats de POST ne sont que satisfaisants, ou dans le pire des cas, si l'entreprise se retrouve dans une situation de perte – ce que personne n'espère – d'autres questions et problématiques se poseront certainement, notamment en ce qui concerne

la garantie d'emploi, et par conséquent les conditions de travail seraient certainement affectées.

Connaissances approfondies sur l'Établissement public POST !

C'est pourquoi, il est malheureusement clair que l'on ne peut pas tout recevoir ce que l'on revendique pour nos précieux collaborateurs ! Les syndicalistes du Syndicat des P&T qui négocient avec la Direction de POST, connaissent parfaitement la situation du groupe et sont conscients des diverses conséquences en cas de mauvais résultats financiers de l'entreprise. Ainsi, des informations détaillées et des connaissances approfondies sur l'établissement sont souvent méconnues par les secrétaires syndicaux des deux grands syndicats du secteur privé, ce qui représente un problème lors de la négociation de la convention collective.

Position douteuse et provoquante du LCGB envers un membre du Syndicat des P&T affilié à la CGFP !

Dans ce contexte, il est à noter que la secrétaire du LCGB a souhaité exclure sans réussite le président du plus grand syndicat de POST, la Bréifdréieschgewerkschaft, des négociations de la convention collective, bien qu'il s'agisse du syndicat regroupant le plus grand nombre de salariés. A

quoi bon et quelle était l'idée ?

Rôle du Syndicat des P&T, affilié à la CGFP

Il est important de préciser que les accords négociés pour les agents de droit public entre le ministre de la Fonction publique et la CGFP ne sont pas négociés avec les syndicats de POST. Cependant, POST est dans l'obligation de mettre en œuvre les accords de la CGFP pour les collaborateurs du statut public. Des avantages, qui seront bientôt accordés aux collaborateurs répondant aux critères de l'accord de médiation négocié par le Syndicat des P&T.

À la suite des accords conclus ces derniers mois, incluant l'accord de médiation, les élections sociales, l'accord des 12 points, le recours de 320 facteurs, et plus récemment la nouvelle convention collective intégrant une partie de l'accord salarial de la CGFP, il est plus évident que jamais que le Syndicat des P&T, avec ses huit sous-syndicats affiliés à la CGFP, constitue la principale force syndicale chez POST Luxembourg.

En matière de représentation syndicale, il est donc impossible de contourner la Bréifdréieschgewerkschaft et les sept autres syndicats du Syndicat des P&T !

Le mot du président du Syndicat des P&T

Gilbert Goergen

Chers collègues salariés de POST,

C'est avec une grande satisfaction que je vous présente mon opinion sur la nouvelle convention collective. Malgré les divergences exprimées par certains syndicats comme le LCGB et l'OGBL, nous avons défendu avec détermination les intérêts de tous les salariés de POST.

Parmi les avancées majeures, citons une augmentation salariale de 1,95 %, une prime unique de 1 400 € brut, l'adaptation de la grille salariale, ainsi que des améliorations des conditions de travail et de la protection sociale. Nous avons également accordé une importance particulière au développement des compétences via la formation continue.

Plus que jamais, nous nous engageons à œuvrer pour un rapprochement progressif des conditions de travail des salariés sous statut privé avec celles du droit public, afin que vous puissiez bénéficier des mêmes garanties que les collaborateurs du secteur public. L'intégration partielle des accords salariaux de la CGFP représente une première étape, mais d'autres étapes devront suivre.

Merci pour votre confiance et votre soutien.



Convention collective CCT 4.0

Prise de position d'Alexandra Schiralli, membre de la délégation des salariés

La capacité à travailler efficacement en équipe constitue un atout majeur pour atteindre nos objectifs au profit des collaborateurs de POST Luxembourg.

Garantir de bonnes conditions de travail, veiller au bien-être, défendre la sécurité de l'emploi, et protéger nos droits et intérêts demeurent les priorités absolues de la Délégation des salariés.

La signature de la CCT 4.0 comprend deux éléments financiers essentiels, destinés à soutenir nos précieux collaborateurs.

- Une prime unique de 106 EUR par mois sur l'année 2023 qui a été arrondi à 1400 EUR ;
- Une augmentation linéaire de tous les salaires de 1,95% pour l'année 2024 ;

L'un des accords clés de cette convention collective stipule que toute augmentation de salaire négociée par la CGFP pour les agents de droit public devra, dans les meilleurs délais, être négociée avec la Direction de POST afin que les salariés de POST Luxembourg puissent éventuellement aussi en bénéficier.

Pour de nombreux collaborateurs sous statut salarié, la différence de salaire entre les deux statuts demeure depuis toujours une problématique importante. Selon eux, il serait souhaitable de trouver une solution équitable en matière des différentes primes et allocations et de viser, dans la mesure du possible, de les mettre à pied d'égalité avec le statut public, notamment aussi en ce qui concerne les congés, où une grande disparité persiste actuellement.

Il est louable que, dans le cadre des négociations pour la prochaine convention collective, la CCT 5.0, il ait été décidé de constituer des groupes de travail qui vont commencer à travailler dès le début de 2025. Ceux-ci auront pour mission de discuter et d'analyser les demandes issues du catalogue de revendications actuel de la CCT 4.0, dans le but de trouver éventuellement un terrain d'entente. Parvenir à une solution concernant l'attribution d'un 13e mois complet, une indemnité correcte pour le travail de nuit, une solution pour les postes à responsabilités, le droit au chef de famille, comme c'est le cas pour les collaborateurs sous statut public, serait non seulement satisfaisant, mais aussi mérité et contribuerait à réduire les

inégalités qui suscitent régulièrement de nombreuses discussions entre les collaborateurs.

Lorsque chaque délégué(e) de la délégation des salariés contribue à sa manière et que tout le monde œuvre ensemble vers un objectif commun, le succès est souvent au rendez-vous. La créativité et le professionnalisme syndical sont deux qualités essentielles dans le monde professionnel pour obtenir, en tant qu'équipe soudée, de bons résultats au bénéfice des collaborateurs. Ensemble, nous sommes prêts à relever de nouvelles challenges et à donner le meilleur de nous-mêmes lors des prochaines discussions.

Merci à tous pour le travail accompli.

Alex



Echelon	Carrière A			Echelon	Carrière B			Echelon	Carrière C			Echelon	Carrière D		
	Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal
0	2.825,93	0,00	2.825,93	0	2.941,27	0,00	2.941,27	0	3.056,62	0,00	3.056,62	0	3.402,65	57,67	3.460,32
2	2.906,67	28,84	2.935,51	2	3.027,78	28,84	3.056,62	2	3.148,89	28,84	3.177,73	2	3.535,30	115,34	3.650,64
4	2.981,64	57,67	3.039,32	4	3.108,52	57,67	3.166,20	4	3.235,40	57,67	3.293,07	4	3.667,94	173,02	3.840,96
6	3.056,62	86,51	3.143,13	6	3.189,26	86,51	3.275,77	6	3.316,14	86,51	3.402,65	6	3.794,82	230,69	4.025,51
8	3.131,59	115,34	3.246,94	8	3.270,01	115,34	3.385,35	8	3.396,88	115,34	3.512,23	8	3.921,70	288,36	4.210,06
10	3.200,80	144,18	3.344,98	10	3.344,98	144,18	3.489,16	10	3.477,62	144,18	3.621,80	10	4.042,81	346,03	4.388,84
12	3.270,01	173,02	3.443,02	12	3.419,95	173,02	3.592,97	12	3.552,60	173,02	3.725,61	12	4.163,92	403,70	4.567,63
14	3.339,21	201,85	3.541,06	14	3.494,93	201,85	3.696,78	14	3.627,57	201,85	3.829,42	14	4.279,27	461,38	4.740,64
16	3.408,42	230,69	3.639,11	16	3.564,13	230,69	3.794,82	16	3.702,55	230,69	3.933,23	16	4.394,61	519,05	4.913,66
18	3.477,62	259,52	3.737,15	18	3.633,34	259,52	3.892,86	18	3.771,75	259,52	4.031,28	18	4.504,19	576,72	5.080,91
20	3.546,83	288,36	3.835,19	20	3.702,55	288,36	3.990,91	20	3.840,96	288,36	4.129,32	20	4.613,76	634,39	5.248,16
22	3.610,27	288,36	3.898,63	22	3.765,98	317,20	4.083,18	22	3.910,16	317,20	4.227,36	22	4.717,57	692,06	5.409,64
24	3.673,71	288,36	3.962,07	24	3.829,42	346,03	4.175,46	24	3.979,37	346,03	4.325,40	24	4.821,38	749,74	5.571,12
26	3.737,15	288,36	4.025,51	26	3.892,86	346,03	4.238,90	26	4.048,58	374,87	4.423,45	26	4.919,43	807,41	5.726,83
28	3.800,59	288,36	4.088,95	28	3.956,30	346,03	4.302,33	28	4.112,02	403,70	4.515,72	28	5.017,47	865,08	5.882,55
30	3.864,03	288,36	4.152,39	30	4.019,74	346,03	4.365,77	30	4.175,46	403,70	4.579,16	30	5.115,51	865,08	5.980,59

Echelon	Carrière E			Echelon	Carrière F			Echelon	Carrière G			Echelon	Carrière H		
	Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal		Salaire de Base	Supplément maximal	Salaire maximal
0	3.979,37	403,70	4.383,08	0	4.556,09	692,06	5.248,16	0	4.902,12	1.614,82	6.516,94	0			
2	4.192,76	461,38	4.654,13	2	4.844,45	922,75	5.767,20	2	5.248,16	1.845,51	7.093,66	2			
4	4.406,14	519,05	4.925,19	4	5.132,81	1.153,44	6.286,25	4	5.594,19	2.076,19	7.670,38	4			
6	4.608,00	576,72	5.184,72	6	5.386,57	1.384,13	6.770,70	6	5.911,38	2.306,88	8.218,27	6	9.227,53	2.306,88	11.534,41
8	4.809,85	634,39	5.444,24	8	5.640,33	1.614,82	7.255,14	8	6.228,58	2.537,57	8.766,15	8	9.227,53	2.883,60	12.111,13
10	5.005,93	692,06	5.698,00	10	5.871,01	1.730,16	7.601,18	10	6.516,94	2.768,26	9.285,20	10	9.227,53	3.460,32	12.687,85
12	5.202,02	749,74	5.951,76	12	6.101,70	1.845,51	7.947,21	12	6.805,30	2.998,95	9.804,25	12	9.227,53	3.691,01	12.918,54
14	5.386,57	807,41	6.193,98	14	6.309,32	1.960,85	8.270,17	14	7.093,66	3.229,63	10.323,30	14	9.227,53	3.921,70	13.149,23
16	5.571,12	865,08	6.436,20	16	6.516,94	2.076,19	8.593,14	16	7.382,02	3.460,32	10.842,35	16	9.227,53	4.152,39	13.379,92
18	5.744,14	922,75	6.666,89	18	6.724,56	2.191,54	8.916,10	18	7.641,55	3.691,01	11.332,56	18	9.227,53	4.383,08	13.610,60
20	5.917,15	980,42	6.897,58	20	6.932,18	2.306,88	9.239,06	20	7.901,07	3.806,36	11.707,43	20	9.227,53	4.613,76	13.841,29
22	6.078,63	1.038,10	7.116,73	22	7.116,73	2.422,23	9.538,96	22	8.160,59	3.921,70	12.082,29	22	9.227,53	4.844,45	14.071,98
24	6.240,12	1.095,77	7.335,88	24	7.301,28	2.537,57	9.838,85	24	8.391,28	4.037,04	12.428,33	24	9.227,53	5.075,14	14.302,67
26	6.401,60	1.153,44	7.555,04	26	7.485,83	2.652,91	10.138,75	26	8.621,97	4.152,39	12.774,36	26	9.227,53	5.190,48	14.418,01
28	6.551,54	1.211,11	7.762,66	28	7.670,38	2.768,26	10.438,64	28	8.823,82	4.267,73	13.091,56	28	9.227,53	5.305,83	14.533,36
30	6.701,49	1.268,79	7.970,28	30	7.843,40	2.883,60	10.727,00	30	9.025,68	4.383,08	13.408,75	30	9.227,53	5.421,17	14.648,70

Indice 944,43



Signature de la nouvelle Convention Collective 4.0

Dans notre **Newsletter de mars 2023**, nous vous avons expliqué nos **revendications** liées à l'application de l'accord salarial de la fonction publique pour les salariés de POST Luxembourg.

Cet accord prévoyait **deux points fondamentaux** :

- une **prime** unique de 106€/mois sur l'année 2023, et
- une **augmentation** linéaire de tous les **salaires** de 1,95% pour l'année 2024.

Le **24 septembre 2024**, les trois Syndicats présents chez POST Luxembourg, le Directeur général et la Directrice des Ressources humaines de POST Luxembourg ont finalement signé une **nouvelle Convention Collective** qui donne donc droit aux salariés de POST de profiter de ces mêmes avantages que les agents de droit public, qui les ont déjà reçus l'année passée. Un autre point important de cette Convention Collective 4.0, valable pour les années 2024 et 2025, c'est l'inscription dans l'article 2 d'une **obligation**, pour chaque nouvel accord salarial au sein de la fonction publique, **d'entamer en interne des négociations dans un délai maximal de deux mois**. Ceci nous permettra, entre autres, de garantir que toute augmentation de salaire pour les agents de droit public soit aussi appliquée, après négociation, aux salariés et ceci dans un délai raisonnable. Lors des négociations, nous avons même réussi de transformer le montant mensuel de 106€ en un montant annuel de 1400€, ce qui est plus favorable.

La Convention Collective 4.0 contient également des **adaptations textuelles**, permettant d'apporter des précisions à certains articles, afin d'en améliorer la compréhension et ainsi éviter des interprétations différentes.

Finalement, il a été décidé de créer des **groupes de travail**. L'idée est d'associer des compétences et énergies permettant une meilleure préparation des négociations pour la Convention Collective 5.0.

Syndicat des P&T

Entrevue avec Lex Delles: Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme

En date du 25 septembre, une troisième entrevue a entre-temps eu lieu entre le ministre Lex Delles, accompagné de deux de ses conseillers, Mme. Françoise Schlink et M. Luc Wilmes, et le Syndicat des P&T. Ce dernier était représenté par Gilbert Goergen, Udo Fell, Dan Nestler, Steve Streff et Raymond Juchem. Le Syndicat des P&T, affilié à la CGFP et regroupant huit syndicats, est de loin la plus grande organisation syndicale chez POST Luxembourg qui regroupe environ 2.000 membres qui sont collaborateurs de tous les statuts et métiers.

Les sujets abordés lors de cette réunion comprenaient les décisions issues de l'accord de médiation, la Postschoul, les élections du Conseil d'administration, le statut des collaborateurs de Post, ainsi que le recrutement par le biais de l'armée. D'autres sujets, tels que la gouvernance de POST, la nouvelle entité » Deep », et notamment la nouvelle convention collective ont également été brièvement discutés.

Cette rencontre avec le Ministre tutelle de POST Luxembourg s'est avérée à nouveau très enrichissante, et une multitude d'informations a été échangée et différents problèmes ont pu être discutés. Comme lors des précédentes entrevues avec le ministre Delles, il convient de souligner le grand intérêt du ministre pour les activités de POST Luxembourg, son intérêt face à la situation du personnel et sa maîtrise approfondie des différents dossiers. Un ministre comme on le souhaite donc comme syndicaliste.

Suite aux sujets très intéressants et les prises de positions qui ont été échangées, une prochaine entrevue entre le ministre Lex Delles et le Syndicat des P&T est déjà planifiée au mois de décembre.



Commémoration :

Cérémonie commémorative pour le 82^{ème} anniversaire de la grève des postiers

À l'occasion du 82^e anniversaire de la grève des postiers face à l'occupation nazie, l'Amicale de POST Luxembourg a invité, le mardi 3 septembre 2024, à une cérémonie devant la plaque commémorative « À nos Héros et Martyrs », installée dans le hall d'entrée de POST Technologies à la Cloche d'Or. Cette plaque présente « St Georges terrassant le dragon », un bronze d'Auguste Trémont.

La cérémonie s'est déroulée en présence des familles des victimes, de Lex Delles, ministre de l'Économie, du Président du Conseil d'administration Serge Allegrezza, ainsi que de plusieurs membres du Conseil d'administration de POST Luxembourg, de la Direction de POST Luxembourg, du comité de l'Amicale de POST Luxembourg, de l'Amicale de Hinzert, et du Syndicat des P&T. Comme chaque année, la Bréifdrëeschgewerkschaft était également présente, accompagnée par des membres de notre section des retraités et de notre drapeau syndical.

Après les mots de bienvenue de Mike Orazi, président de l'Amicale de POST Luxembourg, Cliff Konsbruck, directeur général adjoint de POST Luxembourg, Maurice Bauer, premier échevin de la Ville de Luxembourg, et le ministre Lex Delles ont pris la parole pour s'adresser aux invités. Les trois intervenants ont souligné non seulement l'importance de cette cérémonie pour honorer la mémoire des victimes et des héros du passé, mais aussi la disparition progressive des témoins de cette époque. Ils ont rappelé, combien il est essentiel de perpétuer ce souvenir et de transmettre aux générations futures l'histoire et les leçons de ce moment exceptionnel de solidarité et de lutte pour la liberté de notre peuple. La cérémonie s'est conclue, se-

lon la tradition, par l'hymne national « Ons Heemecht », interprété par Georges Schmit.

Pour mémoire, le dimanche 30 août 1942, le Gauleiter Simon a rendu public le décret imposant le service militaire obligatoire dans la Wehrmacht pour les classes luxembourgeoises de 1920 à 1924. En réaction, une grève initiée par les syndicats et les mouvements de résistance contre cet enrôlement forcé de quelque 15 000 Luxembourgeois a débuté à Wiltz, avant de s'étendre à la capitale puis au sud du pays. Les postiers Nicky Konz et Jean Schroeder, âgés de 28 ans, furent les premiers à être arrêtés sur le territoire de la Ville de Luxembourg. À la suite de ce mouvement de révolte, des condamnations à mort furent prononcées par les tribunaux spéciaux, suivies d'exécutions immédiates.

Outre Nicky Konz et Jean Schroeder, exécutés les 3 et 4 septembre 1942 au camp de concentration de Hinzert, neuf autres membres du personnel des PTT ayant participé à la grève à la poste centrale de Luxembourg-Ville furent condamnés devant le Standgericht, comme 37 autres grévistes luxembourgeois, et ceci à diverses peines. Au total, 22 postiers furent déportés dans des camps de concentration, dont six périrent. Dix autres furent emprisonnés, parmi lesquels deux ont laissé la vie.

Nous n'oublierons jamais votre engagement héroïque pour notre pays et notre liberté dans ces moments noirs dans l'histoire luxembourgeoise.

Post Luxembourg, l'Amicale Post Luxembourg et la Bréifdrëeschgewerkschaft



Expo 2025 Osaka

vom 1. bis 14. August 2025

Tokyo - Hiroshima - Osaka - Kyoto

- 1 August 2025 Départ Lux oder Frankfurt
- 2 August 2025 Tokyo
- 3 August 2025 Tokyo
- 4 August 2025 Tokyo
- 5 August 2025 Tokyo
- 6 August 2025 Hiroshima
- 7 August 2025 Hiroshima
- 8 August 2025 Osaka
- 9 August 2025 Osaka
- 10 August 2025 Osaka Expo
- 11 August 2025 Osaka Expo
- 12 August 2025 Kyoto
- 13 August 2025 Kyoto
- 14 August 2025 Kyoto retour 

Ihre Inklusivleistungen:

- Haustürabholung
- Flüge Luxemburg oder Frankfurt nach Tokyo und Tokyo oder Osaka nach Luxemburg (Economy Class)
- Transfers lt. Programm
- 12 Übernachtungen in 5 * Hotels inkl. Frühstück
- Besichtigung von Tokyo, Enoshima, Hiroshima, World Peace Museum, Myajima, Kamakura, Osaka, Nara, Fujimi Nari Shrin, Bambus Forest, Tenryuji Temple, Kiyomizudera, Ninenzaka & Sannenzaka Shopping street, Gion, Kyoto Imperial Palace
- 2 x Eintritt zur Expo 2025
- Alle Transfers laut Programm
- Fahrt mit dem Shinkansen Tokyo - Hiroshima- Osaka-Kyoto
- Lokale Englische Reiseleitung



Preis:

Doppelzimmer 5780 EUR

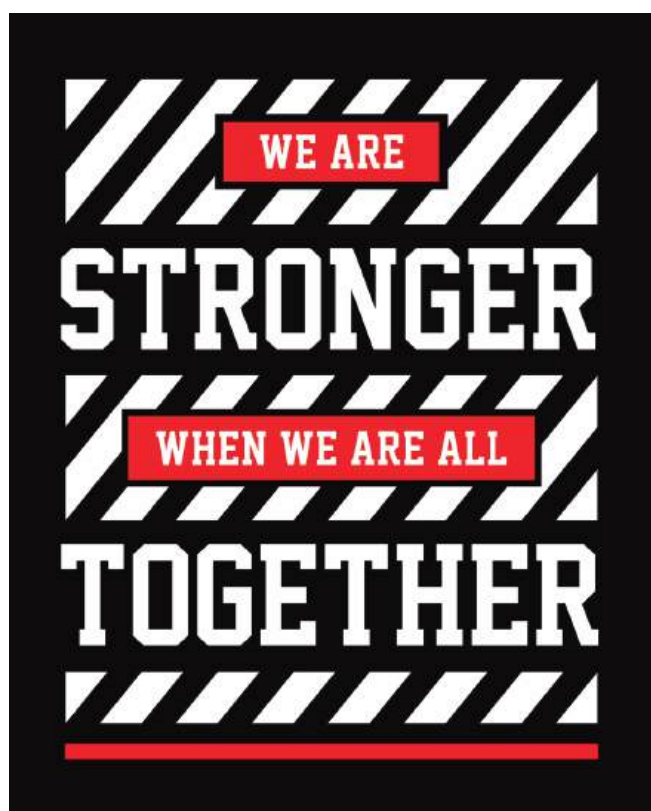
Einzelzimmer 7980 EUR

Anmeldung: www.amicalepost.lu/events

Gesetzentwurf 8040:

Harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et des employés de l'État

Obwohl das Harmonisierungsgesetz für die unteren Laufbahnen bereits im Januar 2022 zwischen den Sozialpartnern, der CGFP und Minister Hansen unterzeichnet wurde, wurde es den Parlamentariern bisher noch nicht zur Abstimmung vorgelegt. Dieses wichtige Gesetz betrifft die Laufbahnen D3, D2, D1 und C1. Nach Inkrafttreten des Gesetzes sollen dann nur noch die Laufbahnen C1 (Endgehalt 348 Punkte) und C2 (Endgehalt 275 Punkte) für Staatsbeamte bestehen.



Die Beamtenkammer gab ihr Gutachten bereits im Dezember 2022 ab, gefolgt vom Gutachten des Staatsrates im Dezember 2023, jeweils in Zusammenhang mit dem vorliegenden „Projet de loi“. Aufgrund zahlreicher Einwände beider Kammern zu diesem Gesetzesentwurf wurden neue Gutachten, beider Gremien erforderlich.

Die Beamtenkammer reichte ihr neues Gutachten im September 2024 ein; das aktuelle Gutachten des Staatsrates stand Mitte November jedoch noch aus. Anschließend

bleibt dann abzuwarten, welche Änderungen in Bezug auf die Gutachten der beiden Kammern möglicherweise noch in den endgültigen Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzentwurf bald in der „Commission de la Fonction publique“ vorgestellt und diskutiert wird und der Berichterstatter den Abgeordneten dann daraufhin im Parlament, die Details des Entwurfs zur Abstimmung im Parlament erläutert. Dies hätte, falls das Gesetz gestimmt wird, dann zur Konsequenz, dass den betroffenen Mitarbeitern, die eventuell fälligen Nachzahlungen, endlich ausgezahlt werden könnten.

Der aktuelle Gesetzentwurf enthält die folgenden für die Briefträger wichtigen Punkte:

- Nur noch ein Promotionsexamen in der Laufbahn des Staatsbeamten;
- Der Endgrad der neuen Laufbahn C2 wird von 272 auf 275 Punkte aufgewertet;
- Mögliche Rückzahlungen bis Juli 2022.

Die aktuelle Laufbahn des „Employé D1“ wird nach Inkrafttreten des Gesetzes eingefroren, was bedeutet, dass diese Laufbahn sich nicht mehr weiterentwickeln wird und man die derzeitigen Beamten in dieser Laufbahn auslaufen lässt. Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird für die Laufbahn des „Employé“ eine finanziell weniger attraktive Laufbahn C2 eingeführt. Im Gutachten der Beamtenkammer wird erneut darauf hingewiesen, dass der aktuelle Gesetzentwurf, in Zusammenhang mit dem „Examen de fonctionnarisation des Employé d'État“, eine Diskriminierung zwischen dem „Employé d'État“ D1 und dem „Fonctionnaire“ D2 beinhaltet.

Der „Employé“, der das Examen de Fonctionnarisation ablegt und besteht, erreicht im Endgrad 282 Punkte. Im Vergleich dazu erreicht der „Fonctionnaire“, der – nebenbei bemerkt – mehrere Examen abgelegt hat, gemäß dem neuen Gesetz jedoch nur 275 Punkte im Endgehalt. Diese Tatsache stellt aus Sicht der Chambre des fonctionnaire et employés d'État sowie der Briefträgergewerkschaft, eine klare Diskriminierung der Laufbahn des „Fonctionnaire d'État“ dar.

Accord sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Fonction publique, Monsieur Marc Hansen,

et

la Fédération Générale des Expéditionnaires et Chargés Techniques de l'Etat (FGEC), l'Association Professionnelle de la Fonction Publique (APFP), le Syndicat National de la Police Grand-Ducale (SNPGL), le Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise (SPAL), Douanesgewerkschaft (DG), l'Association des Employés de l'Etat (AEE), Bréifdréieschgewerkschaft (BG), l'Association des Agents Techniques de l'Etat (AAT), l'Association des Agents Techniques des P&T (AATPT), le Syndicat National des Pompiers Professionnels du Luxembourg (SNPPL), l'Association des Agents Pénitentiaires du Grand-Duché de Luxembourg (AAP), l'Association des Expéditionnaires et Commis des P&T (AECPT), l'Association Professionnelle des Cantonniers de l'Etat (APCE), l'Association des Employés des P&T (ADEPT), l'Association des Huissiers et Surveillants de salle auprès de l'Etat (AHSE), l'Association des Fonctionnaires et Employés de l'Administration du Cadastre et de la Topographie (CADEX), l'Association du Personnel Technique et Educatif des Etablissements Pénitentiaires (APTE), le Syndicat des surveillants (SDS), l'Association Professionnelle des Chaîneurs du Cadastre et de la Topographie (APCCT), l'Association des Fonctionnaires et Employés de l'Enregistrement et des Domaines (AFEE) et le Syndicat des Expéditionnaires de l'Administration des Contributions (SEAC), représentés par Monsieur Gilbert Goergen, Vice-président fédéral de la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP),

au terme d'échanges constructifs et de négociations respectueuses menées avec bon sens,

en vue de la mise en œuvre du point 7 de l'accord salarial du 4 mars 2021,

et sous réserve que les modifications législatives nécessaires trouvent l'assentiment de la Chambre des députés,

ont convenu ce qui suit :

Principes généraux retenus

Les futures catégories de traitement et d'indemnité C seront composées de respectivement deux groupes de traitement et deux groupes d'indemnité C1 et C2 et remplaceront les catégories de traitement et d'indemnité C et D actuelles.

Cette harmonisation aura notamment pour effet de supprimer les barrières auxquelles sont actuellement confrontés les fonctionnaires de certains groupes de traitement au niveau des possibilités de changer d'administration.

Les niveaux d'études exigés pour accéder aux groupes de traitement ou d'indemnité seront fixées comme suit :

- C1 : au moins cinq années d'études secondaires ou équivalentes
- C2 : sans condition d'études

Les indemnités de stage des fonctionnaires seront fixées au quatrième échelon du grade de début de carrière. Pour les employés, l'indemnité de première année de service sera fixée au 3^e échelon du grade de début de carrière et l'indemnité de deuxième année de service au 4^e échelon.

La bonification d'ancienneté de service des fonctionnaires et employés sera calculée à partir du troisième échelon du grade de début de carrière.

Les groupes de traitement C1 et C2 comprendront cinq grades, dont les trois premiers correspondront au niveau général et les deux autres au niveau supérieur. L'accès au troisième grade et aux grades suivants est soumis à la condition d'avoir réussi l'examen de promotion. Toutefois, cette condition n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement pour le fonctionnaire âgé de cinquante ans au moins.

Les groupes d'indemnité C1 et C2 comprendront quatre grades, dont les trois premiers correspondront au niveau général et le dernier au niveau supérieur. L'accès au troisième grade et au grade suivant est soumis à la condition d'avoir réussi l'examen de carrière. Toutefois, cette condition n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade pour l'employé âgé de cinquante ans au moins et qui a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont fixées comme suit :

- Groupes de traitement ou d'indemnité C1 : 15 points indiciaires
- Groupes de traitement ou d'indemnité C2 : 10 points indiciaires

Pour les quelques cas où la présente harmonisation risquerait d'engendrer au final un désavantage par rapport aux perspectives actuelles, les parties ont convenu de prévoir des dispositions transitoires.

Mécanisme général de classement dans les nouveaux groupes de traitement et d'indemnité

Tous les groupes de traitement et d'indemnité relevant actuellement des catégories de traitement et d'indemnité C et D sont intégrés dans les nouveaux groupes de traitement et d'indemnité C1 et C2 selon les modalités suivantes :

- Les fonctionnaires du groupe de traitement C1 et les employés du groupe d'indemnité C1 restent classés dans ces groupes.
- Le groupe de traitement D1 sera intégré dans le groupe de traitement C1.
- Les groupes de traitement D2 et D3 seront intégrés dans le groupe de traitement C2.
- Les groupes d'indemnité D2 et D3 seront intégrés dans le groupe d'indemnité C2.

- Les employés du groupe d'indemnité D1 en activité de service la veille de l'entrée en vigueur de la future loi conserveront le bénéfice des grades et échelons ainsi que de la perspective du groupe d'indemnité D1 tel que prévu actuellement.

Les fonctionnaires et employés seront classés dans le grade du nouveau tableau indiciaire correspondant à leur ancienneté de service, à compter de respectivement leur nomination ou début de carrière, acquise au moment de l'entrée en vigueur de la future loi, sous réserve d'avoir passé avec succès l'examen de promotion ou de carrière si celui-ci est une condition d'accès à ce grade.

Le classement dans le grade ainsi déterminé correspondra à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la future loi ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur.

Les fonctionnaires relevant de sous-groupes de traitement pour lesquels deux examens de promotion sont actuellement prévus et qui ont passé avec succès le premier de ces examens, seront considérés comme remplissant la condition de réussite à l'examen de promotion dans leur nouveau groupe de traitement.

Les agents en période de stage bénéficieront à partir de l'entrée en vigueur de la future loi des nouvelles indemnités de stage prévues pour les différents groupes de traitement ou d'indemnité. Au cas où celles-ci seraient inférieures aux anciennes, les agents bénéficieront d'un supplément personnel de traitement compensant cette différence.

Spécificités au niveau de certains groupes de traitement ou d'indemnité

- Pour certains groupes de traitement, les expectatives de carrière projetées s'avèreraient moins favorables. Il s'agit de ceux qui sont actuellement agencés sur 6 ou 7 grades, alors que les nouveaux groupes de traitement C1 et C2 comprendront cinq grades. Les fonctionnaires concernés, c'est-à-dire en activité de service la veille de l'entrée en vigueur de la future loi, bénéficieront d'un avancement de deux échelons supplémentaires (« double échelon ») afin de compenser au minimum d'éventuelles pertes au niveau de la masse salariale par rapport aux perspectives de leur carrière actuelle.
- Au cas où, pour les fonctionnaires dont le nouveau groupe de traitement comprendra moins de grades que l'actuel, la date de la réussite à l'examen de promotion serait prise en compte pour la détermination du rang d'ancienneté, une disposition transitoire sera prévue pour maintenir les conditions d'établissement de ce rang.
- Les fonctionnaires du groupe de traitement D1 qui, la veille de l'entrée en vigueur de la future loi, bénéficient de la prime de brevet de maîtrise, continueront à en bénéficier aussi longtemps qu'ils resteront classés dans le nouveau groupe de traitement C1.
- Pour le groupe de traitement C1, les grades respectivement 6 et F5 seront allongés d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 279.
- Pour le groupe de traitement C2, les grades respectivement 6 et F5 seront allongés d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 275.

- Pour le groupe d'indemnité C2, le grade 5 sera allongé d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 259.
- En cas de fonctionnarisation sur base de l'article 80 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les employés du groupe d'indemnité D1 seront nommés dans le groupe de traitement C2. Pour les agents concernés, l'échelon de fin de carrière du groupe de traitement C2 sera fixé à 282 points indiciaires.

Les grilles indiciaires retenues

Les tableaux indiciaires actuels seront adaptés suivant les grilles ci-après, en y remplaçant les grades respectifs existants :

Groupe de traitement C1

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
8bis	226	236	246	256	266	276	286	296	306	316	326	336	348		
7bis	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320		
6	171	180	189	198	207	216	225	234	243	252	261	270			
5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
F7bis	226	236	246	256	266	276	286	296	306	316	326	336	348		
F6bis	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320		
F5	171	180	189	198	207	216	225	234	243	252	261	270			
F4	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
F3	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				

Groupe de traitement C2

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
6	171	180	189	198	207	216	225	234	243	252	261	270			
5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202				
2	124	130	136	142	148	154	160	166	172						

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
F5	171	180	189	198	207	216	225	234	243	252	261	270			
F4	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
F3	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				
F2	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202				
F1	124	130	136	142	148	154	160	166	172						

Groupe d'indemnité C1

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
7bis	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	317		
6	171	180	189	198	207	216	225	234	243	252	261	270	279		
5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				

Groupe d'indemnité C2

Grade	Echelons														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253				
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224				
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202				
2	124	130	136	142	148	154	160	166	172						

Les parties sont conscientes que la présente harmonisation amènera à certains moments d'une carrière une légère diminution du nombre de points indiciaires par rapport aux perspectives actuelles, mais à d'autres moments une certaine augmentation du nombre de points indiciaires.

Fait à Luxembourg, le 14 janvier 2022

Gilbert Goergen
Vice-président fédéral de la CGFP

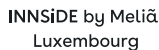
Marc Hansen
Ministre de la Fonction publique

09.03.2025
à 10:00 hrs
Luxembourg-Gasperich
POSTLAF
an der Stad
27^e

 www.postlaf.lu
 postlaf@pt.lu



avec le soutien de



Catering et problèmes avec les distributeurs de boissons



En premier lieu, il est important de préciser que les prix des menus de la cantine ont dû être augmentés il y a quelques mois. Dans ce contexte, il convient de noter que la cantine du bâtiment Helix est gérée par la société privée Ansamble dont le personnel n'est pas sous contrat POST Luxembourg. La hausse des prix résulte tout simplement de l'inflation, accompagnée d'une forte augmentation des prix des produits alimentaires, en grande partie due aux crises de ces dernières années. Pour faire face aux

pertes générées par la cantine, une adaptation des tarifs s'est malheureusement avérée nécessaire.

La Bréifdréieschgewerkschaft a déjà exprimé à plusieurs reprises, lors de différentes réunions, le souhait que les grands centres tels que ceux de Bettembourg et éventuellement Roost, où travaillent de nombreux collaborateurs, puissent bénéficier d'une offre de repas/menus payants. Bien qu'il n'y ait pas de service de cantine, une solution similaire est envisagée. Pour commencer, un projet pilote sera lancé au plus tard jusqu'à la fin du mois de novembre au centre de tri/distribution à Bettembourg. L'idée est qu'une société de catering proposera et livrera divers plats payants, que les collaborateurs pourront réchauffer dans des micro-ondes.

Espérons que la qualité des plats sera bonne, avec des prix raisonnables et un choix suffisant pour que le personnel de ce site puisse pleinement bénéficier de cette offre. Concernant les nombreuses pannes des distributeurs de boissons, en particulier des machines à café, la BG avait envoyé un courrier pour informer les responsables de cette situation. Par la suite les distributeurs dans tous les centres ont été remplacés. Le seul problème reste que les prix des boissons ont considérablement augmenté avec ce changement, et qu'ils ne sont pas uniformes dans tous les distributeurs. La BG, ainsi que d'autres syndicats, ont exprimé leurs préoccupations à propos de cette hausse et des disparités de prix.

In Ihren wohlverdienten Ruhestand sind eingetreten:

Keas François	05.2024	CD Tri
Schmit Romain	05.2024	CDD Wecker
Scheer Andre	08.2024	CD Tri
Reinert Pascal	08.2024	CDD Bettembourg
Rehlinger Roland	09.2024	CDD Ingeldorf
Rovatti Carlo	10.2024	CDD Bettembourg



Luxembourg, le 27 juin 2024

POST Luxembourg
 Direction Général
 Dép. Bâtiments et Facility Management
 M. le Chef de section
 (aux mains de M. Gilles Coutant)
 L-1616 Luxembourg



Objet : Distributeur des machines à café et snacks dans les centres de distribution

Monsieur Coutant,

Notre syndicat, la Bréifdréieschgewerkschaft a déjà à plusieurs reprises souligné l'importance d'offrir des snacks ou des alternatives de repas aux facteurs et factrices dans les neuf centres de distribution ainsi que dans le centre de tri. À ce jour, aucune mesure n'a été mise en place pour améliorer cette situation. Dans ces centres ne travaillent pas seulement des facteurs et factrices, des préposés et préposés-facteurs, mais aussi des porteurs de journaux et, dans certains centres, des chauffeurs de colis.

Tous nos valeureux collaborateurs et collaboratrices ont, selon notre avis, également le droit, de bénéficier d'une offre adéquate en matière de snacks, de boissons froides et chaudes ou d'autres aliments, comme nos collaborateurs du Helix ou de la Cloche d'or. Récemment, un nouveau problème est apparu et plusieurs collaborateurs nous ont contactés à ce sujet. D'une part, il y a le fait que les distributeurs dans les centres ne sont pas régulièrement approvisionnés et que les tarifs pour le café ne sont pas uniformes, ce qui est cependant connu depuis longtemps.

Le nouveau problème est que le distributeur de café dans le centre de Weierbach tombe souvent en panne et que le deuxième distributeur à café n'est absolument pas conçu pour servir du café à une si grande quantité de personnel, comme c'est le cas dans le plus grand centre de distribution à Weierbach. En relation avec ces problèmes, notre syndicat vous demande de faire les démarches nécessaires pour améliorer la situation, afin que les collaborateurs des différents centres puissent profiter en règle générale, des mêmes commodités en matière de prestations alimentaires, comme c'est notamment le cas dans le bâtiment Helix ou de proposer des alternatives.

En cas de questions, nous restons à votre disposition, sachant que notre syndicat, la Bréifdréieschgewerkschaft, avait déjà fait des propositions pour améliorer cette situation.

Veuillez croire à l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Petulowa Sacha
 Secrétaire Général

Juchem Raymond
 Président

Copie de la présente est envoyée à Monsieur Mario Treinen, Directeur de Post Courier, à M. Thomas Weier, Chef de département et à Mme Isabelle Faber, Directrice RH, Rel. publiques & RSE.

Konzern als zuverlässig erachtet:

Post darf sich mehr Zeit lassen - für viele Deutsche kein Problem

Der Postbote könnte künftig seltener kommen.

Im kommenden Jahr muss die Post nicht mehr die Mehrzahl der Briefe am Folgetag zustellen. Der Gesetzgeber räumt dem Logistiker mehr Zeit ein. Und die Deutschen nehmen es hin - auch wenn sich 44 Prozent eine etwas weniger kulante Regelung gewünscht hätten.

Die Deutsche Post darf sich ab dem nächsten Jahr mehr Zeit bei Zustellung von Briefen lassen. Und für viele Deutsche ist das kein Grund zum Klagen. Laut einer Umfrage sagen 43 Prozent, dass eine Briefzustellung am dritten Werktag nach Einwurf für sie "akzeptabel" sei. 12 Prozent würden sogar noch einen Tag mehr warten. 44 Prozent signalisierten indes, dass sie die Sendung schon am zweiten Werktag haben wollen. Ein Grund für die Bereitschaft, durchaus etwas länger auf die Post zu warten, könnte sein, dass sich die Bundesbürger langsam aber sicher zu Brief-Muffeln entwickeln.

So gab in der Forsa-Erhebung im Auftrag der Post jeder elfte Bundesbürger an, privat in den vergangenen zwölf Monaten keinen einzigen Brief verschickt zu haben. Immerhin 43 Prozent wollen bis zu fünfmal in diesem Zeitraum ein Kuvert verklebt und frankiert haben. Lediglich drei Prozent verschicken nach eigenen Angaben mehr als 50 Briefe im Jahr. Bei den von Privatleuten verschickten Briefsendungen geht es um Geburtstagswünsche oder Weihnachtsgrüße, aber auch um Anträge bei Behörden, Unterlagen für Versicherungen oder Kündigungen von Verträgen.

Für die laut Forsa repräsentative Umfrage wurden vom 26. August bis 5. September in Deutschland 2313 Frauen und Männer ab 18 Jahren online sowie weitere 300 Menschen telefonisch befragt.

Gemäß dem Postreformgesetz müssen ab nächstem Jahr 95 Prozent der Briefe in drei Werktagen beim Empfänger landen. Bislang müssen vier von fünf Schreiben am nächsten Werktag im Kasten liegen. Außerdem ist vorgeschrieben, dass künftig 99 Prozent der Briefe am vierten Werktag beim Empfänger sind.

Die Briefmenge ist seit den 90ern geschrumpft, das Briefgeschäft ist für den Konzern inzwischen eher zum Sorgenkind geworden - die Kosten, die pro eingeworfenem Brief im Schnitt anfallen, sind höher geworden. Deshalb wird

das Briefporto aller Voraussicht nach zum 1. Januar angehoben - wie hoch es sein wird, ist bislang nicht entschieden. Das Paketgeschäft zieht hingegen an, weil die Menschen immer mehr im Internet bestellen.

Das Image der Post wurde in der Umfrage ebenfalls abgefragt. 26 Prozent halten den Logistiker für zuverlässig und 51 Prozent für eher zuverlässig. Gut jeder Fünfte hält das Unternehmen indes für eher nicht oder überhaupt nicht zuverlässig. Auch die Sicht auf DHL wurde abgefragt, hier fielen die Zahlen für die Firma etwas besser aus. Der Bonner Konzern nennt sein Briefgeschäft Deutsche Post und sein Paketgeschäft DHL. Die Grenzen verschwimmen aus Verbrauchersicht allerdings, weil mancherorts der Zusteller sowohl Briefe als auch Pakete bringt.

Allein im ersten Halbjahr 2024 sind derweil bei der Aufsichtsbehörde rund 20.000 kritische Wortmeldungen zur Postbranche eingegangen und damit ein Viertel mehr als im Vorjahreszeitraum. Die allermeisten davon richteten sich gegen den Bonner Logistiker.

@Quelle: ntv.de, jwu/dpa 09.11.2024, 11:58





BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT
B.P. 1033 / L-1010 Luxembourg

Gëff Member an der BG

Unsere Leistungen im Überblick

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



Ein starkes Team



***Scannen,
Ausfüllen,
Aschécken,
A Member sinn!***

***Bréifdréieschgewerkschaft
The Best Choice als Gewerkschaft fir all
Mataarbechter!***

Journée Délégué(e)

Weiterbildung der Delegierten der Briefträgergewerkschaft

Am 19. Oktober 2024 fand die zweite, ganztägige Informationsversammlung für unsere Delegierten – nach der erfolgreichen Premiere im Jahr 2023. Wie im Vorjahr wurde die Veranstaltung bei unserem Partner, dem Restaurant DeLeoni in Niedercorn organisiert.

Der Tag begann um 9:00 Uhr und endete gegen 16:30 Uhr, als die Delegierten die Heimreise antraten. Insgesamt nahmen 30 Delegierte und Formateure an diesem interessanten und informativen Fortbildungstag teil. Hervorzuheben ist die Anwesenheit von Rechtsanwalt Marc Kohnen, Monika Beran und Steve Garson von unserem Versicherungspartner LaBaloise, sowie Fabio Stupici und Nico Feller von der Personalabteilung des Postunternehmens. Zur Mittagszeit wur-

Kaffee und Gebäck. Im Laufe des Tages wurden u.a. vier Themenkomplexe von den Gastrednern ausführlich behandelt.

Erster Tagesordnungspunkt war eine verkürzte Syndikatskonferenz, bei der Raym Juchem und Sacha Petulowa den Anwesenden verschiedene Themen präsentierten.

Genesungswünsche an Carlo Rovatti und Pit Streff

Raym Juchem übermittelte zunächst Genesungswünsche an die beiden ehemaligen Exekutivmitglieder Pit Streff und Carlo Rovatti, die kürzlich mit ernsthaften gesundheitlichen Problemen zu kämpfen hatten. Er wünschte beiden Kollegen eine rasche und vollständige Genesung.



de gemeinsam gegessen, und die Delegierten nutzten die Gelegenheit, sich über die Situation in ihren jeweiligen Verteilzentren auszutauschen und sich gegenseitig noch besser kennenzulernen.

Delegierte aus den neun Verteilzentren, dem Sortierzentrum, den Verkaufsstellen und der Frauensektion nahmen an diesem Formationstag teil. Einige Formateure nahmen, wie schon letztes Jahr, an dieser Schulung teil. Das Exekutivkomitee begrüßte alle Anwesenden gegen 08.45 Uhr bei

Personaländerungen bei den Delegierten der BG

Die anwesenden Delegierten wurden über kleinere Personaländerungen bei den Delegierten der BG informiert. Jean-Marie Schmit wird neuer Delegierter und unterstützt nun Luc Peschon im Verteilzentrum Mersch. Natascha Quintus schließt sich der Delegation im Verteilerzentrum Bettembourg an und wird sich dort vorrangig um die Belange der Briefträgerinnen kümmern. Ihre Vorgängerin, Chantal Didier, wird ab sofort die beiden Delegierten im „Réseau

Vente“ unterstützen. Damit ist das wichtige Team der 30 BG-Delegierten wieder vollständig. Keine andere Gewerkschaft verfügt über eine derartige Struktur, welche bei etwaigen Problemen und der wichtigen Kommunikation und Reaktivität, einen deutlichen Vorteil gegenüber den beiden großen Gewerkschaften darstellt.

12-Punkte-Abkommen

Das erste Thema war das kürzlich im Parlament verabschiedete 12-Punkte-Abkommen. In dieser Zeitung findest Du alle Details zu diesem Abkommen, die den Delegierten an diesem Tag im Detail erklärt wurden.

Briefträgerkalender 2025

Anschließend wurden die Bestellscheine für den neuen Briefträgerkalender an die Delegierten der 9 Zentren verteilt. Raym Juchem und Sacha Petulowa betonten nochmals die Bedeutung unseres historischen Kalenders, der nach wie vor vielerorts einen hohen Bekanntheitsgrad und Stellenwert genießt. Der Briefträgerkalender ist nichts anderes als ein Dankeschön des jeweiligen Briefträgers an seine Kunden für die gute Zusammenarbeit, eine Werbung für unseren wichtigen Beruf, für die Briefträgergewerkschaft und für das Postunternehmen.

In diesem Zusammenhang wurden die Delegierten gebeten, in ihren Zentren verstärkt darauf hinzuwirken, dass wieder mehr Kalender über die Briefträger und Briefträgerinnen bestellt und verteilt werden als dies im Vorjahr der Fall war. Jedes Jahr nutzen wir als Gewerkschaft den Kalender, um für ein für uns wichtiges Thema zu sensibilisieren und demnach die breite Bevölkerung darauf aufmerksam zu machen.

Convention collective CC04 und neues Gehälterabkommen bei der CGFP

Anschließend erhielten die Delegierten detaillierte Informationen zur kürzlich ausgehandelten „Convention Collective“ CCT04 und deren finanzielle Auswirkungen für jeden Mitarbeiter im Privatstatut. Zudem wurden sie über die Aufhebung der 15:30-Regelung informiert.

Darüber hinaus erhielten die Delegierten die Mitteilung, dass die CGFP demnächst ein neues Gehälterabkommen mit der Regierung verhandeln wird, wobei Minister Serge Wilmes die Verhandlungen leiten wird. Das finanzielle Ergebnis dieser Verhandlungen wird, wie es auch dieses Mal der Fall war, dann mit der Generaldirektion für alle Mitarbeiter im Privatstatut verhandelt werden.

Accord de Médiation und Klage der 322 Briefträger

Anschließend wurde kurz das Thema „Accord de Médiation“ angesprochen, wodurch etwa 270 Postmitarbeitern die Möglichkeit geboten wird, vom privaten, ins öffentliche Statut zu wechseln. Die Anwesenden erhielten, wie schon bei den letzten Syndikatskonferenzen, ein Update über den aktuellen Stand dieses wichtigen, vom Syndicat des P&T aus-

gehandelten Abkommens. Raym Juchem betonte nochmals, dass dieses Abkommen einen großen gewerkschaftlichen Erfolg darstellt, auch wenn leider keine Briefträger vom wichtigen Abkommen profitieren können. Die entsprechenden Examina für die betroffenen Personen werden im Jahr 2025 stattfinden.

Raym Juchem ging nur kurz auf die Klage der 322 Briefträger ein und verwies darauf, dass Rechtsanwalt Marc Kohnen dieses Thema im Anschluss ausführlich erläutern würde. Bei dessen Präsentation hatten die anwesenden Delegierten dann die Möglichkeit, ihre etwaigen Fragen direkt an den Rechtsanwalt zu richten.

Arbeitsgruppe „Rééquilibrage“

Sacha Petulowa erläuterte anschließend die Arbeitsgruppe „Rééquilibrage Tournée“ und erklärte im Detail, worum es in dieser Gruppe geht und welches Ziel diese wichtige Arbeitsgruppe verfolgt, insbesondere im Hinblick auf die aktuelle Betriebsstrategie. In den kommenden Monaten soll die Gruppe, zu der auch Alexandra Schiralli gehört, ein effizientes Berechnungs und Kontrollprogramm für die Rundgänge der Briefträgerinnen und Briefträger entwickeln. Dieses Programm, das zahlreiche Referenzwerte und Statistiken enthält, soll letztlich sicherstellen, dass die jeweiligen Rundgänge möglichst nicht mehr überlastet sind. Gleichzeitig sollen mit diesem Berechnungsprogramm die tagtäglichen Schwankungen im Beruf besser ausgeglichen werden. Das Programm soll dann jedoch auch dazu genutzt werden, Rundgänge, die möglicherweise nicht ausreichend ausgelastet sind, dementsprechend anzupassen.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Programms wird je-



doch die neue Verteilermaschine zur performanteren Paketverteilung sein, die eine deutlich präzisere Verteilung der Pakete auf die jeweiligen Rundgänge und Verteilungskanäle garantieren wird und man dann ebenfalls die Fluktuationen der Volumina besser berechnen und aufteilen kann und soll.

Interessante Unfallversicherung für die Mitglieder der Briefträgergewerkschaft

Aktuell beinhaltet der monatliche Beitrag jedes Mitglieds der Briefträgergewerkschaft automatisch eine performante Haftpflichtversicherung unseres Versicherungspartners. Über diese Haftpflichtversicherung ist übrigens die ge-

Betroffene mit einer völlig neuen Lebenssituation konfrontiert, und unerwartete Herausforderungen können sowohl auf ihn selbst als auch auf seine Familie zukommen. Häufig sind diese Probleme finanzieller Natur und treten zusätzlich zu den oft schwer zu verarbeitenden körperlichen und seelischen Belastungen auf.

Als Briefträgergewerkschaft möchten wir zusammen mit unserem Partner Baloise dieser Situation gerecht werden und wenn es um die Gesundheit unserer wertvollen Mitglieder geht, nichts dem Zufall überlassen. Geplant ist, dass wir in Zusammenarbeit mit Vertretern von Baloise dann zeitnah Informationsveranstaltungen in den jeweiligen Zent-



samte Familie, die im Haushalt des Versicherungsnehmers lebt, mitversichert. In dem Kontext die Information, dass keine andere Gewerkschaft eine solche integrierte Leistung über den monatlichen Gewerkschaftsbeitrag anbietet. Seit fast einem Jahr führt die Exekutive der BG nun intensive Gespräche mit unserem Versicherungspartner Baloise, um eine Unfallversicherung für unsere Mitglieder auszuarbeiten.

Aus Sorge um unsere Mitglieder und aufgrund des bestehenden Bedarfs werden wir das Versicherungsangebot der Briefträgergewerkschaft weiter ausbauen. Als Briefträgergewerkschaft werden wir damit erneut eine Vorreiterrolle in Luxemburg einnehmen und sicherstellen, dass unsere Mitglieder sowohl privat als auch am Arbeitsplatz bestmöglich gegen Unfälle abgesichert sind. Das Angebot unseres Versicherungspartners wird als Gruppenvertrag gestaltet, und wir werden unseren Mitgliedern Anfang 2025 ein unschlagbares Preisangebot präsentieren.

Ein Unfall, oft mit schweren gesundheitlichen Folgen, kann einem in jeder Lebenssituation passieren – ob privat oder bei der Arbeit. Ab dem Moment des Unfalls sieht sich der

ren organisieren. Dabei werden wir unseren Mitgliedern die Vorteile dieser interessanten Unfallversicherung im Detail erläutern und auf die Notwendigkeit einer solchen Versicherung hinweisen.

Zusätzlich zu den Informationsveranstaltungen wird parallel dann noch eine Broschüre mit allen relevanten Informationen an unsere Mitglieder verteilt. Wir möchten betonen, dass wir als Gewerkschaft an dieser Versicherung keinen einzigen Euro verdienen werden. Unser oberstes Ziel ist es, die Absicherung unserer Mitglieder zu gewährleisten. Das Angebot wird eins zu eins weitergegeben, und unsere Mitglieder können selbst entscheiden, ob sie es in Anspruch nehmen möchten und welches von den jeweiligen Angeboten für sie am besten geeignet ist.

Den Delegierten wurden die vorteilhaften Konditionen dieses neuen Versicherungsprojekts bereits im Detail erläutert. Im Falle eines Unfalls oder sonstigen Schadens kann es jedoch lebenswichtig sein, gut versichert zu sein, und um somit eventuell zu gewährleisten, nicht in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten.

Wichtige Informationen von Vertretern der Personalabteilung des Postunternehmens

Bereits im letzten Jahr war ein Vertreter der Personalabteilung bei der Journée Délégué(e) anwesend und hatte den Delegierten der BG interessante Informationen zu verschiedenen Themen übermittelt. In diesem Jahr waren dann Nico Feller und Fabio Stupici von der Personalabteilung vor Ort. Sie stellten den Anwesenden wiederum wertvolle Informationen zu spezifischen Themen vor, beantworteten Fragen und bemühten sich, einzelne Anliegen zu klären.

Von Seiten der Briefträgergewerkschaft möchten wir dem Postunternehmen herzlich danken, dass es unserer Bitte nachgekommen ist und uns zwei Mitarbeiter an deren freien Samstag zur Verfügung gestellt hat.

Congé social (öffentliches Statut)

Jeder Mitarbeiter hat in bestimmten Situation pro Semester Anspruch auf drei Tage „Congé social“. Dieser spezielle Urlaub kann u.a. bei familiären Problemen in Anspruch genommen werden, wobei ein ärztliches Attest erforderlich ist. Bezieht sich der benötigte Urlaub auf die Freundin oder den Freund, muss zusätzlich ein Wohnsitznachweis der Gemeinde (Certificat de résidence) beigefügt werden, der bestätigt, dass die betreffende Person im Haushalt des Antragstellers lebt. In solchen Fällen werden auch nur die Stunden abgezogen respektive angerechnet, die im ärztlichen Attest angegeben sind.

Congé aidant (Privatstatut)

Mitarbeiter im Privatstatut haben in solchen Fällen Anspruch auf den „Congé aidant“. Dieser gewährt fünf Tage pro Jahr, jedoch müssen – wie beim „Congé social“ – verschiedene Bedingungen erfüllt sein.

Congé pour cadre de force majeure

Um Anrecht auf diesen freien Tag zu bekommen, muss der Arzt ein spezielles Zertifikat, jedoch keinen Krankenschein, ausstellen. Innerhalb einer Jahres-Referenzperiode hat der Mitarbeitende Anspruch auf einen solchen freien Tag, der – wie der Name schon andeutet – nur in außergewöhnlichen Situationen beantragt werden kann.

Congé familial

Die Vertreter der Personalabteilung gaben allgemeine Informationen zum Thema „Congé familial“ und erklärten, wer diesen bezahlt. Wie schon bei der üblichen Krankmeldung, gibt es zwischen den beiden Statuten grundlegende Unterschiede, hinsichtlich der Rückerstattung der Kosten durch die Krankenkasse für das Postunternehmen. Für den „Congé familial“ gelten gesetzliche Bestimmungen zur Anzahl der Tage, auf die jeder Mitarbeitende je nach Alter des Kindes Anspruch hat. In der Tabelle findest du eine Übersicht, die die Regelung der freien Tage im Detail darstellt.

Arzttermin anfragen

Die beiden Redner erläuterten, wie sich die Mitarbeiter idealerweise bei der Vereinbarung von Terminen mit Spezialisten und Allgemeinärzten verhalten sollten. Dabei informierten sie auch über die Regelung, wie viele Stunden dem Mitarbeiter maximal bei einem Arzttermin gutgeschrieben werden können. Die Frage kam auf, wie Briefträgerinnen und Briefträger sich verhalten sollten, wenn sie einen wichtigen Arzttermin haben, aber der Vorsteher sie am Nachmittag für einen doppelten Rundgang einplanen möchte.

Um unnötige Diskussionen zu vermeiden, sollten die Mitarbeiter dem Préposé eventuell zu Beginn der Woche mitteilen, wenn sie an bestimmten Tagen eventuell nicht für



doppelte Rundgänge verfügbar sind, dies insbesondere in Zentren mit Wochen von vielen Krankmeldungen. Dies geschieht jedoch auf freiwilliger Basis. In Zusammenhang mit dieser Situation der doppelten Rundgänge gibt es ein Abkommen aus dem Jahr 2018, welche die Regelung der doppelten Rundgänge ganz klar definiert! Grundsätzlich haben Arzttermine aus Sicht der BG jedoch immer Vorrang.

Der Mitarbeiter kann sich jedoch nicht jedes Mal auf einen Arzttermin berufen, wenn er für einen doppelten Rundgang eingeplant wird – insbesondere in Zeiten, in denen es möglicherweise viele Krankmeldungen in seinem Verteilerzentrum gibt. Bei doppelten Rundgängen hält die BG an ihrem Standpunkt fest, dass regelmäßig und frühzeitig, ausreichend Personal vom Postunternehmen rekrutiert wird, um Phasen mit zahlreichen und längeren Krankmeldungen abzufedern und dadurch eine Häufung doppelter Rundgänge unbedingt zu vermeiden, da diese bekanntermaßen qualitative Auswirkungen auf die wichtigen Dienstleistungen haben.

Antrag auf Ruhestand

Ein Mitarbeiter im öffentlichen Dienst muss seinen Rentenanspruch mindestens sechs Monate im Voraus bei der Personalabteilung oder über seine direkten Vorgesetzten stellen. Es wird empfohlen, dass der direkte Vorgesetzte ebenfalls über das bevorstehende Rentengesuch informiert wird.

Für Mitarbeiter im Privatstatut reicht eine Vorlaufzeit von zwei Monaten. Der Antrag kann jedoch auch früher eingereicht werden. In der Regel sollte der direkte Vorgesetzte auch in diesem Fall über den Rentenanspruch informiert werden.

Gesammelte CET/RET-Stunden werden grundsätzlich bei der Berechnung des Rentenanspruchs eines Mitarbeiters berücksichtigt, so dass der Mitarbeiter eventuell schon vorzeitig Urlaub nehmen kann, bevor er dann in den wohlverdienten Ruhestand übergeht. Entscheidet sich der Mitarbeiter jedoch, die angesammelten CET/RET-Stunden auszahlen zu lassen, sollte er beachten, dass auf diesen Betrag hohe Steuern anfallen. Ab einem Alter von 55 Jahren kann jeder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst bei der Personalabteilung eine Rentensimulation anfordern. Diese Anfrage wird an die zuständige staatliche Behörde weitergeleitet, und nach etwa sechs Wochen erhält der Antragsteller die Simulation per Post zugestellt. Mitglieder der BG können diese Anfrage auch über das BG-Büro stellen; wir leiten diese dann an die Personalabteilung weiter. Dafür benötigen wir den Namen und die SAP-Nummer des Mitarbeiters.

Retraite progressive/Pré-retraite

Mitarbeiter im öffentlichen Dienst können diese Rente unter bestimmten Bedingungen ab dem Alter von 57 Jahren beantragen, wobei alle Voraussetzungen zwingend erfüllt sein müssen. Die maximale Laufzeit beträgt drei Jahre. Bei Interesse sollte der betroffene Mitarbeiter die Personalabteilung kontaktieren, um detaillierte Informationen zu den

spezifischen Regelungen zu erhalten.

Rente d'invalidité

Erreicht ein Mitarbeiter, der eine Invalidenrente bezieht, das reguläre Rentenalter, so wird er in die normale Altersrente übergehen.

Congé d'accompagnement

Der Mitarbeiter hat das Recht, ein Familienmitglied bei dessen letzten Stunden auf dem Sterbeweg zu begleiten. Für diesen traurigen Fall stehen der betreffenden Person 40 Stunden zur Verfügung. In dieser Situation füllt der behandelnde Arzt spezielle Stundencoupons aus, die der Mitarbeiter anschließend bei der Personalabteilung einreicht.

Urlaubstage

Ein Mitarbeiter im Privatstatut bei POST Luxembourg hat bei Dienstantritt grundsätzlich Anspruch auf 27 Urlaubstage. Im Laufe der Dienstjahre kann dieser Anspruch auf bis zu 30 Urlaubstage steigen. Bei POST Telecom haben die Mitarbeiter im Privatstatut im Rahmen des neuen Kollektivvertrags, kürzlich fünf zusätzliche Urlaubstage erhalten, jedoch unter bestimmten Bedingungen.

Das Syndicat des P&T und die Briefträgergewerkschaft sind der Ansicht, dass Mitarbeiter im Privatstatut bei Dienstbeginn, wie der Mitarbeiter im öffentlichen Statut, auch Anspruch auf 32 Urlaubstage haben sollten, jedoch ohne besondere Bedingungen. Diese Forderung wird das Syndicat des P&T auch künftig in den Kollektivvertragsverhandlungen vertreten.

Im öffentlichen Dienst beträgt der Urlaubsanspruch derzeit 32 Tage. Ab dem Alter von 50 und 55 Jahren erhalten Mitarbeiter, laut der aktuellen Regelung beim Staat, jeweils zwei zusätzliche Urlaubstage, so dass ein Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ab dem Alter von 55 Jahren dann Anspruch auf 36 Urlaubstage hat.

Mitarbeiter, die im „statut handicapé“ eingestuft sind, haben derweil Anspruch auf sechs zusätzliche Urlaubstage. Darüber hinaus erläuterten die Vertreter der Personalabteilung den Delegierten, wie viele aufeinanderfolgende Stunden Mindestpause ein Mitarbeiter pro Woche haben muss. Dies in Relation mit beiden Statuten.

Disziplinarregelung

Im öffentlichen Dienst gibt es einen Disziplinkatalog, der von 1 bis 10 nummeriert ist und eine aufsteigende Reihe der Schwere von Sanktionen beinhaltet. Die erste Disziplinarmaßnahme ist eine Verwarnung, während die schwerste Sanktion die Entlassung ohne Pensionsansprüche darstellt. Über die ersten beiden Disziplinarstrafen aus dem Katalog kann der Generaldirektor entscheiden. Ab der dritten Disziplinarstrafe entscheidet dann jedoch die Disziplinarkommission vom Postunternehmen über die auszusprechenden Sanktion.

Les sanctions disciplinaires sont :

1. L'avertissement ;
2. La réprimande ;
3. L'amende, qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette même mensualité ;
4. Le déplacement. Cette sanction consiste ou bien dans un changement d'administration, de fonction ou d'affectation, avec ou sans changement de résidence, ou bien dans un changement de résidence. Le fonctionnaire déplacé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement. Si le fonctionnaire puni de déplacement refuse le nouvel emploi, il est considéré comme ayant démissionné de ses fonctions. Le déplacement peut être temporaire ou non ;
5. La suspension des « biennales » pour une durée d'un an au moins et de trois ans au plus ;
6. Le retard dans la promotion ou l'avancement en traitement et indemnité pour une durée ne dépassant pas une année ;
7. La rétrogradation. Cette sanction classe l'agent au grade immédiatement inférieur à son ancien grade avant la rétrogradation ou au grade précédant le grade immédiatement inférieur. Le grade et l'échelon de traitement dans lesquels l'agent est classé sont fixés par le Conseil de discipline dont la décision doit aboutir au résultat que le traitement nouvellement fixé soit inférieur au traitement d'avant la sanction disciplinaire ;
8. L'exclusion temporaire des fonctions avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum. La période de l'exclusion ne compte pas comme temps de service pour les « biennales », l'avancement en traitement et la pension ;
9. La mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou « non-respect de la dignité des fonctions » ;
10. La révocation qui comporte la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Für Mitarbeiter im Privatstatut gibt es hingegen nur drei Disziplinarstrafen: Verwarnung, Geldstrafe oder Entlassung. Anhand dieser vielen Beispiele zeigt sich nochmals der deutliche Unterschied zwischen den beiden Statuten. Wenn in einem Unternehmen, wie bei Post Luxembourg, Personen aus verschiedenen Statuten zusammenarbeiten und genau dieselbe Tätigkeit ausüben, führt dies zwangsläufig zu Reibungspunkten und Diskussionen, was die Zusammenarbeit sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz durchaus beeinträchtigen kann.

Die Briefträgergewerkschaft und Ihre Delegierten, ein starkes Team!

IPSO FACTO[®]

WE BRAND YOUR BRAND !

IPSO FACTO, votre spécialiste de l'objet publicitaire sur le Luxembourg depuis 1996.

Pour un **été haut en couleur**, nous vous offrons l'occasion de promouvoir votre **marque employeur** et d'apporter une attention particulière à vos clients et collaborateurs.

Amener la personnalisation au niveau supérieur.

Pour une **saison estivale responsable**, nous vous proposons des collections entièrement personnalisables avec des matériaux plus durables et soucieuses de la réduction des déchets.

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



Informations sur différents congés

Le congé pour raisons familiales

Durée et conditions d'octroi

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant :

Pour pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales, le parent doit avoir à sa charge l'enfant de moins de 18 ans qui nécessite la présence d'un des parents. Il peut être

- salarié (en contrat à durée déterminée, indéterminée ou en période d'essai) ;
- apprenti ;
- indépendant.

Si un seul des parents travaille et que l'autre est au foyer, le parent actif a droit au congé pour raisons familiales. Lorsque les 2 parents travaillent, ils ont chacun le droit de bénéficier du congé pour raisons familiales, mais pas en même temps. Un enfant à charge est un enfant qui, au moment de la survenance de la maladie, nécessite la présence physique de l'un de ses parents.

Il peut s'agir d'un enfant :

- né dans le mariage ;
- né hors mariage ;
- adoptif.

Durée et conditions d'octroi

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant :

1re tranche d'âge	Enfant âgé de 0 à moins de 4 ans accomplis	12 jours de congé par enfant
2e tranche d'âge	Enfant âgé de 4 ans accomplis jusqu'au jour précédant son 13ème anniversaire	18 jours de congé par enfant
3e tranche d'âge	Enfant âgé de 13 ans accomplis à 18 ans accomplis et hospitalisé	5 jours de congé par enfant en cas d'hospitalisation

La durée du congé pour raisons familiales peut être prolongée pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à savoir une :

- affection cancéreuse en phase évolutive ; ou
- pathologie (maladie) qui entraîne une hospitalisation de plus de 2 semaines consécutives.

La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas à l'égard des enfants qui présentent un handicap d'une certaine gravité (différent d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle).

La durée de prolongation est :

- déterminée individuellement au cas par cas ;
- limitée à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné, c'est-à-dire qu'il ne doit pas obligatoirement être pris en entier en une seule fois. La fraction qui ne dépasse pas 4 heures est considérée comme une demi-journée.

Congés social

Le salarié travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de 24 heures au maximum par période de trois mois.

Le salarié occupant une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de 12 heures au maximum par période de trois mois.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au 2e degré du salarié ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du salarié soit nécessaire. Le salarié doit présenter un certificat médical renseignant notamment son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du salarié.

- un congé d'aidant sous forme de cinq jours de congé par an pour aider ou soigner un membre de sa famille ou une personne qui vit dans le même ménage.

Selon les explications du Ministre du Travail Georges Engel et des représentants du Ministère, le congé en cas de force majeure s'applique uniquement lors d'une situation urgente et imprévue.

Par ailleurs, le congé d'aidant peut être accordé à condition qu'une preuve du lien de parenté avec la personne vulnérable ou une preuve du lieu de résidence de celle-ci soit fournie. De plus, une raison médicale grave doit

être attestée afin de justifier la nécessité des soins ou de l'aide.

Ce congé extraordinaire, communément appelé „congé d'aidant“, peut uniquement être accordé pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à :

- un membre de votre famille ; ou
- une personne qui vit dans votre ménage ;

qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin.

Comme „membre de la famille“ au sens du présent congé sont considérés :

- le fils ;
- la fille ;
- la mère ;
- le père ;
- le conjoint ; ou

Au plus tard le 3e jour après chaque absence, vous êtes obligé de remettre à votre employeur :

- un certificat médical qui atteste que les conditions légales sont remplies ; et
- un document qui prouve votre lien de famille avec la personne en besoin ou la concordance de vos lieux de résidence respectifs.

Un maximum de 5 jours de congé d'aidant peut être pris sur une période d'occupation de 12 mois par le salarié.

Message vum Präsident vun der Amicale POST Lëtzebuerg Mike Orazi



Léiw Memberen, leif Frënn a Familljen

D'Amicale an Ech perséinlech, wënschen Iech, ärer Famill an ären Frënn schéi Chrëschtdeeg an alles Guddes fir 2025.

Dat wichtegst am Liewen ass d'Gesondheet, déi ass onbezielbar, an ech weess vu wat ech schwätzen, an dofir wënsche mir Iech eng gutt Gesondheet, well alles dat anert, ass a geet niewesächlech, wann d'Gesondheet net méi do ass.

An mir wënschen all onse Frënn a Bekannten, déi krank sinn, vill Courage a Kraaft, fir de Kampf, an dir huet all eis Ënnerstëtzung, a mir wënschen Iech all eng gutt a schnell Besserung. Mir denken awer och un all eis Frënn a Bekannten, déi eis dëst Joer, leider oft vill ze frei verlooss hunn.

A mat deem Wëssen, ass et wichtig, dass een am Liewe wa méiglech vun all deene schéine Momenter profitéiert, well mir si bekanntlech all just op Besuch hei ënnen.

A natierlech géinge mir eis freeë wann dir d'nächst Joer un eng oder der anerer vun eise Veranstaltungen a Reese géingt deelhuelen. Hei liewe mir dat flott Zesummesinn, léieren nei Kulture kennen, a genéissen eben zesammen déi schéi Momenter.

De Comité vun der Amicale POST Lëtzebuerg



ÄR GESONDHEETSMUTUELLE
ZANTER 1956



ENG GESONDHEETSMUTUELLE FIR D'GANZ FAMILL

MIR SINN DO.

Jiddereen ass wëllkomm, onofhängeg vum Alter oder sengem Gesondheitszoustand.
Dobäi kënt datt d'Cotisatioun onverännert bleift och wann d'Famill sech vergréissert.

Loscht Member bei der CMCM ze ginn? Méi Info fannt Dir op www.cmcm.lu

MIR SINN DO. FIR JIDDEREEN.



[cmcm_luxembourg](https://www.facebook.com/cmcm_luxembourg)



[@cmcm_lu](https://www.instagram.com/cmcm_lu)



[cmcm_lu](https://www.tiktok.com/cmcm_lu)



[cmcm_lu](https://www.x.com/cmcm_lu)



[CMCM Luxembourg](https://www.youtube.com/cmcm_luxembourg)



[CMCM-App](#)

Rechtsanwalt Marc Kohnen mit allen Informationen zur Klage der 322 Briefträger und Briefträgerinnen

Rechtsanwalt Kohnen begann mit einem Dank an die betroffenen 322 Personen sowie an die Briefträgergewerkschaft für deren beispielhafte Disziplin in dieser so entscheidenden Klage. Ohne diese Disziplin sowie die zeitaufwendige Vorbereitung seitens der BG, wäre die Klage sicherlich nicht realisierbar gewesen.

Anschließend informierte er die Delegierten darüber, dass die 322 betroffenen Personen in den nächsten Wochen eine Kopie des abschließenden Teils der Klage erhalten werden. Er erläuterte den Anwesenden auch ausführlich, warum nun zwei Klagen beim Verwaltungsgericht eingereicht werden müssen – etwas, das zu Beginn der Vorbereitung und Ausarbeiten der Klage nicht vorhersehbar war.

Zusätzlich ergab sich das unerwartete Problem, dass das Harmonisierungsgesetz, das 2022 von Minister Marc Hansen eingebracht wurde, bis heute noch nicht im Parlament verabschiedet wurde. Diese unzufriedenstellende Situation beeinträchtigt die Klage der Briefträger im Nachhinein.

Aufgrund dieser neuen und unvorhersehbaren Situation wurde dann am 6. November 2023 eine „Demande gracieuse“ von jeder der 322 klagenden Personen durch den Rechtsanwalt an den neuen Minister Serge Wilmes zugestellt. Bei der „Demande gracieuse“ ist zu beachten, dass, wenn keine offizielle Antwort mit Argumenten und Stellungnahmen vom Minister erfolgt, dies als automatische Ablehnung gewertet wird. Des Weiteren musste dieser Antrag des „Recours gracieux“ anschließend noch ein zweites Mal zugestellt werden, um sicher zu gehen, dass nicht behauptet werden kann, dass das Ministerium nicht alle 322 Klagen erhalten hat.

Im Zusammenhang mit der Klage erhielt Rechtsanwalt Kohnen im Juni dennoch einen Brief. Es handelte sich um eine knappe fünfzeilige Antwort – eine sogenannte „prise de position“ aber sicher keine „décision administrative“ – vom Ministerium, dies dann als Reaktion auf die 25-seitige „Demande gracieuse“! Bezüglich der Klage ist es auch wesentlich darauf hinzuweisen, dass, wenn der „Recours gracieux“ nicht vom Rechtsanwalt eingeleitet worden wäre, die Klage auf jeden Fall nicht zulässig gewesen wäre und die ganze Arbeit umsonst gewesen wäre. So wie sich die Situation in den letzten Monaten

entwickelt hat, entsteht unweigerlich der Eindruck, dass die Klage der 322 Briefträgerinnen und Briefträger offenbar nicht ernst genommen wurde und das Ministerium wohl davon ausging, dass diese Personen den kostspieligen und aufwendigen juristischen Weg nicht beschreiten würden – was nun jedoch der Fall ist.

Präsident Raym Juchem betonte am 25. September beim Radiosender RTL: *„Die 322 Mitglieder der BG werden diesen Weg nun bis zum bitteren Ende durchziehen, um ein für alle Mal sicherzustellen, dass für Gerechtigkeit gesorgt wird und die Briefträgerinnen und Briefträger im öffentlichen Dienst in der Gehältertable höher eingestuft werden. In den vergangenen Jahren gab es genügend Gelegenheiten seitens des Ministeriums entgegenzukommen – doch abgesehen vom rezent gestimmten 12-Punkte-Abkommen, blieb jegliches Entgegenkommen jedoch leider aus.“*

All diese, vom Rechtsanwalt Marc Kohnen im Detail erklärten Punkte, führten also zwangsläufig dazu, dass eine neue erste und anders als ursprünglich geplant, weitere Klageschrift verfasst werden musste, was mit sehr viel Aufwand verbunden war. Hätte man diesen zusätzlichen juristischen Schritt nicht unternommen, so Rechtsanwalt Kohnen, dann hätte mit hoher Wahrscheinlichkeit die Gefahr bestanden, dass die gesamte Klage nicht zulässig gewesen wäre. Dieses Risiko wollte der Rechtsanwalt, nach Rücksprache mit Vertretern der BG-Exekutive, nicht eingehen. In dieser neuen ersten Klage mussten sämtliche Schritte der letzten Monate im Zusammenhang mit dem Verfahren im Detail aufgelistet werden. Diese Prozedur, um etwaige Formfehler auszuschließen. Diese erste Klage musste aufgrund der hohen Anzahl an Klageschriften, im Laufe des Monats September, an drei verschiedenen Tagen, beim Verwaltungsgericht eingereicht werden.

140 000 Seiten

Es sei betont, dass eine Klage, wie die der 322 Briefträgerinnen und Briefträger, die mittlerweile insgesamt 140.000 Seiten umfasst, bisher noch nie vor dem Ver-



waltungsgericht eingereicht wurde und daher einen Präzedenzfall darstellt. An den Einreichungstagen war dann auch zusätzliches Personal beim Verwaltungsgericht erforderlich, um sämtliche Klagen zu verarbeiten und alles formgerecht aufnehmen zu können.

Parlamentarische Anfrage

Die Klage der 322 Briefträgerinnen und Briefträger vor dem Verwaltungsgericht verdeutlicht parallel den Handlungsbedarf in Bezug auf die Frage, ob die Verfahrensweise und die Einreichungsform solcher Klagen nicht überdacht werden sollten und in Zukunft dann Sammelklagen zugelassen werden könnten. Änderungen des Verfahrens wären demnach im Interesse von Berufsgruppen angebracht, um dann den gesamten Ablauf erheblich zu erleichtern. In diesem Zusammenhang wurde am 18. Oktober im Namen der Abgeordneten Georges Engel und Mars Di Bartolomeo, beide Mitglieder der LSAP,

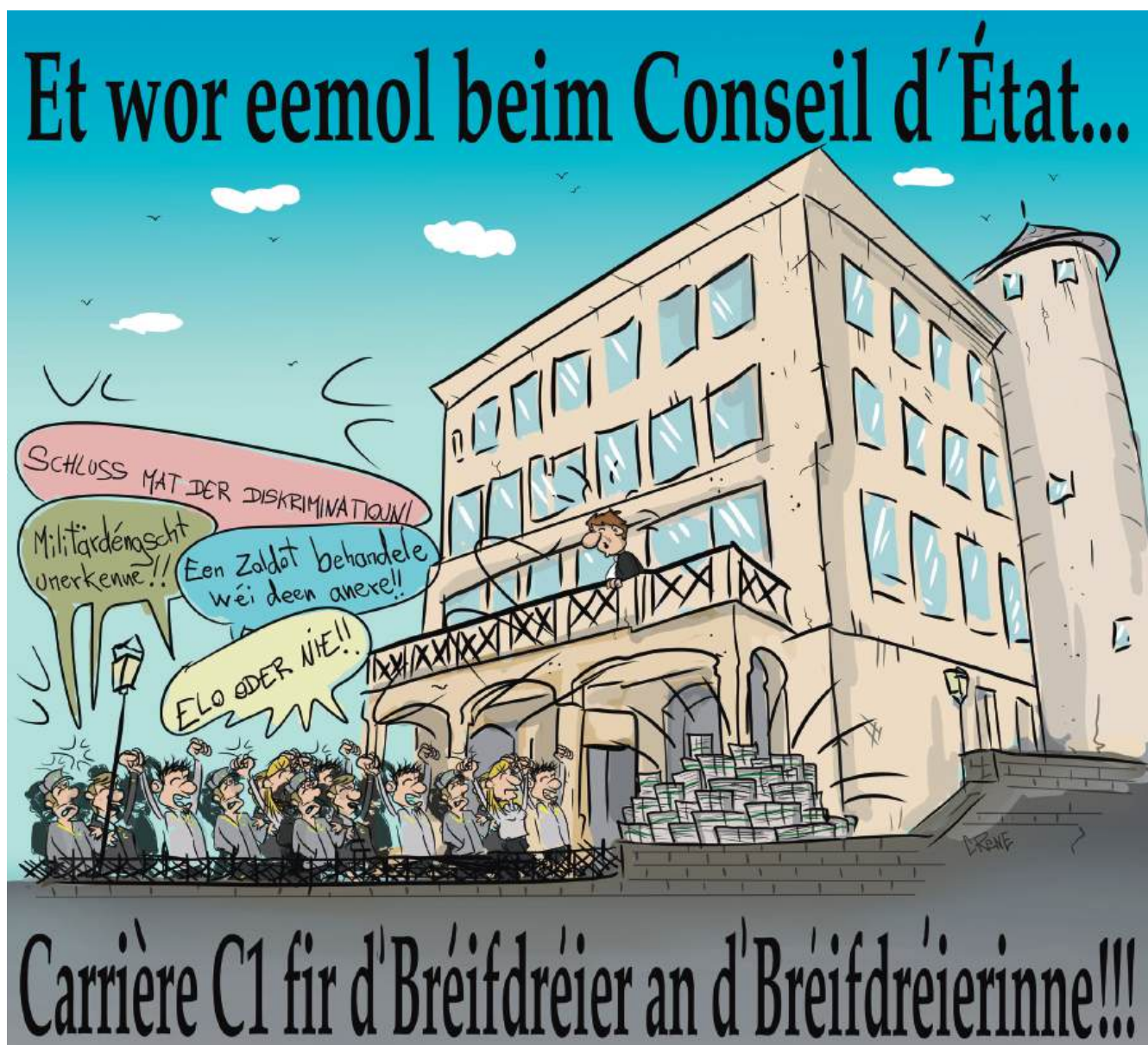
eine parlamentarische Anfrage an den Beamtenminister Serge Wilmes und die Justizministerin Elisabeth Margue gerichtet.

Zweite Klage war erforderlich!

Erst nach Einreichung der ersten Klage konnte die zweite Klage, die eigentliche Hauptklageschrift, mit allen Argumenten zur höheren Laufbahneinstufung der Briefträgerinnen und Briefträger im öffentlichen Dienst eingereicht werden. Diese wichtige Klage wurde über einen Zeitraum von zwei Monaten vom Rechtsanwalt Marc Kohnen ausgearbeitet. Um den Verfahrensvorgaben zu entsprechen, wurden beide Klagen auch dem Postunternehmen durch den Gerichtsvollzieher zugestellt, was wiederum mit Kosten verbunden war.

Hohe Rückzahlungen?

Sollte die Klage der Briefträger vor dem Verwaltungs-



gericht erfolgreich sein, wären für das Unternehmen, in diesem Fall POST Courier, mit Sicherheit zusätzliche Millionenaufwendungen zu erwarten. An dieser Stelle sei nochmals betont, dass eine „action collective“ oder Sammelklage der 320 Kläger vor dem Verwaltungsgericht nicht zulässig gewesen wäre. Rechtsanwalt Kohnen hat vom Anfang der Prozedur, darauf hingewiesen, dass es zwingend erforderlich ist, dass jede einzelne Briefträgerin und jeder einzelne Briefträger eine separate Klage einreichen muss.

Diskriminierung der Briefträgerlaufbahn

Das wichtigste Argument in dieser Klage, neben vielen anderen, bleibt nach wie vor die Diskriminierung der Briefträgerlaufbahn gegenüber der von den „Agents pénitenciers“. Um in den 80er- und 90er-Jahren in die Laufbahn des „Agent pénitencier“ einzutreten, galten damals die gleichen Aufnahmekriterien und schulischen Anforderungen wie die bei der Laufbahn der Briefträger. Wichtig ist auch der Hinweis, dass das Verwaltungsgericht kein Urteil fällen kann, solange das Verfassungsgericht die Klage nicht angenommen hat und sich dazu positioniert hat. Abschließend wurde vom Rechtsanwalt Kohnen nochmals darauf hingewiesen, dass für juristische Verfahren vor dem Verfassungsgericht ein langer Atem und viel Durchhaltevermögen erforderlich sind. Jeder Betroffene sollte sich darauf einstellen, dass die-

ser rechtliche Weg eine erhebliche Geduld verlangt, bis eben ein endgültiges Urteil gefällt werden kann.

Sollten die 322 Briefträger und Briefträgerinnen im Verfahren erfolgreich sein, wird es die Aufgabe von Rechtsanwalt Marc Kohnen sein, für die Umsetzung der Urteile zu sorgen. Dasselbe gilt für die bereits im Ruhestand befindlichen Briefträger. Im Falle eines Erfolgs vor dem Verwaltungsgericht muss in Verhandlungen auch hier eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.



POST4YOU:

Alle wichtigen Informationen von POST auf deinem Smartphone!

Toutes les informations importantes de POST sur ton portable!



Einfach den jeweiligen QR-Code für iOS-iPhones oder Android-Smartphones scannen und bleibe immer bestens über alle postalischen Informationen informiert, die dir im Alltag nützlich sein können.

Il te suffit tout simplement de scanner le QR code correspondant pour iPhones iOS ou smartphones Android, et tu seras toujours bien informé sur toutes les informations postales qui peuvent t'être utiles au quotidien.



Här Claude Wiseler
President vun der Deputéierte Chamber
Lëtzebuerg

Lëtzebuerg, den 18. Oktober 2024

Här President,

sou wéi den Artikel 80 vum Chambersreglement et virgesäit, biede mir Iech, dës parlamentaresch Fro un den Här Minister fir d'Fonction publique an un d'Madamm Justizministeschen weiderzeleeden.

Aktuell soll eng gréisser Unzuel vu Recourse vu Bréifdréier a Bréifdréieschen virum Verwaltungsgeriicht agereecht gi sinn.

An deem Kontext géinge mir dem Här Minister fir d'Fonction publique an der Madamm Justizministeschen folgend Froen stellen:

- Stëmmt et, datt vill Recourse vu Bréifdréier a Bréifdréieschen virum Verwaltungsgeriicht a Relatioun mat engem Reklassement agereecht gi sinn? Wéi vill Recourse sinn et der genee ?
- Féieren dës onzieleg eenzelnen Recoursen net zu enger Iwwerlaaschtung vun dem schonns ganz chargéierte Verwaltungsgeriicht?
- Wat kenne Persounen déi an esou enger änlecher Situatioun wéi d'Bréifdréier a Bréifdréieschen si virum Verwaltungsgeriicht maachen ouni d'Gerichter ze surchargéieren ?

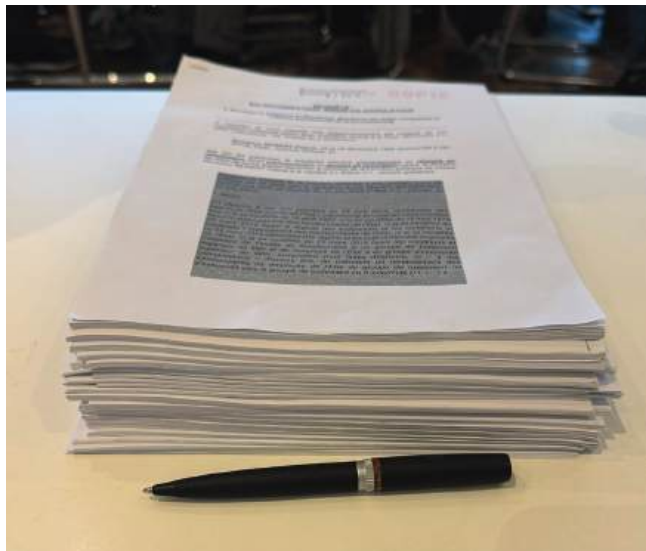
Mat déiwem Respekt,

Georges Engel
Deputéierten

Mars Di Bartolomeo
Deputéierten

Informationsversammlung

Klage der 320 Briefträger und Briefträgerinnen



Am 9. November fand im Postgebäude auf der „Cloche d'or“ eine Informationsversammlung statt, an der viele der betroffenen Personen teilnahmen. Die zweistündige Veranstaltung begann mit der Begrüßung durch Präsident Raym Juchem, der die Anwesenden über die neuesten Entwicklungen zum 12-Punkte-Abkommen informierte. Anschließend übernahm Rechtsanwalt Marc Kohnen, der juristische Vertreter der 322 Kläger, das Wort. In seiner Präsentation erläuterte er ausführlich die Hintergründe der Klage: Was ist bisher geschehen, und warum war eine zweite, arbeitsaufwändige Klage unbedingt notwendig? Ohne diese zweite Klage wären die Erfolgsaussichten vor dem Verwaltungsgericht erheblich geringer gewesen. Rechtsanwalt Kohnen gab den Anwesenden präzise und

umfassende Informationen diesbezüglich der einzelnen Punkte der Klage.

Die mittlerweile über 140.000 Seiten umfassende Klage wurde beim Verwaltungsgericht eingereicht und dem Postunternehmen auch durch den Gerichtsvollzieher zugestellt. Nun bleibt abzuwarten, wie das Verfahren weiter verläuft und wann verschiedene Termine im Zusammenhang mit der Klage anstehen werden. Es sei darauf hingewiesen, dass Minister Wilmes, obwohl er am 10. Oktober während einer Parlamentssitzung angekündigt hatte, ein Treffen mit der Briefträgergewerkschaft zu arrangieren, bis zum 15. November noch keinen Termin festgelegt hat. Jegliche Kommunikation mit der Briefträgergewerkschaft ist somit seit Monaten seitens des Ministeriums ausgeblieben. Sollte es in den kommenden Monaten wichtige Neuigkeiten in Zusammenhang mit der Klage geben, wird die Gewerkschaft die Betroffenen selbstverständlich informieren und bei Bedarf eine Informationsversammlung mit dem Rechtsanwalt der 322 Kläger organisieren.

Aufgrund des zusätzlichen Arbeitsaufwands und der neuen Situation im Zusammenhang mit der Klage war es unvermeidlich, dass dies zu weiteren, nicht vorhersehbaren Kosten führen würde und eine zusätzliche Rechnung anfallen wird. Das 12-Punkte-Abkommen konnte jedoch nur in Verbindung mit der Klage umgesetzt werden. Raym Juchem informierte in diesem Zusammenhang darüber, wie sich die Unkosten für die Rentner gestalten, und sprach in Relation mit dem Ausgang des Prozesses, eine entsprechende Garantie hinsichtlich dieser Unkosten für die Rentner aus. Ein besonderer Dank gilt Rechtsanwalt Kohnen für die umfassenden Informationen, die er den Anwesenden zur Verfügung stellte.



Interview

Christian Schleck, der Präsident des SPAL hat das Wort

Zukünftig werden wir in regelmäßigen Abständen die Präsidenten unserer befreundeten Gewerkschaften in unserer Gewerkschaftszeitung zu Wort kommen lassen. In diesen Artikeln bieten wir den Gewerkschaften, mit denen wir als BG eng verbunden sind, die Gelegenheit, ihre aktuellen Probleme darzulegen und sich unseren Lesern vorzustellen.



Raym Juchem: Christian, könntest Du dich unseren Lesern vorstellen?

Christian Schleck: Ich bin 45 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei Kindern. Beruflich bin ich seit 2003 Unteroffizier in der luxemburgischen Armée. In meiner Freizeit widme ich mich dem Tennissport, dem Ski fahren und fahre gerne Rad.

Raym Juchem: Neben deinem Mandat als Mitglied im

„Bureau exécutif“ der CGFP bist du bekanntlich der Präsident des SPAL, des Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise. Könntest du die Gewerkschaft, den SPAL vorstellen und unseren Lesern erklären, welche Laufbahnen und wen sie alles vertritt?

Christian Schleck: Die unter dem heutigen Namen bekannte Gewerkschaft SPAL wurde 1953 geründet unter dem damaligem Namen APSOL „Association Professionnelle des Sous-Officiers Luxembourgeois“. Anfangs vertrat die APSOL nur die Unteroffiziere, doch im Laufe der Jahre wurden die Soldaten, die Berufssoldaten, die Militärmusiker und die Krankenpfleger aufgenommen. Im Jahre 2011 kam es dann zu einer Neugestaltung des Statuts. Seit 2011 sind wir ein Syndikat, um uns rechtlich und strukturell besser aufzustellen. Die Gewerkschaft vertritt aktuell die militärischen Laufbahnen C2, C1, B1, die Krankenpfleger, und die „Freiwilligen Soldaten“.

Raym Juchem: Kann man eine Gewerkschaft, die in militärischen Kreisen unter speziellen militärischen Regeln und Gesetzen agiert, und wie bekannt, kein Streikrecht besitzt, mit einer gewöhnlichen Gewerkschaft vergleichen?

Christian Schleck: Sicherlich ist es in einer hierarchischen Verwaltung nicht immer einfach. Außer, dass wir nicht streiken dürfen, agieren wir gemäß den Rechten und den Pflichten wie es die Verfassung und unser Statut vorsieht.

Raym Juchem: Wie gestaltet sich in der Regel der Arbeitsalltag der Gewerkschaftsvertreter des SPAL, und stehen sie aufgrund der oben genannten Situation gelegentlich vor unüberwindbaren Hindernissen?

Christian Schleck: Der Alltag gestaltet sich eigentlich ganz normal. Wir müssen allerdings mehrmals im Jahr die Aufgaben von einem Mitglied auf das andere übertragen wegen der vielen Manöver oder Auslandseinsätze, welche mit sich bringen, dass man sich oft mehrere Monate im Ausland befindet. Im Moment haben wir auf Vorstandsebene eine gute Mischung und eine ausgezeichnete Kameradschaft.

Raym Juchem: In der oben beschriebenen Situation, wo eine Gewerkschaft, die in Militärkreisen ihre Mitglieder bestmöglich vertreten muss: Wie gestaltet sich in diesem

Fall der Dialog mit der Gegenpartei, also den Offizieren? Und wie verläuft der aktuelle Dialog mit der neuen Ministerin Yuriko Backes?

Christian Schleck: Der Sozialdialog war, genau wie auf Landesebene, in den vergangenen Jahren besser. Wenn man als gleichwertiger Partner angesehen würde, wäre ein Informationsaustausch selbstverständlich. Aktuell laufen wir den Informationen oftmals hinterher oder erfahren es durch die Presse. Mit der APOL, der Gewerkschaft der Offiziere, pflegen wir einen guten Kontakt, auch wenn wir uns nicht immer in allen Punkten einig sind, ist unser Verhältnis respektvoll. Nicht alle Offiziere sind gleich zu betrachten. Man muss schon eine Differenz machen zwischen der Armeespitze und den restlichen Offizieren. Dass bei der aktuellen Armeespitze eine starke Gewerkschaft nicht erwünscht ist, das ist unschwer erkennbar. Soziale Errungenschaften werden mit Füßen getreten und die Work-Life-Balance der Soldaten leidet erheblich darunter.

Raym Juchem: Derzeit befinden wir uns in Kriegszeiten, und der Krieg in der Ukraine ist bedrohlich nahe an unserer Haustür. Zudem verschärft die Kriegssituation im Nahen Osten die Lage weiter. Ist deine Arbeit oder die Gewerkschaftsarbeit des SPAL von dieser Situation betroffen?

Christian Schleck: Natürlich muss man sich der aktuellen Situation stellen und gegebenenfalls in Frage stellen, wo man sich eventuell anpassen muss. Die Streitkräfte müssen wieder einsatztauglich werden und mehr auf den Ernstfall vorbereitet werden. Auch strukturell lohnt sich eine Modernisierung. Man muss sich Gedanken machen über ein eigenständiges Ministerium, eine Reservearmee und einen Wehrbeauftragten, der dann unabhängig von den Streitkräften, der Verteidigungsdirektion und dem Parlament agieren kann.

Raym Juchem: Man hört häufig, dass es bei der luxemburgischen Armee scheinbar einen Mangel an freiwilligen Soldaten gibt. Was muss deiner Meinung nach, beziehungsweise aus Sicht des SPAL, unternommen werden, um sicherzustellen, dass die luxemburgische Armee in Zukunft über genügend Personal, sprich Soldaten, verfügt?

Christian Schleck: Es stimmt, dass wir seit Jahren nicht ausreichend Personal rekrutieren, dies sowohl beim Berufsmilitär wie auch bei den Soldaten. Es gibt drei Gründe dafür: mangelnde Attraktivität, zu wenig berufliche Perspektiven und ein längst nicht mehr zeitgemäßes Statut für die Soldaten.

Beim Berufsmilitär sollte man familienfreundlicher werden, den Beamten eine gewisse Planungssicherheit bieten und einen « Plan de Carrière » ausarbeiten. Bezüglich der Soldaten müsste man politischen Mut beweisen. Eine statutarische Veränderung scheint mehr denn je unumgänglich. Wir als SPAL haben eine Diskussionsbasis unterbreitet, welche die zukünftigen Soldaten in der Laufbahn C2 rekrutieren würde, damit sie zehn Jahre der Armee dienen

können, und anschließend sollte man sie in staatliche Verwaltungen, der Armee oder in Ministerien unterbringen. Die Armee würde somit professioneller werden und hätte eine bessere Planungssicherheit. Dies ist besonders wichtig in Zeiten, in denen die Ausbildung immer komplexer wird.

Raym Juchem: Die Briefträgergewerkschaft fordert seit vielen Jahren, dass Briefträger und möglicherweise auch andere Postmitarbeiter, wie etwa Schalterbeamte, vorrangig über den freiwilligen Militärdienst rekrutiert werden. Das kürzlich bei der Post unterzeichnete Abkommen „Accord de Médiation“ des Syndicat des P&T greift diese Rekrutierungsfrage auf. Wie stehst Du persönlich dazu, bzw. wie ist die allgemeine Haltung der verantwortlichen Entscheidungsträger der Armee zu diesem nicht unbedeutenden Thema?

Christian Schleck: Der SPAL und die BG hatten schon vor Jahren ein gemeinsames Papier unserem damals gemeinsamen Minister Etienne Schneider vorgelegt. Leider bis jetzt ohne Erfolg. Der SPAL wird weiterhin die BG voll unterstützen, damit wieder über die Armee rekrutiert wird. Es sollte allerdings in einem « Statut de Droit Public » rekrutiert werden. Bei den Entscheidungsträgern des „Service de Reconversion“ wird die Idee ganz positiv aufgenommen. Die gesamte Armeespitze und die politischen Verantwortlichen müssten der „Reconversion“ mehr Bedeutung geben.

Raym Juchem: Welche sind derzeit die größten Herausforderungen für den SPAL und seine Mitglieder, und in welchen Bereichen gestaltet es sich aktuell besonders schwierig, die bestmöglichen Lösungen und Ergebnisse auszuhandeln?

Christian Schleck: Der SPAL kämpft aktuell öfters damit, dass die Arbeitszeitregelung innerhalb der Streitkräfte eingehalten wird. Der Mangel an Personal ist oft der Grund dafür, dass Überstunden anfallen und Ruhezeiten nicht eingehalten werden. Beim Gesetzesentwurf 8068, welcher Entschädigungen und Ausgleichs im Manöver regeln soll, haben wir, ebenso wie die CHFEP, mehrere formale Einsprüche zum Ausdruck gebracht. Das Luxemburgisch/Belgische Bataillon in Arlon, das für 2028-2030 geplant wird, ist für uns als SPAL eine der größten Herausforderungen der letzten Jahrzehnte. Dies betrifft nicht nur die Rekrutierung von zusätzlichen 350 Militärpersonen, sondern auch wie man damit umgeht, wenn plötzlich luxemburgische Truppen im Ausland dauerhaft stationiert werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die luxemburgische Armee mit neuem Fuhrpark und neuen Waffen ausgestattet wird, ein Vorgang, den wir natürlich prinzipiell begrüßen!

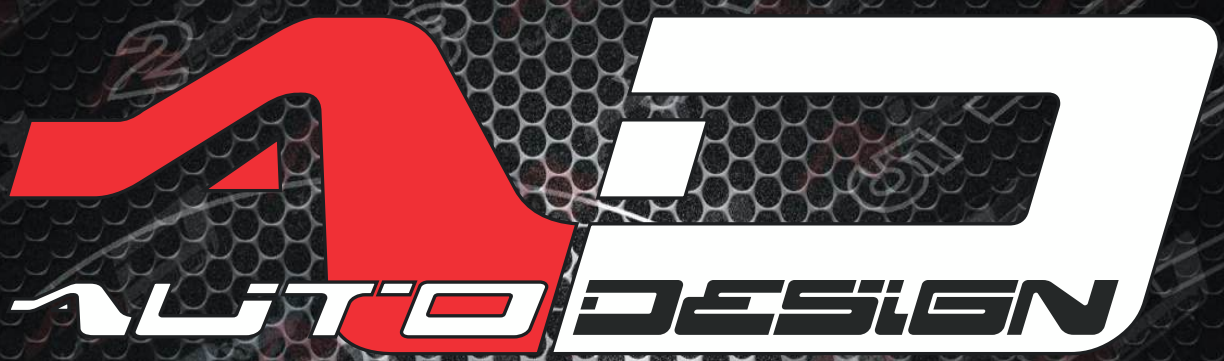
Raym Juchem: Abschließend stellt sich noch die Frage, welche Ziele bzw. welche Agenda für den SPAL in den kommenden Jahren oberste Priorität haben werden?

Christian Schleck: Oberste Priorität bei uns ist wie vorher schon angedeutet das Überarbeiten des Statuts für Soldaten. Das am 7. August 2023 in Kraft getretene Armeegesetz gilt es in manchen Punkten noch zu verbessern. Der SPAL plant ebenfalls weitere Laufbahnen bei sich aufzunehmen. Die Nachfrage, auf unserer Erfahrung zurück greifen zu können, war nie grösser als zum jetzigen Zeitpunkt.

Die Briefträgergewerkschaft bedankt sich herzlich bei Christian Schleck, unserem Freund von der SPAL-Gewerkschaft, für die interessanten Antworten und wünscht der SPAL und ihrem engagierten Präsidenten viel gewerkschaftlichen Erfolg bei den anspruchsvollen Themen, mit denen sie derzeit konfrontiert sind – Entscheidungen, die letztlich auch die Sicherheit des Landes und seiner Bürger betreffen.



Wer in **Ausbildung**
investiert,
investiert in die
Zukunft










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

Présentation

Groupe de travail «rééquilibrage»

Le groupe de travail rééquilibrage est formé actuellement de six personnes :

- Les objectifs sont :
 - Réduire les flux de 10 réseaux postaux à seulement 3 réseaux ;
 - Diminuer globalement les coûts au niveau de la distribution de 10% ;
 - Réduire considérablement les kilomètres parcourus dans une optique de responsabilité sociétale tout en diminuant en parallèle les coûts.
- Pourquoi ce groupe de travail :
 - Améliorer le calcul de la charge pour chaque tournée ;
 - Réagir plus efficacement en cas de demande de contrôle d'une tournée ;
 - Gérer plus facilement et efficacement les fluctuations ;
 - Optimiser la répartition des colis et la charge de chaque tournée.
- Comment y parvenir :
 - Collecter un maximum de données ;
 - Définir précisément le temps nécessaire pour chaque tâche en tournée et dans le centre ;
 - Mettre à jour les listes des ménages (Benny) ;
 - Partager le plus possible les informations entre collaborateurs et le groupe de travail ;
 - Tester diverses méthodes de travail dans plusieurs centres et collecter des temps de référence.

Ces dernières semaines, le groupe de travail a réalisé une présentation PowerPoint dans tous les centres de distribution, en insistant sur l'importance de l'outil Benny. Un autre point abordé concernait l'utilisation du scanner pour la gestion des nouvelles adresses.

Dans les semaines à venir, le groupe se concentrera sur la révision complète du système (livraison à domicile, prise à domicile, boîtes postales, stations PackUp, colis, recom-

mandés, etc.) afin de mettre en place des Dashboards. Ces tableaux seront mis à jour régulièrement pour assurer une meilleure correspondance entre les données réelles du terrain et les informations de nos systèmes.

Tout au long de nos progrès mais aussi du projet, il sera essentiel d'échanger avec nos collègues. D'ailleurs, certains d'entre eux participeront activement et en partageant leurs idées afin d'atteindre les objectifs visés. Ce projet, par son ampleur, ne pourra évidemment pas se concrétiser en un ou deux mois. Il sera donc nécessaire de prévoir le temps requis pour que nous puissions, tous ensemble, mettre en place un système à la fois fonctionnel et durable.

Notre atout réside dans la combinaison de nos outils, notre motivation, nos ressources, et bien sûr, nos compétences, qui nous permettront d'atteindre notre objectif avec succès. Par la suite, il nous sera sans aucun doute plus facile de construire ensemble notre avenir.

Présentation de l'équipe du groupe de travail « Rééquilibrage »

- **Céline Arnould** : Chef de projet
- **Steve Hendriks** : Préposé à Ingeldorf
- **Sacha Petulowa** : Facteur, membre de la Bréifdréeschgewerkschaft (BG) et du Bureau du Syndicat des P&T
- **Alexandra Schiralli** : Factrice, membre de la Bréifdréeschgewerkschaft (BG) et déléguée de la délégation des salariés
- **Joana Silva Carreira** : Gestion de produits et développement de solutions
- **Dickon Kirsten Fernandes** : Analyste de données



Il revient donc à ce groupe de travail de mettre en œuvre le projet « Rééquilibrage des tournées ». Ce projet est, en parallèle, essentiel pour soutenir la nouvelle stratégie du Groupe, en particulier les projets et initiatives de POST

Courrier. Un échec n'est donc pas une option. Les facteurs et factrices, souvent confrontés à des surcharges ou à des charges simplement trop lourdes, et attendent plus que jamais des résultats concrets pour alléger leur quotidien.

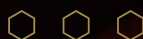
De Bréifdréieschkalenner vun der Bréifdréieschgewerkschaft:

Zenter dem Joer 1891, den onverzichtbare Kalenner an all Haushalt dee parallel Joer fir Joer fir e wichtege Sujet sensibiliséiert!



NVN

g r o u p



www.nvnngroup.lu - email: hello@nvnngroup.lu
Facebook: [nvnngroup](https://www.facebook.com/nvnngroup)

Die Pensionierten-Sektion besichtigte den Minett Park im Fond-De-Gras

Am Donnerstag, dem 23. Mai dieses Jahres wurden die Mitglieder der Pensionierten-Sektion zu einer Besichtigung des geschichtsträchtigen Minett Park eingeladen.

Der Minett Park, ein Freilichtmuseum, bestehend aus dem Fond-De-Gras, dem Dorf Lasauvage, dem alten Tagebaugbiet Gielesbottter und dem keltischen Oppidum des Tittelberg, wird als wichtiger Zeitzeuge und als Kulturerbe der luxemburgischen Industriegeschichte im Zeitalter des Eisenerzabbaus angesehen. Der Eisenerzabbau vererbte dem Land einen großen Teil seines Reichtums.

Am Vormittag stand die Einfahrt in den Bergwerkstollen in Lasauvage mit der Minièresbunn auf dem Programm. Unter der fachkundigen Leitung von Paul Hessé erhielten die Teilnehmer viele interessante Einblicke in den Untertagebau.

Das Mittagessen fand in Lamadelaine in den Räumlichkeiten der Rolléngerweiheren statt. Hervorzuheben ist die Anwesenheit von Mike Orazi, dem Präsidenten der Amicale Post, und Raymond Juchem, dem Präsidenten der BG. Beide bedankten sich jeweils herzlich für alle Aktivitäten und Ausflüge der Pensionierten-Sektion.

Am Nachmittag wurde die Hin- und Rückfahrt von Fond-De-Gras nach Péttingen mit der Dampflok Train 1900 unternommen. Im Anschluss wurden dann unter kenntnisreicher Leitung des Minett Park-Personals verschiedene Gebiete des industriellen Areals besichtigt. Zum Abschluss gab es noch Einblicke in die Epicerie Victor Binck, gefolgt von einem „gudde Patt“ im Café „Bei der Giedel“ bevor dann mit dem Bus die Heimreise angetreten wurde.

Nico Pauls



Weiterer Ausflug der Pensionierten-Sektion nach Metz

Am Donnerstag, den 3. Oktober, lud die Pensioniertensektion ihre Mitglieder zu einer geführten Besichtigung der Kathedrale Saint-Étienne in Metz ein. Anschließend wurde den Mitgliedern im Restaurant L'Épicurien im Zentrum von Metz, wie üblich, ein exzellentes Mittagessen serviert.



Am Nachmittag stand eine Stadtrundfahrt im Mini-Zug auf dem Programm. Die Gäste erhielten interessante geschichtliche Erläuterungen zu den historischen Denkmälern und Vierteln der Stadt. Die Informationen wurden u.a. in luxemburgischer Sprache bereitgestellt. Gegen 17 Uhr trat die Gruppe die Heimreise nach Luxemburg an. Ein besonderer Dank gilt dem Busfahrer Laurent, der die Gäste während der Fahrt mit frischen Getränken versorgte.

Gewerkschaftspräsident Raymond Juchem konnte aufgrund anderer wichtiger Termine nicht am Ausflug teilnehmen und wurde durch den Vizepräsidenten Marc Thill vertreten. Auf der Rückfahrt ergriff Marc Thill das Wort und bedankte sich im Namen der Gewerkschaft bei der Leitung der Pensioniertensektion für ihr aufopferungsvolles Engagement in den vergangenen Jahren.

Der Vorstand der Pensioniertensektion wird bei seinem nächsten Treffen im Oktober Ideen für interessante Ausflüge im kommenden Jahr sammeln.

Theo Karier, Sekretär

Bei der deutschen POST

Briefporto steigt im kommenden Jahr wohl um bis zu 10,5 Prozent

Das Porto nähert sich langsam der Marke von einem Euro.

Aktuell kostet der Versand eines Standardbriefs innerhalb von Deutschland 85 Cent. Ab dem kommenden Jahr dürfte das Porto dann aber weitaus höher liegen. Die Bundesnetzagentur erlaubt der Post eine Preisanhebung um 10,5 Prozent.

Das Briefporto in Deutschland wird im kommenden Jahr voraussichtlich steigen. Die Bundesnetzagentur beabsichtigt, der Post bei Briefen eine Preisanhebung von rund 10,5 Prozent zu erlauben. Zuletzt hatte sich der Briefversand 2022 um 4,6 Prozent verteuert. Anfang 2025 folgt der nächste Anstieg. Wie hoch genau das Porto der jeweiligen Briefart sein wird, ist noch unklar - das entscheidet im nächsten Schritt die Post. Grund für die Porto-Anhebung sind gestiegene Kosten, die die Post schultern muss. Als sogenannter Universaldienstleister ist das Unternehmen verpflichtet, überall in Deutschland Sendungen zuzustellen - also auch am einsamen Bauernhof, wo der Zusteller recht viel Fahrtzeit braucht.

Der bis zu 20 Gramm schwere Standardbrief kostet derzeit 85 Cent im Inland, der bis zu 50 Gramm schwere Kompaktbrief 1 Euro und die Postkarte 70 Cent, hinzu kommen noch andere Briefarten. Branchenkenner zufolge könnte der Standardbrief künftig 95 Cent kosten. Es könnte aber auch etwas mehr oder weniger sein, denn die Post kann das Porto der Briefarten unterschiedlich stark anheben.

Auch Pakete werden wohl teurer

Nach dem Willen der Bundesregierung soll der Versand eines Standardbriefs nicht teurer werden als 1 Euro. In der Summe aller prognostizierten Sendungen darf die Teuerung maximal 10,5 Prozent betragen. Ende des Jahres soll die Netzagentur die Porti genehmigen, die neuen Preise gelten für zwei Jahre. Auch die Pakete des Marktführers DHL, der im inländischen Briefgeschäft als Deutsche Post auftritt, werden vermutlich teurer. In diesem Bereich will die Bundesnetzagentur dem Logistiker einen Preiserhöhungsspielraum von rund 7,2 Prozent einräumen.

Hierbei geht es nur um die Pakete, die Privatkunden selbst verschicken, und nicht um Pakete, die ein Online-Händler einem Kunden schickt - diese Preise kann DHL mit den

Firmenkunden festlegen, ohne vorab die Bundesnetzagentur ins Boot zu holen. Wann die Post diese privaten Paketsendungen verteuert, die am Schalter oder an Automaten abgegeben werden, ist noch unklar. Im Gegensatz zum Briefmarkt hat der Bonner Logistiker im Paketmarkt einige größere Konkurrenten - die Postkunden haben also gleichwertige Alternativen.

Briefe verlieren an Bedeutung

Im Digitalzeitalter verlieren Briefe an Bedeutung: Die Menschen setzen immer stärker auf digitale Kommunikation, etwa Chats oder Mails. Daher sinkt die Briefmenge seit Langem. Im vergangenen Jahr beförderte die Post nach eigenen Angaben rund 5,9 Milliarden Briefe und damit ein Drittel weniger als zehn Jahre zuvor (7,8 Milliarden). Die Werbepost ist hierbei nicht eingerechnet.

Die Nachfrage nach Paketen erhöht sich, vor allem weil die Menschen immer mehr im Internet bestellen. 2023 stellte DHL in Deutschland rund 1,7 Milliarden Pakete zu und damit etwa zwei Drittel mehr als 2013, damals hatte die Firma eine Milliarde Sendungen transportiert. Diese beiden Trends - immer weniger Briefe und immer mehr Pakete - werden sich künftig sehr wahrscheinlich fortsetzen.

@Quelle: ntv.de, lme/dpa 25.09.2024, 14:58 Uhr



Centre de Tri Bettembourg 2024 :

Comité opérationnel Tri

Le Centre de Tri à Bettembourg a mis en place en 2021 une réunion mensuelle entre une délégation composée d'un ou plusieurs chefs du management et une délégation syndicale composée de la BG, de l'OGBL et du LCGB.

Cette réunion permet de discuter toutes les fins de mois des problèmes au CTB. Dans ces réunions mensuelles, nous nous concentrons sur des problèmes liés au matériel, d'organisation, de bien-être au travail, que ce soit au niveau de l'entente entre collègues ou en relation avec des charges de travail, etc. Nous essayons cependant d'éviter de discuter de problèmes liés aux Ressources Humaines.

Cet échange d'idées ou de revendications a pour but de faciliter la communication entre le personnel et le management, ainsi que d'améliorer les conditions de travail du personnel du CT.

Ces réunions durent en moyenne 1h30 voir 2h. Les délégués syndicaux disposent d'un fichier Excel où ils peuvent noter les sujets à discuter lors de la prochaine réunion et lorsque le sujet est abordé et discuté, il est signalé dans le fichier en « vert », s'il est réglé. Un sujet, en « orange » est un sujet qui est encore en cours de traitement. En « rouge » pour un sujet qui n'est pas abordable (ce dernier cas n'a jamais eu lieu). Lors de chaque réunion les sujets « oranges » sont repris pour voir si la situation a évolué. Ceci permet d'avoir un suivi précis.

Cet échange management/syndicats permet au travers du dialogue de résoudre beaucoup de problèmes ou différentes situations afin, d'optimiser le travail au CTB.

L'année 2024 :

- Le premier point important pour 2024 a été la mise en place de deux Chefs de Département au sein de Post Courrier. En effet, sous M. Piras, cette hiérarchie n'était pas le cas, car il gérait lui seul les deux postes, à savoir celui de la Distribution et celui dans le CTB.

M. Badois a récemment quitté le CTB pour devenir Chef de Département Distribution et la nomination de M. Winandy a été faite au mois de mars pour occuper le poste de Chef Département au Centre de Tri (CTB).

M. Winandy a été recruté en externe, il a mis doucement et après analyse approfondie son organisation en place, et force est de constater que la situation au CTB a évolué dans le bon sens. Un dialogue cohérent a en-

fin pu être trouvé avec un Chef de Département ouvert au dialogue, avec des valeurs humaines, qui est disponible et toujours à l'écoute. Tout ce qui manquait malheureusement ces dernières années au CTB.

- Le 2e point pour 2024 a été une réorganisation du service colis. Une nouvelle machine de tri des colis est prévue pour 2026, mais on ne sait pas encore grand-chose sur le projet phare, car actuellement très peu d'informations sont connues ou divulguées de la part du management. Ce qui est cependant déjà certain, c'est que le manque de place au CTB ainsi que le fait de devoir traiter le courrier et le colis sur les mêmes infrastructures va être un défi de haut niveau à résoudre afin d'harmoniser le travail.

Dans une 1ère phase, une réorganisation a eu lieu avec le retrait du G-Scan effectué par les équipes de la machine « Esmeralda ». Cette décision facilite le travail du personnel y travaillant et leur permet de faire de la production 23h/24h. L'heure restante est consacrée au nettoyage et révision de la machine. En contrepartie les chauffeurs-livreurs effectuent le G-Scan avec un nouvel organigramme des tournées qui sont maintenant divisés en « secteurs ». Les premiers jours après la réorganisation ont été contraignants pour ceux-ci.

Force est de constater que le problème du G-Scan a juste été déplacé pour le bonheur des uns et le malheur des autres. Après une mise en route stressante et avec beaucoup d'adaptations, le projet roule enfin. Mais il est clair, que le manque de place et l'attente de la mise en place de la nouvelle machine va retarder le bon fonctionnement du projet jusqu'en 2026.

- Pour rester au niveau du colis, un sujet particulièrement sensible dérange la BG et les travailleurs intérimaires. Depuis nombre d'années, le service colis au niveau de la production sur la machine « Esmeralda » est composée de salariés en CDI et d'intérimaires, et ceci au ratio 60/40. Une situation pas du tout favorable, ni pour les intérimaires ni pour le personnel de POST !

Le colis est le seul produit de Post Courrier qui a depuis des années une croissance constante comme le management aime d'ailleurs nous le rappeler avec nos clients tels que Amazon et plus récemment Shein ou Temu. Paradoxalement le nombre de personnes traitant le colis n'augmente pas ! Les conditions de travail

se sont empirées ces dernières années. A savoir que le nombre minimum pour travailler sur la machine est de 9/10 personnes mais il n'existe actuellement que 6 titulaires par équipe. L'argument de la mise en place de la nouvelle machine, ne sachant pas combien de personnel il faudra pour la faire fonctionner, est révolu ! On nous parle depuis plus d'une demi-décennie de cette problématique ! De plus, certains intérimaires travaillent chez nous depuis 1-2 ans ! Cette façon de faire fonctionner le système avec les intérimaires est douteux et ne provoque souvent du mécontentement.

Selon la BG, il faudrait engager au moins une partie du personnel en contrat CDI afin de garantir un travail optimal et encore plus performant au niveau du colis. Car ce n'est pas seulement la production en soi qui constitue un problème, mais ce sont aussi les livraisons, les retours, les réclamations, bref tous les services liés au colis. Tout cette chaîne provoque de plus en plus de travail, maintenant et à l'avenir. Et le travailleur intérimaire ne doit être qu'une solution ou une aide sur du court terme, mais pas sur des années !

- La machine CFC a été mise en standby. Afin de la nettoyer de fond en comble, elle a été déconnectée. Afin de traiter le courrier en manuel, un chantier provisoire a été mis en place. Le tri manuel a l'avantage que le courrier trié est plus propre et précis, mais le désavantage est que cela coûte plus de temps et de travail au niveau du personnel. Siemens viendra au mois de novembre afin de faire un diagnostic pour optimiser la machine, mais cela a de nouveau un coût. Le management devra, à la suite de cette visite et à la vue du résultat, prendre une décision quant à l'évolution de ce chantier de la CFC.
- La situation générale au niveau de l'effectif du CTB n'est pas vraiment bonne. Les départs en retraites, le nombre de personnes qui ont quittés le CTB pour un autre travail, les restructurations des services ont fait que le nombre de personnel travaillant au CTB a diminué car une partie des postes ne sont pas remplacés. Ceci a manifestement des répercussions sur la charge

de travail du personnel restant. Plus de flexibilité au niveau des tâches est demandé, du coup donc plus de travail, et en parallèle plus de stress. L'augmentation des congés de maladie est souvent une conséquence.

Dans une situation où le volume des colis explose, la baisse du courrier n'est donc pas un argument pour ne pas engager du personnel. Ces derniers mois, depuis l'arrivée de M. Winandy, force est de constater que du nouveau personnel a été recruté. Un bon signal envers le personnel, qui montre que les revendications de la BG ne sont pas restées vaines et que nos arguments ont été pris au sérieux. Même si cela a pris du temps. Nous allons voir comment évolue la situation dans un proche avenir, et bien entendu, nous allons rester vigilants quant à la situation des effectifs où il y a manifestement encore du potentiel pour recruter.

- Un rappel aussi que bon nombre de personnes travaillant à 30h/semaine se sont vu offrir la possibilité de passer à un contrat de 40h/semaine. Cette proposition montre l'intérêt du management de garantir un bon salaire au personnel méritant. En tant que syndicat, nous ne pouvons que saluer cette initiative. En contrepartie, c'est au tour de personnel d'effectuer par après un travail de bonne qualité.
- Le service Contrôle Entrée a aussi été restructuré par l'arrivée du personnel travaillant à Weierbaach pour venir compléter l'équipe au CTB où se concentre dorénavant ce service. Deux chefs d'équipes gèrent ce service.
- Un problème qui est apparu dernièrement est que certains postes à responsabilités particulières au centre de tri ne trouvent pas de preneurs. Ceci est la conséquence du fait qu'il y a toujours moins d'employés d'État ou de fonctionnaires chez Post et que ces postes sont classés par après en carrière C du statut du salarié. Personne ne veut un tel poste pour un apport financier dérisoire (+/- 80 EUR net/mois) au niveau du salariat. Une priorité serait de reclasser ces postes en carrière D dans la grille de salaire du salariat. Ce n'est qu'à ce moment que le personnel acceptera un poste avec plus de responsabilité car dans ce cas, ce poste serait rémunéré en prenant en compte la responsabilité.

Voilà pour les sujets les plus importants concernant le CTB pour 2024. En sachant que la haute-saison va commencer et que la charge de travail va augmenter. Nous vous souhaitons de bien surmonter cette période, et si vous rencontrez des problèmes, nous restons à votre disposition. Les délégués du CTB vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année.

Joel Badia

Membre du comité exécutif



A WIEN IWWERWAACHT ÄERT HAUS?

WAART NET, BIS ET ZE SPÉIT ASS!

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



PROFESSIONELL SÉCHERHEET FIR DOHEEM A BETRIBER



SECURITY PACK



SMART LÉISUNGEN



DAMPMELDER





Le comité exécutif

Raymond Juchem
président

Marc Thill
1ère vice-président

Sacha Petulowa
secrétaire général & trésorier

Alexandra Schiralli
2ème vice-présidente

Joël Badia
trésorier adjoint

Mike Massimiliano
secrétaire adjoint

Luis Confeiteiro
trésorier adjoint

Vincent Jemming
Membre

Artur Simoes
Membre

Pascal Nanquette
Membre coopté

Christian Barthel
Membre coopté

Nos délégués

CD Bascharage
Maurice Klein
Artur Simoes

CD Windhof
Daniel Lux
Pascal Nanquette

CD Mersch
Luc Pechon
Jean-Marie Schmit

CD Ingeldorf
Steve Krein
Yves Müller

CD Remich
Romain Klein
Marco Gomes

CD Wecker
Michela Claßmann
Serge Freis

CD Fischbach
Serge Koch
Marc Thill

CD Wéierbach
Goerges Fonseca
Luis Confeiteiro

CD Bettembourg
Halsdorf Sam
Wolf Daniel
Eugenia Barbosa

CD TRI
Guy Hoffmann
Patrick Flammang
Christian Barthel

Réseau de vente
Christiane Schreuers
Chantal Didier
Thurmes Pascal

Section des femmes
Natascha Quintus

Section des retraites

Roger Michel
président

Marco Klein
vice-président

Théo Karrier
secrétaire

Pit Streff
trésorier

Nicolas Pauls
membre
coopté auprès du comité executive

Edmond Schroeder
membre

Claude Schroeder
membre

Romain Scheuer
membre

Raymond Linden
membre

**Bréifdréieschgewerkschaft le seul
syndicat pour notre métier!**

**Depuis
1909
zanter**

**Bréifdréieschgewerkschaft déi
eenzeg Gewerkschaft fir eise Beruff!**

Virstellung

Pascal Nanquette: Neie kooptéierte Member am Exekutivcomité

Ech hu 49 Joer, si bestuet a sinn am Joer 1998 op der Post agestellt ginn. Mäin éischte Posten war Ersatzbréifdréier zu Miersch. Duerno hunn ech iwwer 10 Joer als Ersatzbréifdréier op den Dierfer Cap, Mamer, Stengefort, Stroossen an Redange geschafft an do a villen Tournéeën Titulaire remplacéiert.

Du war meng Zäit als Ersatzbréifdréier fäerdeg, an ech krut mäin éischte fixe Posten als Titulaire. Dëst war de Poste vum deemolege Superviseur am Sortéierzent um Wandhaff, dem haitege Préposé-facteur-Déngscht.

Wei dunn aus 2 Superviseure just nach ee Préposé-facteur Déngscht ginn ass, krut ech meng éischt fest Tournée zu Nouspelt. Bei der gréisserer Reorganisatioun vum Zenter Wandhaff hunn ech mech op eng Tournée zu Mamer gemellt, wou ech dann och haut nach ëmmer de Courier a Colisen un eis wichteg Clientèle verdeelen. Parallel sinn ech da scho säit etlech Joren BG-Delegéierten am Sortéier

erzenter um Wandhaff. Virun e puer Méint sinn ech drop ugeschwat ginn, op ech net drun interesséiert wier, fir am Exekutivcomité vun der BG matzeschaffen. Perséinlech hunn ech du fonnt, dass et un der Zäit wier, mech méi déif an der gewerkschaftlecher Aarbecht ze engagéieren a mech fir d'Interesse vun der Allgemengheet, deemno eise wichtige Mataarbechter a Mataarbechterinnen anzesetzen.



Christian Barthel: Neie kooptéierte Member am Exekutivcomité



Main Numm ass Christian Barthel. Ech hu 47 Joer, si bestuet an hu 4 Kanner an 3 Enkelchen.

Ech schaffen zënter 2012 op der Post am Centre de Tri zu Beetebuerg, a sinn

nach ëmmer Remplaçant (Agent Spécialisé). Op dësem Déngscht hunn ech dann awer zënter 2 Joer e feste Roulement vu Schichtaarbecht.

Meng Hobbye si schwamme goen (och wann een dat net direkt gesäit), a villen mat der Famill ënnerhuelen.

Bei de leschten Delegéiertewalen hunn ech mech als Kandidat opgesat, a fir mech dann direkt fir d'Interesse vun der Mataarbechter aus dem Tri anzesetzen. Ech sinn dunn och gewielt ginn.

Am Mäerz 2024, war ech och Kandidat beim Syndicat des P&T bei de Sozialwalen. Ech hat et do just op weëneg Stëmmen verpasst fir als feste Member an de Comité vun der Délégation des Salariés gewielt ze ginn. Sinn elo aktuell do emol Ersatzkandidat, a mol kucken op ech an der nächste Méint villäicht nach an op e fixe Posten an dësem Comité vun der Délégation des salariés, dann als Member vum Syndicat des P&T, noréckelen.

Virun e puer Méint war ech du gefrot ginn op ech mech net eventuell op e vakante Posten am Exekutivcomité vun der BG wéilt mellen. Well dës wäertvoll gewerkschaftlech Aarbecht mech an der Lescht ëmmer méi interesséiert, hunn ech dunn och dësen Challenge ugeholl, a sinn elo bis zum nächste Kongress emol kooptéierte Member am Exekutivcomité vun der Bréifdréieschgewerkschaft. Ech wäert versiche fir mech fir eis wäertvoll Mataarbechter aus dem Tri anzesetzen, mee grad esou fir mech fir d'Aarbechtsplatzgarantie, an am allgemenge fir korrekt Aarbechts a Lounkonditiounen anzesetzen.

**SYNDICAT REPRÉSENTATIF
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

au niveau national, la CGFP est le dénominateur commun
de tous les fonctionnaires et employés de l'État.

SEUL INTERLOCUTEUR DU GOUVERNEMENT concernant
toutes les questions d'ordre général relatives à la Fonction publique.

**ORGANISATION PROFESSIONNELLE POLITIQUEMENT INDÉPENDANTE
ET NEUTRE SUR LE PLAN IDÉOLOGIQUE**, la CGFP fournit à ses membres
des conseils d'experts sur des questions statutaires, juridiques et fiscales.



**L'UNIQUE FORCE SYNDICALE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**Par l'entremise de CGFP-Services la CGFP est le prestataire
de nombreux services qui s'adressent exclusivement à ses membres**

la **CGFP** fournit des conseils d'experts sur des questions statutaires, juridiques et fiscales.

L'« **Oeuvre CGFP d'Épargne-Logement** »
propose des contrats d'épargne-logement avantageux.

CGFP Assurances et son partenaire « Baloise Assurances »
sont à votre disposition pour toutes les questions d'assurance.

CGFP-Services, en collaboration avec DKV Luxembourg, couvre certains frais médicaux
qui ne sont pas pris en charge par la Caisse nationale de santé CNS.

L'agence de voyages de la CGFP, **Lux Voyages**,
offre sous certaines conditions des remises de prix.



**L'UNIQUE FORCE SYNDICALE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Interview

Laurent Winandy : Nouveau Chef de Département du Centre de Tri

Raym Juchem : Monsieur Winandy, pourriez-vous vous présenter à nos lecteurs et nous parler brièvement de votre parcours professionnel ?

Laurent Winandy : Bonjour Monsieur Juchem, donc je m'appelle Laurent Winandy, j'ai 45 ans et je suis installé avec mon épouse et nos trois enfants à Etalle, en Belgique. J'ai fait mes études d'ingénieur Civil Physicien en Belgique et je travaille depuis plus de 20 ans au Luxembourg. J'ai passé l'essentiel de ma carrière dans des rôles de Leadership opérationnel dans l'Industrie (18 ans chez Husky, 2 ans chez Amer-Sil) où j'ai pu développer mon expérience dans les domaines tels que le leadership, l'excellence opérationnelle, l'industrie 4.0, l'automatisation et le Visual Management. Depuis 6 mois maintenant, j'ai rejoint le groupe POST en tant que Chef de Département du Centre de Tri de Bettembourg (CTB). Sur le seul site du CTB sont regroupées toutes les activités de tri Courrier et Colis.

Raym Juchem : Dans un secteur postal en constante évolution, quelles sont vos principales missions au sein du centre de tri ?

Laurent Winandy : Les missions principales au sein du Centre de Tri sont doubles :

- Le courrier est un secteur en décroissance où nous devons nous focaliser sur notre rentabilité et la qualité de nos services. La flexibilité et la polyvalence vont devenir des atouts pour optimiser notre organisation en fonction des besoins.
- Le volume colis est en croissance exponentielle et nous devons développer nos capacités de tri sur le court et le moyen termes :
- A court terme en déployant des principes d'efficacité opérationnelle et en optimisant les capacités actuelles
- à moyen terme en explorant les possibilités qu'offrirait une nouvelle machine de tri plus adaptée à nos besoins actuels et futurs !

Raym Juchem : Ces derniers mois, la nouvelle stratégie a beaucoup été abordée. Selon vous, quels sont, du point de vue du centre tri, les dossiers prioritaires pour POST Courrier ?



Laurent Winandy : Le dossier stratégique prioritaire pour le centre de Tri est sans nul doute le projet lié à la nouvelle machine de tri Colis, qui nous permettra d'augmenter notre capacité de plus de 50% à l'aube 2027!

Raym Juchem : Digitalisation, rentabilité, compétitivité et RSE. 4 petits mots avec une si grande importance : Quel est votre point de vue sur ces mots que l'on retrouve dans presque chaque dossier stratégique ?

Laurent Winandy : De par mon expérience industrielle, ces 4 mots résonnent comme une évidence pour moi. Tout nouveau projet se doit d'intégrer ces 4 composantes pour être viable. Pour le centre de Tri, la rentabilité et la compétitivité sont l'essence même de notre métier.

Entspaant un nei Zieler ukommen, matt DriveSafe Brëlleglieser vun Zeiss



- verbessert Vue bei schlechte Wiederkonditiounen; zB Reen, Niwwel oder an der Dämmerung
- manner geblent ginn am Géigeverkéier
- schnell an entspaante Bléckwiessel tëscht der Strooss, Navigatioun a Réckspigel



Succ. Nadine MEIS-FROMES

Topaze Shopping Center
Um Mierscherberg

Tel: 32 87 63

optique-schaefers.lu



Vision Partner

Bien sûr, la digitalisation de nos clients va impacter le volume de Courrier. A nous de l'anticiper et d'avoir la flexibilité nécessaire pour rebondir... en digitalisant nos processus par exemple !!

Le point RSE se doit, quant à lui, d'être omniprésent dans toutes nos initiatives... autant dans le monde professionnel que dans une sphère personnelle et privée !

Raym Juchem : La modernisation et l'automatisation accrue sont également des sujets d'actualité au centre de tri. Quelles sont vos idées pour les années à venir concernant ces deux aspects essentiels ?

Laurent Winandy : La modernisation du centre de tri est une nécessité dans l'approche stratégique actuelle. L'automatisation, le contrôle continu, l'anticipation d'événements et même la prédiction à plus ou moins court terme sont des notions déjà bien établies dans le monde industriel actuel. Mon objectif est d'intégrer ces concepts dans le futur court terme du CTB.

Il est cependant essentiel de comprendre que l'accès aux informations et aux données permettra une prise de décision beaucoup plus rapide uniquement si cela est couplé à l'expérience et la réflexion humaines ! Et, durant ces premiers mois au sein du CTB, je suis ravi d'avoir constaté que cet aspect humain est la force de nos équipes !

Raym Juchem : Un dialogue social productif est, comme vous le savez, un concept essentiel pour tous les syndicats. Quelle est votre opinion sur ce dialogue, qui peut être particulièrement bénéfique, comme cela a souvent été démontré, notamment chez Post Luxembourg ?

Laurent Winandy : Au cours de ma carrière, j'ai développé un style de leadership participatif qui me tient personnellement à cœur. Mon approche est d'expliquer les raisons, convaincre sur les approches et m'assurer que les tenants et aboutissants soient bien compris par toutes les parties. Le dialogue social productif est donc un des piliers majeurs de ma démarche.

Raym Juchem : Les produits issus du secteur du courrier, des colis et de la logistique représentent les principales sources de revenus de POST Courrier. Comment envisagez-vous l'avenir de ces trois secteurs avec ces multiples produits ?

Laurent Winandy : Comme déjà abordé, le volume Courrier est en déclin et nous nous devons de garder un niveau de rentabilité positif et une qualité haute. Le colis est quant à lui en plein essor, et le challenge sera de pouvoir absorber les volumes dans les prochaines années afin de devenir le "preferred last mile carrier"

pour tous nos clients du Luxembourg et de la grande Région. Le développement de notre pôle logistique est également un projet stratégique clé pour les prochaines années. Ces 3 secteurs se doivent d'être rentables indépendamment et doivent permettre d'apporter une stabilité dans les prochaines années.

Raym Juchem : Dans le cadre de la nouvelle stratégie et de la probable construction du nouveau centre logistique, ainsi que de la nouvelle machine à colis, nos précieux collaborateurs peuvent-ils s'attendre à d'importants changements dans les mois à venir ?

Laurent Winandy : Oui et non!

Oui car l'apport de nouvelles technologies, l'excellence opérationnelle et l'introduction de nouveaux outils vont permettre d'augmenter les volumes et vont amener une approche plus "industrielle" pour les différents métiers de POST Courrier. Cette démarche est, à elle seule, assez novatrice au sein de POST Courrier !

Non, car ces apports ne seront que des aides supplémentaires pour une gestion humaine éclairée ! Les collaboratrices/teurs, avec leur forte expérience, sont et resteront la clé de voute de ce changement. C'est un peu comme en F1 : la technologie de la voiture est très importante, mais les qualités de l'équipe technique et des pilotes font la différence!

Raym Juchem : Un autre point régulièrement soulevé par le syndicat de la Bréifdräieschgewerkschaft concerne l'ergonomie et la protection de la santé de nos collaborateurs. Des améliorations dans ces domaines sont-elles prévues dans les prochains mois au centre de tri ?

Laurent Winandy : Nous y travaillons ! Nous avons récemment organisé la première journée autour de la sécurité/santé au Centre de Tri à Bettembourg. Les collaborateurs ont eu l'occasion de s'essayer à 6 ateliers de prévention interactifs différents :

- Chutes de plein-pied : pour prévenir les accidents liés aux déplacements et permet de mieux comprendre les différentes causes d'accidents et leurs conséquences.
- Réveil musculaire et articulaire : pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles et améliorer les conditions et la qualité de vie au travail.
- Prévention routière sur simulateur de conduite : pour adopter les comportements d'une conduite sûre et responsable sur un simulateur de conduite grâce à une méthode d'apprentissage ludique et efficace.
- Rédaction d'un constat amiable : en vue de se familiariser avec le constat amiable et de le remplir de manière efficace en bonne adéquation avec les responsabilités de chaque conducteur.

- Expérience de réalité virtuelle sur la sécurité : afin d'identifier les situations dangereuses et comportements à risques qui peuvent être rencontrés dans un entrepôt virtuel.

- Réduction de la fatigue musculaire (exosquelette) : en vue d'adopter les bonnes postures et apporter une assistance au niveau de la charge.

Ces sujets sont clairement très importants dans ma vision du futur Centre de Tri. Une approche "Target 0" doit être mise en place. C'est en étant tous concernés que nous pourrons l'atteindre !

Plus nous parlerons de sécurité et de santé, plus une attention continue sera mise en place, par tous les collaborateurs !

Raym Juchem : Pour conclure cette interview, quel message clé souhaitez-vous adresser aux collaborateurs du centre de tri de Bettembourg ?

Laurent Winandy : Le centre de Tri est à une étape charnière de son évolution. Les défis techniques et technologiques sont clairs et les besoins/demandes de nos clients également.

Au cours de ma vie, mon moteur a toujours été la passion... Au travers de mes 6 premiers mois au CTB, j'ai pu me rendre compte que cette passion était partagée par énormément de nos collaborateurs. C'est cette passion qui va nous permettre d'évoluer vers ce que le centre de Tri de demain sera ! Je suis confiant que nous y arriverons, ensemble et c'est à nous d'user de flexibilité et d'agilité pour permettre une transition douce et efficace !

Je tenais également, à titre personnel, remercier tous les collaborateurs POST pour leur accueil et leur bienveillance. Cette culture et cet esprit d'équipe sont assez uniques et exceptionnels !

La Bréifdréieschgewerkschaft remercie M. Winandy pour cette interview et pour ses réponses très enrichissantes. Le comité de la BG lui souhaite pleine réussite dans ses décisions concernant les évolutions au centre de tri, ainsi que le meilleur pour son parcours professionnel chez POST Luxembourg.

Burger of the Month
December

GET THE APP

Have an event?
www.letzeburger.lu
event@letzeburger.lu
TEL: (+352) 20304208
f @letzeburger
Book us

He's BACK

Röstli Burger

Gönn Der!

Interview

David Badois : Neie Chef de Département « Distributioun »



Raym Juchem : Här Badois, kënnt dir iech eise Lieser virstellen an a kuerze Wieder op är berufflech Carrière bei der Post agoen?

David Badois : Ech sinn 43 Joer jonk, bestuet a Papp vun engem 17 Joer ale Jong a wunnen an der Stauséigemeng. A menger Fräizäit sinn ech vill mat mengem Bouf um Fussball ënnerwee, an och ganz vill am Veräinsliewen am Duerf engagéiert. Ech schaffe säit 2003 bei der POST, an dat ëmmer scho bei POST Courier. Ugefaangen am Guichet, sinn ech 2004 dunn als Remplaçant an de Centre de Tri op der Gare komm. Do hunn ech haaptsächlech de „Commis“ (Contrôle Import Export a Preparatioun fir d'Douane) an de Käfeg (Kabine RV) ersat. 2006, wéi de Centre de Tri zu Beetebuerg opgaangen ass, hunn ech gréisstendeels als Superviseur am Beräich Colis geschafft. 2015 sinn ech du Responsabel vun den Operatiounen vum Colis ginn, an ee Joer méi spéit Chef

de Service vun den Operatiounen fir de ganze Centre de Tri. Dëst Joer am Februar gouf mir dunn d'Missioun vum Chef de Département vun der Distributioun uvertraut.

Raym Juchem : Dir kommt aus dem Centre de Tri, a sidd elo direkt ënnert dem Post Direkter Mario Treinen, de Responsabel fir de Beräich Courier an der Distributioun. Huet sech mat deem Wiessel ären Alldag komplett geännert a wéi sinn är aktuell Aarbechtsfleef?

David Badois : Natierlech ass de Sprong vum Chef de Service vum Tri op de Chef de Département vun der Distributioun riseg. Deementspriedend huet mäin Alldag sech komplett geännert. Niewent der Verantwortung déi dobäikomm ass, verlaangen déi sëlleg Dossieren, déi ech ze geréieren hunn, datt ech ee groussen Deel vu menger Aarbechtszäit a Reuniounen verbréngen. Duerch meng Karriär, déi ech bis elo duerchlaf hunn, hat ech d'Chance ganz vill Wëssen an Erfahrung um Terrain ze sammelen. D'Distributioun ass nach ee ganz anere Volet, dee mir awer genoe esou um Häerz läit. Eng Rei Dossiere kennen ech besser ewéi anerer, mee ech investéieren awer gären déi néideg Zäit fir alles am Detail ze verstoen. Wou virdru meng Dossiere zu 90 % Centre de Tri waren, esou geet et elo an all Richtungen, wéi zum Beispill Commercial, RH, Bâtiment, Kleedermass, Elektrifizierung vum Fierpark, an nach vill anerer. Ech hunn dofir alt emol d'Impressioun, datt meng Deeg net genuch Stonnen hunn, mee däärs war ech mer bewosst ewéi ech dësen Challenge ugaange sinn.

Raym Juchem : Esou e Posten huet jo dann als Konsequenz sécher vill Responsabilitéit, an ass bestëmmt des ëfteren mat schwierigen Decisiounen verbond?

David Badois : Decisiounen ze huelen gehéiert op menger neier Plaz grad esou dozou, wéi dat och schonn op menger vierechter Plaz de Fall war. D'Leit, déi mech scho méi laang kenne wëssen awer, datt ech ëmmer am Intérêt vum Betrib an awer och vum Mataarbechter handeln. Et kann een net emmer jiddereen zefridden stellen matt den Décisiounen wou een helt, mee hei geet et awer dremms fir eng sécher a gemeinsam Zukunft ze hunn.



VOYAGES FLAMMANG

75 JOER

TUNISIE

Seabel Alhambra Beach Golf & Spa / SOUSSE



7 nuits / Chambre double : balcon ou terrasse
All inclusive
ex. de prix départ le 15.12.24

LuxairTours



àpd. 400€ p.p

Vols Luxair inclus

TUNISIE

Medina Diar Lemdina / HAMMAMET



7 nuits / Chambre Superior : balcon ou terrasse
All inclusive
ex. de prix départ le 05.01.25

LuxairTours



àpd. 402€ p.p

Vols Luxair inclus

EGYPTE

Caribbean World Soma Bay / HURGHADA



7 nuits / Chambre double
All inclusive
ex. de prix départ le 14.01.25

LuxairTours



àpd. 758€ p.p

Vols Luxair inclus

ILES CANARIES

H10 Rubicón Palace / LANZAROTE



7 nuits / Chambre : balcon ou terrasse, vue jardin
Demi-pension
ex. de prix départ le 15.12.24

LuxairTours



àpd. 878€ p.p

Vols Luxair inclus

CROISIÈRE

WäiCroisière 2025 / RHÔNE, FRANCE



26.07. - 01.08.2025

- Haustürabholung
- Gourmet-Menüs mit Weinbegleitung von Domaines Vinsmoselle
- Abendessen bei Paul Boc

ULT 25

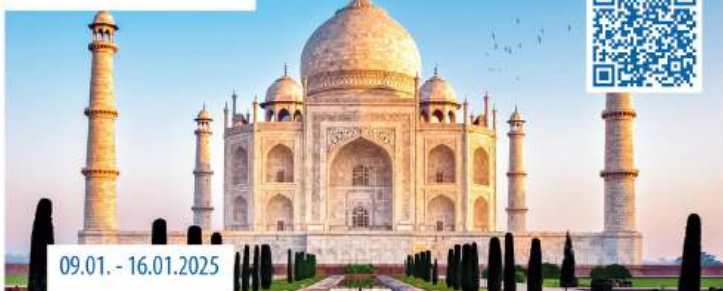
ab. 2.195€ p.p.

Haustürabholung



DÉCOUVERTE

Incredible India / CIRCUIT



09.01. - 16.01.2025

- Visite de la ville de Delhi, Forteresse d'Agra-Fort, Taj Mahal, Fatehpur Sikri
- Excursion en jeep au Fort Amber
- Petit-déjeuner - 1 diner
- Guide local francophone

ULT 25

àpd. 1.995€ p.p

Vols inclus depuis Luxembourg



Visitez notre nouveau site !

flammang.lu



Retrouvez toutes nos agences

reservations@flammang.lu
+352 265 365



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

Raym Juchem : Verännerunge sinn ëmmer mat Schwierigkeete verbounn, an eis Mataarbechter sinn an der Regel dann och ugangs éischter skeptesch. Wat kennt dir eis wäertvolle Mataarbechter mat op de Wee ginn, a wéi stitt dir zum wichtege Sozialdialog mat de Gewerkschaften?

David Badois : D'Roll vun der Hierarchie an engem Betrieb ass et, fir Verännerungen aktiv mat ze begleeden, mam Zil, datt duerno all Mataarbechter sech ermëfënt. Di nei Strategie fir eist Département ass a mengen Aen jiddefalls di richtig. Wéi schon an de Roadshowen erwähnt, hu mir ee staarken Distributiounsreseau, a wëllen deen och an Zukunft halen, wat awer mat sech bréngt, datt mer net dolaanscht kommen eis Rentabilitéit ze verbesseren. An dësem Kontext mussen d'Missioun vum Bréifdréier evoluéieren, fir datt de Beruff ka bestoe bliwen. Een Challenge ass och, d'Distributioun ze optimiséieren, fir datt mir déi haut 11 ënnerschiddleche Reseauen an 3-4 Reseauen zesummeféieren, an domat vill méi effikass ginn. Heibäi gesinn ech d'Reéquilibréiere vun den Tournéeën als ee grouss Puzzlestück. Ech sinn dovunner iwwerzeegt, datt d'Gewerkschaften bei strukturelle Verännerungen mat agebonne solle sinn, fir eise konstruktive Sozialdialog ze ënnerhalen. Ee gutt Beispill ass d'Ekip Rééquilibrage, wou niewent engem Préposé och 2 Bréifdréier mat dra sinn. Déi Ekip funktionéiert ganz gutt, an huet bis ewell scho wäertvoll Aarbecht geleescht.

Raym Juchem : De Métier vum Bréifdréier op d'Zukunft virbereeden, ass wuel ee vun de groussen Challenges. Wat ass do eventuell geplangt a wat sinn dann an deem Beräich déi gréisst Challenges?

David Badois : Wéi ech scho gesot hu, muss de Beruff un déi jeeweileg Situatioun ugepasst ginn. D' Strategie gesäit jo fir, dat Bréifdréier ënner anerem mei Päck solle verdeelen. Natierlech muss och dem Bréifdréier säin Aarbechtsmaterial dann och un déi nei Situatioun ugepasst ginn. Et läit an der Natur vum Mënsch, datt ee Verännerungen op den éischte Bléck dacks éischter ängschtlech a skeptesch gesäit, an dofir ass et eng vun eise gréissten Erausforderungen, de Mataarbechter d'Noutwendegkeet vun dëse Changementen ze erklären.

Raym Juchem : Eng änlech Fro a Relatioun mat der neier Strategie. Wou leit fir iech perséinlech dann den Haaptakzent, a wat sinn aus ärer Siicht déi gréisst Défien ?

David Badois : A mengen Aen ass den Haaptakzent d'Optimiséiere vun eisen Distributiounsreseauen, an dëst betrëfft alleguer d'Funktioneen. Dee gréissten Challenge gesinn ech doranner, d'Rentabilitéit vun alleguer eisen Aktivitéitsberäicher ze assurieren.

Raym Juchem : Kann een haut scho soen, wat Eng Nei-reegelung vum Service universel, wou de Bréifdréier eventuell net méi 5 mol an der Woch laanscht all Bréifboîte muss goen, als Konsequenz hätt?

David Badois : De Service universel leeft bis 2029, a bis dohinner mussen mir eis nei Strategie jo och ëmgesat hunn. Dofir ass elo net de Moment fir Hypotheesen opstellen. Esou wéi an der Vergaangenheet, sinn ech dovunner iwwerzeegt, datt mir et och an Zukunft fäerdeg brénge fir eis, am Intérêt vun de Mataarbechter an eise Betrieb, de Situatiounen unzepassen.

Raym Juchem : Mussen d'Bréifdréier an d'Bréifdréierinnen sech an absehbarer Zukunft, onofhängeg vun der Situatioun vum Service universel, dann eventuell op gewëss respektiv gréisser Changementen bei der Ausféierung vun hirer wichtege Missioun am Interessi vu Land a Bierger astellen?

David Badois : Déi nei Strategie gëtt an deem Sënn jo déi grouss Orientatioun vir, an eis Missioun besteet doranner d'Ëmsetzung um Terrain ze meeschten. Kuerzfristeg gesinn ech notament de Rééquilibrage, dee jo am gaangen ass, mam Zil, eng méi gesond Fairness tëscht den Tournéeën ze schafen. Déi konkret Changementen, déi op den eenzelnen Bréifdréier zoukommen, sinn ofhängeg vum Typ vu senger Tournée (Fousstour, Autostour, Land, Stad...).

Raym Juchem : Mamm Wëssen, dass de Courier bekanntlech lues a lues zeréck geet, an an Zukunft och nach weider wäert zeréck goen, wéi gesitt dir als Responsabel vum Beräich Distributioun dann de Volet vum Colis respektiv dem Perspektivberäich, der Logistik?

David Badois : Am Verglach zu eisen Nopëschlänner, si mir hei zu Lëtzebuerg nawell laang vun där ganz staarker Baisse vum Bréifvolumen verschount bliwwen. Zënter 2-3 Joer ass dësen Trend awer elo och bei eis ukomm. Wa mir d'Bréifwale vun dësem Joer erausrechnen, da wier dës Baisse nach vill mei däitlech an den Zuelen ze gesinn. Ech sinn awer der Meenung, datt Bréiwer a Recommandéen och an Zukunft nach ëmmer wäerte verschéckt, an domat ausgedroë ginn - niewent dem Volume vun de Päck, dee mat Sécherheet net wäert erofgoen. Niewent der klassischer Bréifpost ass d'Logistik antëschent och ee wichtegt Standbeen vu POST Courier, wat och erkläert, datt niewent dem Centre de Tri eng nei Logistik-Hal geplangt ass. Dës Aktivitéiten hunn awer keen direkten Afloss op dem Bréifdréier seng Aufgaben.

Raym Juchem : Nach e lescht Wuert zu der Zukunft vum Beräich vun den Dageszeitungen. Huet dee Beräich an ären Aen eng Zukunft respektiv kann oder muss een eventuell gewëss Adaptatiounen virhuelen? Huet eng

Distributioun, matten an der Nuecht, a bei den zeréckgoenden Aboen op laang Siicht eng garantéiert Zukunft? Alles dat mam Wëssen, dass d'Wort an Tageblatt ,wéi scho jorelaang de Lëtzebuerger Journal, digital Alternativen ubidden, an d'Anhale vun RSE Critèren an den Entreprises ëmmer méi wichteg ginn?

David Badois : Mir gesinn all Trimester déi zwee grouss Editeure fir iwwert verschidde Punkten ze schwätzen, haaptsächlech iwwert d'Qualitéit vun der Mespo. An dës Versammlunge stellen si awer ëmmer erëm kloer, dat eng Distributioun vun den Zeitung viru 06:30, fir si ee wichtigen Deel vun hirer Strategie ass. Well si domadder hier Client'en nach ëmmer ganz frei Moies wëlen areechen. Sou laang déi 2 grouss Editeuren des Verdeelung verlaangen, an de Service subventionéiert ass, wäert sech net vill dorunner änneren. D'Unzuel vun den Abonnenter geet zwar wuel zeréck, wat mat sech bréngt, datt mir eis Mespo-Tournéeën mussen adaptéieren, wat a mengen Aen awer zur genereller Optimisatioun vum Réseau gehéiert.

Schlusswuert vum David Badois : Wéi ech mech op dës Poste gemellt hunn, war ech mer scho bewosst, datt ee groussen Challenge op mech duer kéim. Duerch déi gréisser oppen Dossieren, an duerch déi nei Strategie kënn nach ganz vill Aarbecht op eis duer. Ech wäert menger Linn awer och an Zukunft trei bleiwen, a mat beschtem Wëssen a Gewësse probéieren, déi richteg Decisiounen am Interêt vu jidderengem ze huelen. De soziale Stellwäert, deen de Bréifdréier an eiser Gesellschaft huet, ass ee Kritär, deen ech bei menger Aarbecht ëmmer am Hannerkapp behalen, an iwwerall mat afléisse loossen.

D'Bréifdréieschgewerkschaft seet dem David Badois villmools Merci fir seng interessant Stellungnahmen an dësem Interview a wënscht him voll Gléck a Fangerspëtzegefill bei de Ausféierung vu senger wichtiger Aarbecht.

Hotel-Restaurant

Belle Vue




Wellnesscenter – Indoor pool – Sauna's – Fitness – Massages

3 rue de la gare L-9420 Vianden T: +352834127 www.hotelbv.com

Ecolabel

P O M P E S F U N È B R E S

BRANDENBURGER



24/24hrs

Esch-sur-Alzette et Bettembourg - **Tél. 54 02 93** - www.feuerbestattung.lu

Nos services

- Arrangement de toutes les formalités et démarches administratives
- Transport national
- Transport international Portugal, Italie, Espagne etc
- Rapatriement - Allemagne, France, Belgique, etc.
- Organisation de cérémonies d'adieu personnalisées
- Photos et Musique

- Grand choix de cercueils et urnes
- Cimetière forestier avec ou sans cérémonie d'adieu
- Oratrice funéraire - Trauerrednerin
- Prise de rendez-vous avec le crématorium
- Prise de contact avec le marbrier
- Commande de fleurs, etc
- Annonce Wort, Tageblatt, Quotidien

L'incinération au Crématorium de Hamm-Luxembourg

- Incinération sans être membre d'une société d'incinération.
- Feuerbestattung ohne Mitgliedschaft in einem Feuerbestattungsverein.
- Le crématorium dispose d'une belle salle qui permet à la famille de faire ses adieux à la personne défunte en toute intimité et dignité.
- Pas de paiement à l'avance.
- Aucune cotisation n'est exigée.
- Déclaration de volonté d'incinération. (Willenserklärung)
- www.feuerbestattung.lu



P O M P E S F U N È B R E S

BRANDENBURGER



32, rue St. Vincent L-4344 ESCH-SUR-ALZETTE

1, rue de l'Eau L-3232 BETTEMBOURG

Tél.: 54 02 93 | Mobil: 621 266 965 | Fax: 54 37 71

Permanence 24/24 hrs

www.feuerbestattung.lu | E-mail: brandenp@pt.lu



Sacha Petulowa Blog :

Test der E-Cargo-Bikes bei POST Courier



Seit einiger Zeit wird bei POST Courier über den Einsatz von E-Cargo-Bikes zur Zustellung von Postsendungen diskutiert. Um deren Tauglichkeit zu prüfen, wurden praktische Tests eingeführt, die den Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Verteilerzentren die Möglichkeit bieten, diese neuen Transportmittel im Zustelldienst auszuprobieren, mit dem Ziel, eine neutrale Bewertung der Bikes zu ermöglichen.

Erste Testphase

Ende August hatten die Mitarbeiter von POST Courier erstmals die Gelegenheit, verschiedene E-Cargo-Bike-Modelle zu testen. Eine zweite Testmöglichkeit folgte Ende September. Als Gewerkschafter wollte ich diese Gelegenheit nicht ungenutzt lassen und habe mir persönlich einen Eindruck von den verschiedenen Modellen verschafft.

Erfahrungen am Testtag

An diesem Nachmittag standen verschiedene Modelle von E-Cargo-Bikes zur Verfügung. Es zeigte sich jedoch relativ schnell, dass einige dieser E-Cargo-Bikes schwer zu bedienen waren. So erforderte beispielsweise ein Modell zunächst eine Rechtslenkung, um nach links zu fahren, was das Handling im Straßenverkehr erheblich erschwerte und potenziell eine Gefahr für den Fahrer darstellte. Ein anderes Modell wirkte bereits ohne jegliche Beladung instabil und unsicher. Einige Modelle wurden von den Testteilnehmern dann sofort als absolut unpraktisch eingestuft. Warum solche Modelle dann dennoch weiter getestet werden sollen, obwohl sie als ungeeignet gelten, wirft für mich dann jedoch einige Fragen auf.

Persönliche Einschätzung

Meiner persönlichen Einschätzung nach, wären lediglich zwei der vorgestellten Lastenräder für die Zustellung geeignet – allerdings dann auch nur für spezifische Zustellrouten. Ein Modell ähnelt unserem aktuellen Paxster, und ein weiteres ist ein Fahrrad mit Anhänger, der sich parallel auch wie ein Handkarren nutzen lässt.

Eindrücke eines Kollegen

Ein Kollege, der ein solches E-Cargo-Bike in seinem Rundgang getestet hat, berichtete, dass das Rad für unsere Anforderungen in der Postverteilung eher ungeeignet war, da beispielsweise keine vordere Ablagefläche vorhanden war. Er musste daher bei jeder Zustellung vom Bike absteigen, um die hintere Ladefläche zu erreichen, was den Arbeitsablauf, der reibungslos sein sollte, erheblich verlangsamt. Bisher hatte ich nur die Gelegenheit, mit einem von etwa zehn Testern zu sprechen, da uns die weiteren Testpersonen nicht offiziell kommuniziert wurden. Eine transparente Kommunikation über die Erfahrungen aller Tester wäre in diesem Fall sicherlich hilfreich, insbesondere bei der Erprobung neuer Zukunftsprojekte.

Die Aussagen des Projektleiters werfen einige Fragen auf

Wenn „Ambassadeure“ ihre Erfahrungen mit den E-Cargo-Bikes teilen, sollten diese Rückmeldungen ernst genommen und unbedingt konstruktiv berücksichtigt werden. Es ist wenig hilfreich und auch ragwürgig, wenn man die Bedenken der „Ambassadeure“ mit Bemerkungen wie „Die





anderen haben dieses Problem nicht“ banalisiert oder den Tester dazu auffordert, das Bike trotz vorhandener Sicherheitsbedenken weiterhin zu nutzen. Ich erkenne an, dass der Projektleiter sicherlich viel Zeit und Engagement in dieses Projekt investiert hat. Dennoch sollte die Einführung nicht auf Biegen und Brechen erzwungen werden. Es wäre eventuell sinnvoller, auf bereits bewährte Modelle von E-Cargo-Bikes zurückzugreifen, anstatt das Rad neu erfinden zu wollen. Eine praxisorientierte Herangehensweise und eine offene Kommunikation mit der zuständigen Gewerkschaft könnten die Akzeptanz und die Effizienz des Projekts mit Sicherheit deutlich verbessern.

Kritische Einschätzung der BG

Die BG steht diesen Tests im Allgemeinen grundsätzlich offen gegenüber, betrachtet sie jedoch auch kritisch. Viele Fragen zur Zukunft der Zustellung und zu den Anforderungen an das Verteilernetzwerk sind bisher jedenfalls noch ungeklärt. So ist beispielsweise unklar, wie sich das Zustellvolumen von Briefen und Werbesendungen künftig entwickeln wird und ob es weiterhin zu einem verstärkten Anstieg der zu verteilenden Volumen bei den Paketen kommt. In diesem Fall stellt sich selbstverständlich die Frage, ob die begrenzte Ladekapazität der E-Cargo-Bikes für eine solche Entwicklung mit mehr Paketen überhaupt ausreichen würde und der Situation, der ständig wachsenden Volumina der Pakete gerecht wird. Auch die geplante Einbeziehung von Fußgängerzonen, in denen Fahrräder grundsätzlich nur geschoben werden dürfen, wirft Fragen auf – hier wären dann Sondergenehmigungen der jeweiligen Gemeinden erforderlich. Auch das wechselhafte Wetter in Luxemburg, das häufig von Nässe und Kälte begleitet wird, könnte den Einsatz erschweren und dürfte bei den Briefträgerinnen und Briefträgern wohl eher keine große Begeisterung hervorrufen. Natürlich sollte auch die Gefährdungssituation berücksichtigt werden, in die man die Briefträgerinnen und Briefträger durch den Einsatz dieser Fahrräder versetzt!

Fazit und Ausblick

POST Courier steht vor der Herausforderung, möglicherweise neue Zustelloptionen zu entwickeln und sich auf zukünftige Veränderungen – wie etwa Fahrverbote für Lieferfahrzeuge in Innenstädten – vorzubereiten. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten, um nachhaltige und bestmögliche Lösungen für die Zukunft zu finden. Nur so können wir für Veränderungen in der Zustellung gewappnet sein und gemeinsam an einer effizienten Lösung arbeiten. Ob die E-Cargo-Bikes eine praktikable Option sind, ist angesichts der derzeitigen Zustellvolumen und der Sicherheitsaspekte jedoch eher fraglich.



XMAS RABATTE



Gutscheine gültig am Fr. 6. und Sa. 7. Dezember 2024

**-5%
RABATT***



hagebau kompakt
moes freres



**-10%
RABATT***



hagebau kompakt
moes freres



**-15%
RABATT***



hagebau kompakt
moes freres



* Rabatte gültig am 6. und 7. Dezember. Rabatt von 5%, 10% oder 15% auf einen Artikel Ihrer Wahl. Ausgenommen bereits reduzierte Ware und Sonderangebote. Rabattmarken sind nicht kumulierbar. Jede Rabattmarke ist einmal pro Person und Einkauf gültig. Keine Barauszahlung.

**WEIHNACHTSBAUM
VERKAUF**

Ab 28. November

Anne Faber
signiert für Euch ihr neues Buch
"Backen mit Anne"

**Sa. 7. Dezember
15 - 17 Uhr**



f @ www.moesfreres.lu



**Mo - Fr: 8.00 - 18.30 Uhr
Sa: 8.00 - 17.30 Uhr
oder rund um die Uhr
online und auf www.letzshop.lu**



LETZSHOP
CHANGE THE WAY YOU SHOP

hagebau kompakt
moes freres

4, Op der Kopp • L-5544 Remich



Luxembourg, le 11 novembre 2024

POST Courrier
Monsieur le Directeur
M. Mario Treinen
L-1616 Luxembourg

Objet : Problème de fermetures de guichets dans le réseau de vente et manque de personnel au centre de tri.

Monsieur le Directeur,

Au cours des derniers mois, notre syndicat a été sollicité à plusieurs reprises concernant des fermetures spontanées de guichets ou de bureaux au niveau du « Réseau vente ». Cette situation est-elle éventuellement due à un manque de personnel ? Afin de mieux comprendre et afin de pouvoir analyser ce problème, pourriez-vous nous transmettre les horaires de fermeture de guichets imprévues, ainsi que des détails précis sur les fermetures de guichets ou de bureaux au cours de l'année 2024 ? Si ces fermetures imprévues de guichets seraient la règle, je tiens à souligner que cela nuit à l'image de marque de POST. En parallèle, cette situation engendre, de temps en temps un surcroît de travail pour d'autres collaborateurs et entraîne souvent des files d'attente, ce qui est, cas par cas, mal perçu par notre clientèle.

Un autre point de préoccupation est le manque de personnel au centre de tri de Bettembourg. Comme vous le savez, le volume total des colis augmente heureusement chaque année. Cependant, cette situation alourdit la charge de travail de nos dévoués collaborateurs du centre de tri. Bien que le volume du courrier diminue d'environ 5 % par an, cette baisse n'équilibre plus la charge de travail supplémentaire due à l'augmentation continue des volumes de colis. De plus, ces dernières années, l'effectif du centre de tri a diminué, ce qui nous semble illogique au vu de la situation. Un parfait exemple est l'installation de la nouvelle machine de distribution des recommandés, qui a entraîné une réduction d'effectifs. Cependant, et dû au mauvais fonctionnement de cette machine, aucune économie de personnel n'a pu être réalisée en fin de compte sur le terrain, car la machine s'avère ne pas répondre aux besoins attendus, et ne nous garantissant actuellement rien de productif en dehors d'une simple photo de l'adresse !

Il est également problématique que les effectifs prévus pour différentes machines et certains chantiers du centre de tri soient, selon nos informations, souvent insuffisants ou plutôt en sous-effectif, pour pouvoir traiter tous les volumes et accomplir certaines tâches spécifiques. En outre, il semble que le recours à trop de personnel externe (intérimaires), parfois sans les compétences nécessaires, soit fréquent sur ces chantiers.

Nous demandons donc que ces postes soient pourvus, si possible, par des titulaires et que les effectifs soient renforcés pour faire face à la forte croissance des volumes de colis. Nous tenons également à rappeler que la période de fin d'année approche, période durant laquelle notre précieux personnel devra gérer une hausse significative des volumes. Des adaptations au niveau du personnel serait souhaitable et ferait signe de bonne gouvernance. En lien avec ces sujets, nous vous demandons de bien vouloir nous faire part de votre point de vue sur cette situation, ainsi que de nous communiquer les chiffres et vos idées pour améliorer, si possible, la situation.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Juchem Raymond
Président



Location ■ Vente ■ S.A.V.

Des marques reconnues

KOMATSU



- Aménagement
- Construction
- Démolition
- Espaces verts
- Outillage



Siège

242, Z.A.E. WOLSER A
L-3225 Bettembourg
+352 51 93 95

Succursale

2, Route de Luxembourg
L-7759 Roost
+352 85 93 54

www.MAKO.lu

100 Joer Feier

Eliane Fasbinder-Servais, Fra vum Joseph Fasbinder

Meng Mamm, ass den 11.11.1924 zu Réidel (Radelange / Belgique) bei Martel gebuer, huet zu Noutem (Nothomb / Belgique) gewunnt.

Si ass och do an d'Schoul gaang, war zu Atert an der Haushaltungsschoul, an huet duerno eng Léier zu Arel als Néiesch gemaach.

Meng Mamm ass 1947 mat mengem Papp dem Joseph Fasbinder vun Ell bestuet ginn, a si hunn zesummen zu Réiden an der Osperstrooss gewunnt. D'Famill huet sech ëm zwee Kanner, zwee Enkelkanner a fënnf Urenkele vergréissert.

De Joseph Fasbinder, mäi Papp war Bréifdréier an der Post zu Réiden, zoustänneg fir den Tour moies vum ënneschten Duerf zu Réiden.



Deemools nach mëttes fir den Tour Ell, Nidder- an Uewerkolpech, a Kleng Elchert. Ufangs mam Vëlo, an duerno mam Vëlosmotor, dee mäi Papp nach selwer huet misse finanzéieren. Spéider sinn du Nojem, Lannen a Rued als Uertschafte bei säin Tour bäikomm. Dës Dierfer hunn se duunn zu zwee Bréifdréier (mam Louis Lanners), mat 1 Postauto desservéiert.



Mäi Papp, de Joseph Fasbinder ass 1989 verstuerwen.

Zanterhier huet meng Mamm eleng am Haus zu Réiden an der Osperstrooss gewunnt.

2016 ass si duunn an d'Altersheim gaang, wou si sech aktuell bei relativ gudder Gesondheet wuel fillt.

Fernand Fasbinder
Fils vum Eliane Fasbinder-Servais



Joseph Fasbinder



Hotel Petry Vianden



Hôtel 🏠 🏠 🏠 *Restaurant* 🍷 🍷 🍷 *Pizzeria au Feu de Bois*
 15 rue de la Gare L-9420 Vianden info@hotel-petry.com www.hotel-petry.com

100 Joer Éierung vun der Mme Eliane Servais Fasbinder

De Juchem Raymond, de Präsident vun der Bréifdréieschgewerkschaft, zesumme mat 2 Vertrieder vun der Pensionéierte Sektoun, de Schroeder Man an de Pauls Nico, waren den 12. November am Seniorenheim zu Redange fir der Mme Eliane Fasbinder-Servais, am Numm vun der Bréifdréieschgewerkschaft fir hiren honnertste Gebuertsdag ze felicitéieren. Déi ze éierend Mme Eliane Fasbinder-Servais huet den 11.11.1924 d'Licht vun der Welt erbléckst.

Vun der Famill waren deen Dag der Mme Servais hire Fils an hier Duerschter present, a si ware vun hire respektive Partner begleet. Nieft engem schéine Bouquet Blummen an enger gudder Corbeille huet de Juchem Raym nach e puer léif Wieder un d'Gebuertsdagskand adresséiert. Nennenswäert ass dann trotzdeem, dass d'Mme Fasbinder-

Servais och nom Doud vun hirem Mann, an elo am Alter vun 100 Joer, weiderhin treie Member an der Bréifdréieschgewerkschaft ass!

Mir sinn houfreg op dës Memberschaf an hoffen, dass Madame Fasbinder-Servais nach puer Joer, bei beschtméiglecher Gesondheet virun sech huet, fir esou dann nach e puer flott Momenter mat hire Kanner, Enkelkanner an de fënnef Urenkelen ze verbréngen. D'Bréifdréieschgewerkschaft huet der ganz sympathescher Mme Eliane Fasbinder-Servais dann ab elo eng gratis Memberschaf op Liewenszäit geschenkt. Nëmme déi beschte Wënsch un d'Mme Eliane Fasbinder-Servais!

De Comité an Pensionéierte-Sektoun vun der Bréifdréieschgewerkschaft



Presentation

De Comitésmember Artur Simoes



Mäi Numm ass Artur Simoes, ech sinn 43 Joer al, an ech sinn zanter 2022 Delegéierten am Centre de Distribution zu Bascharage. Am Mäerz 2023 sinn ech um Kongress als Member an den Exekutivkomitee vun der Bréifdréieschgewerkschaft gewielt ginn. Am Juni 2005 hunn ech de leschten Examen, dee nach um Härebierg organiséiert ginn ass fir Bréifdréier am Fonctionnaire-Statut op der POST ze ginn gepackt, a sinn am Januar 2007 vereedegt ginn.

Bei POST Courier hunn ech déi éischt 10 Joer divers Jobs missen maachen. Ugefaangen hunn ech meng Carrière als Facteur-Remplaçant zu Rodange, wou ech 6 Méint war, an dono sinn ech 6 Méint an d'Stad schaffe gaangen. Duerno war ech bal 1 Joer am Centre de tri a war do bei de Camion's Chauffeuren tätig. No bal engem Joer als Camion's Chauffeur sinn ech dunn zeréck an d'Stad op d'Gare bei d'Bréifdréier gaangen, an do huet meng Aarbecht als Facteur-Remplaçant richtig ugefaangen. Zu deem Zäitpunkt hunn ech haaptsächlech de Quartier Merl-Belair ersat, an nach verschidden Tournéeën am Quartier Dummeldeng, Lampertsbiereg, Hesper, Sandweiler a Gasperech. Heiansdo hunn ech och misse bei den Zeitungsausdréier aushëllefen. De Chef Quai an der Stad hunn ech och ersat, an sinn och mol 6 Méint an de Réseau vente an de Guichet schaffe gaangen.

2014 krut ech du meng éischt fest Tournée zu Nidderkuer, wou ech bal 7 Joer den Titulaire war. Elo sinn ech zanter 3 Joer zu Suessem ënnerwee, a sinn och bei eis um Bureau de Facteur-Formateur, deemno den Ausbilder vun

den neie Bréifdréier. E verantwortungsvollen Job, dee mir Spaass mécht, mee deen och wichteg ass. Remplaçanten sollen, iert se eleng an d'Tournée geschéckt ginn, beschtméiglech um Terrain vun engem Formateur ugeléiert ginn!

Nieft menger Aarbecht als Bréifdréier hunn ech natierlech och verschidden Hobbyen. Am léifste sinn ech dobaussen an der Natur, ech gi gär wanderen, virun allem um Giele Botter zu Nidderkuer, fueren gär Vëlo, a ginn och oft lafen. Reese gehéiert och zu mengen Hobbyen, am léifsten sinn ech am Südtirol ënnerwee, am Wanter fir Ski ze fueren an am Summer fir ze wanderen. Ech ginn hei am Land Fussball kucken an och Matcher an d'Ausland. An der Zäit hunn ech selwer vill Fussball gespilt a war och als Trainer aktiv. Dat bei de Kanner an och bei den Erwuessenen. Am Postfussball war ech och aktiv, an hunn do och e puer ganz schéi Momenter erlieft.

Gewerkschaftlech engagéiert hunn ech mech, well ech der Meenung sinn, dass an dësen net einfachen a richtungsweisenden Zäiten et enorm wichteg ass, datt e gudde a produktiven Dialog tëscht Direktioun, Personal a Gewerkschaft do ass. De Beruff an den Alldag vum Bréifdréier ännert am Moment, a wäert och an Zukunft mat grousser Warscheinlechkeet e Wandel erliewen. Fir mech ass et deemno enorm wichteg, dass mir ons am Fall vu Problemer, sief et um Bureau oder allgemeng, zesumme kënnen un en Dësch setzen a gemeinsam Léisunge sichen, sou dass all Partei duerno zefridden ass.

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

Kongress der Briefträgergewerkschaft am 18. März 2023

Nicht vergessen !

SOLIDARITÄT:
**Mehr denn je gefragt
und gefordert, jetzt
und in Zukunft !**



Der Vorstand der Briefträgergewerkschaft wird die verstorbenen Kolleginnen und Kollegen stets in guter Erinnerung behalten und ihnen ein ehrenvolles Andenken bewahren.

M. Neumann Norbert	Luxembourg	04/06/2024
M. Apel Joesph	Clemency	12/07/2024
Mme. Bausch-Pütz Anna	Boevange-sur-Attert	15/07/2024
Mme. Faber-Wilhelm Cecile	Echternach	15/07/2024
M. Peters Camille	Aspelt	26/07/2024
M. Haas Eloi	Lamadelaine	12/08/2024
M. Feider Georges	Junglinster	17/08/2024
Mme. David-Friederes Marthe	Roodt/Syre	13/06/2024
M. Filbig Félix Joseph	Bofferdange	13/09/2024
M. Schlungs Pierre	Bertrange	29/09/2024
Mme Gaasch-Grompertz Gerorgine	Saint Raphael (F)	04/10/2024



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

GÉINT BELÄSTEGUNGEN

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

#RESPECT



Gëff Member an der BG an automatesch am Syndicat des P&T resp. an der C.G.F.P.



Bréifdréieschgewerkschaft

The BEST Choice als Gewerkschaft fir all Mataarbechter!

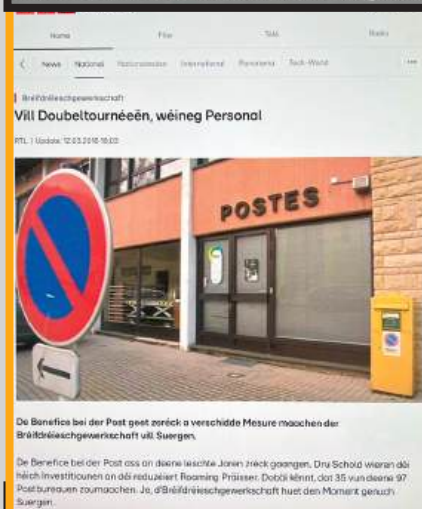


Die BG bei der Übergabe des Forderungskataloges in Bezug auf den ne...



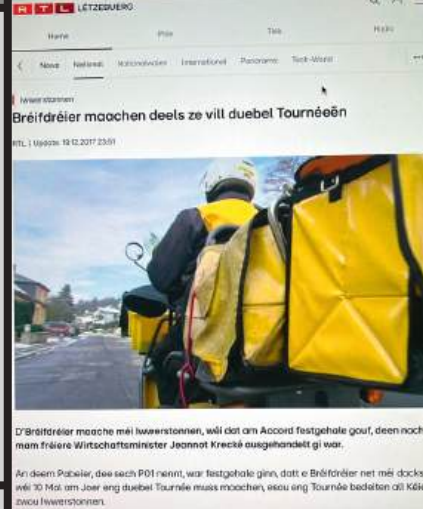
Neie Kollektivvertrag: Lounkonditionnen fir eis Salarieeën!

Quo Vadis Service Universel 2020? Réseau vente 2025?



Die Benefice bei der Post geet zréck a verschidde Mesure maachen der Bréifdréieschgewerkschaft vill. Suerger.

De Benefice bei der Post ass on daerleische Jonen zréck gaangen. Dru Schock wieran d' h'lich Investitiounen an d' reduziéiert Roaming Preiser. Dobill kënnt, dat 35 vum daer 97 Postummeen zoumaachen. Je d'Bréifdréieschgewerkschaft huet den Monit' genuch Suerger.



D'Bréifdréier maache mei l'waerstonnen, wéi dat am Accord festgehal gout, deen noch mam fréiere Wirtschaftminister Jeannot Krecké ausgehandelt gi war.

An deem Paketer, dee sech P01 nennt, war festgehal ginn, dat e Bréifdréier net mei docke wéi 10 Mol am Joer eng duebel Tourné muss maachen, esou eng Tourné bedelfen d' Kéier zéou l'waerstonnen.



En Donneschdeg war de President vun der Bréifdréieschgewerkschaft eem invité vum der Redaktioun.

D'Zuel vum de Pöck ass explodéiert, report ass d'Zuel vu 4 Millioenen op 6 Millioenen drooggaangen. Dat ass de President vun der Bréifdréieschgewerkschaft Raymond Juchem. Hie war den Donneschdeg de Muer den invité vum der Redaktioun. Wéi un d'Zuel Evolutioun warscheinlech r'assort wéiert z'änneren, méist an den zwéifsténge Z'weiser opgestéck ginn, nottament am Centre de 11, sou de Gewerkschaftswenstrieder.

Wat de Bréifdréieren onafh'ang vum Coronavirus Suerger bereet, ass d'Basise beim Courrier. D'Digitalisierung kléngt op deem Punkt zum "J'ob'k'ler" ginn. Den Ennass bei de Publiktioun op P'zuer wéier agebroch. D'gezahlunge g'ginn anwechelen. D'Gewerkschaft fuerdert, datt een aktiv ka mutzschaffen, fir d'Changementer am S'ufft mat ze organteieren.

Zu niedrige Löhne bei den Briefträgern im Salarisstatut!

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



De Beruff vum Bréifdréier méi attraktiv maachen

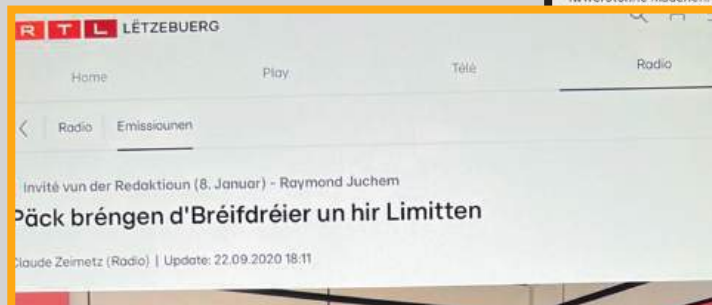
O'Kollektivvertragsverhandlung fir d'Salarieë bei der Post missten onbedéngt dozou féieren, datt d'Ennerscheider an de P'ien tescht Salariés-Bréifdréier a Bréifdréier mat Statut mei kleng ginn, seet de President vun der Bréifdréieschgewerkschaft Raymond Juchem.

Ze Raymond Juchem huet 1989 seng éischt Tourné gemaach an ass zanter 2015 President vun der Bréifdréieschgewerkschaft.

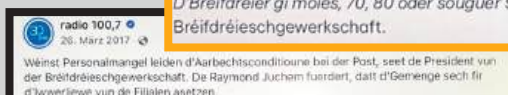
Negotiations fir d'nei Kollektivvertrag waren ze joert ugelaft, sinn awer wéinst de Sozialwahlen énn'erbrach ginn, a gi ganz geschwé mat der neier Delegation viru geféiert. Aus der Direktioun g'fellen et och Zousse ginn, fir esou eng U'passung vun de Gehälter ze maachen, esou de Raymond Juchem.



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



D'Brëifdrëier gi moies, 70, 80 oder souguer 90 mol scho schellen, sot de President vun der Brëifdrëieschgewerkschaft.



Egal wie schwer der Arbeitskampf ist, zusammen sind wir stärker!



Publikation der Bréifdréieschgewerkschaft a.s.b.l.

Verantwortlicher Herausgeber:
Bréifdréieschgewerkschaft:

Illustrationen in dieser Ausgabe:
Fotos: Carlo Rovatti.

Auflage:
1250 Stück

Layout:
Reka print, Raymond Juchem.

Druck:
Reka print, Luxembourg.

Redaktion:
10, rue d'Epernay, L-1490 Luxembourg

REINERT

AUTOMOBILE INDUSTRIE SÉCURITÉ



DISTRIBUTION DE SOLUTIONS PROFESSIONNELLES

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

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

info@reinert.lu
www.reinert.lu

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

SHAPING creativity

SINCE 1936


reka
*print | large format printing
packaging | goodies*



SHOP NOW



2a, Zare llot-Est | L-4385 Ehlerange - +352 48 26 36 - 1 - www.reka.lu - info@reka.lu

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

