

# COMMUNIQUÉ DE PRESSE



## NÉGOCIATIONS SALARIALES EN COURS CHEZ POST LUXEMBOURG

### L'ÉQUITÉ SALARIALE N'EST TOUJOURS PAS RÉTABLIE!

Suite aux trois dernières réunions de négociations avec la direction de Post Luxembourg qui se sont tenues entre juillet et août 2020, l'OGBL doit constater que la direction de POST Luxembourg continue à ignorer la principale revendication syndicale visant à rétablir l'égalité salariale au sein de POST Luxembourg.

Depuis la libéralisation de POST Luxembourg en 2009, pas moins de quatre statuts renvoyant à des situations de rémunérations toutes différentes les unes des autres ont été créés au sein de POST Luxembourg: les fonctionnaires d'Etat, les salarié.e.s d'Etat, les anciens «employés privés» et les salarié.e.s engagé.e.s dans le cadre de la convention collective de travail (CCT) 2.0.

L'OGBL rappelle que l'introduction en 2013 de la CCT 1.0 a considérablement détérioré les rémunérations des salariés couverts par ladite CCT. C'est à ce moment qu'un deux poids deux mesures a été introduit concernant les conditions salariales et de travail au sein de POST Luxembourg.

Même si la ténacité de l'OGBL a poussé la direction de POST Luxembourg à améliorer ses propositions en matière de grilles salariales, les salaires de base de la nouvelle CCT 3.0, actuellement en cours de négociation, restent largement inférieurs aux salaires «publics» en vigueur chez POST Luxembourg.

#### **1) La part du salaire fixe et garanti doit être augmenté au détriment du supplément arbitraire**

La direction propose des grilles de salaire de base majorées d'un supplément non-garanti et déterminé par une évaluation du/de la salarié.e au bon vouloir du supérieur hiérarchique. Contrairement aux dires de la direction de POST Luxembourg, la part fixe et garantie du salaire n'a pas été améliorée par rapport aux précédentes propositions. L'OGBL tient à ce que le salaire de base fixe et garanti soit augmenté au détriment du supplément arbitraire!

#### **2) Une allocation de fin d'année égale pour tous les salariés**

Comme pour les salaires, l'OGBL rejette la volonté de la direction d'assortir le montant de la prime à une évaluation du/de la salarié.e. L'OGBL est scandalisé par l'idée que POST Luxembourg prévoit en plus des taux de prime variables en défaveur des bas salaires.

Pour l'OGBL, la seule mesure juste et équitable en matière d'allocation de fin d'année réside dans le paiement d'un 13<sup>ème</sup> mois complet pour tout le personnel.

# COMMUNIQUÉ DE PRESSE



### **3) Une allocation de repas adaptée aux standards des services publics**

L'allocation de repas est un autre élément de rémunération qui renforce les inégalités. Pour l'OGBL, l'allocation de repas des salarié.e.s doit être ajustée au même niveau que celle des fonctionnaires.

### **4) Des accessoires de salaires adaptée aux standards des services publics**

L'OGBL continue à revendiquer l'adaptation des accessoires pour travail nocturne, dominical, pendant les jours fériés et les heures supplémentaires, tout comme la prime de permanence et l'allocation de famille aux standards en vigueur dans le secteur public, n'en déplaise à la direction de POST Luxembourg.

### **5) Une transition juste et équitable pour tous les salariés couverts par la CCT 3.0**

L'OGBL sera très attentif à ce que la transition vers le nouveau système de carrières se fasse de manière équitable pour tous les salarié.e.s couverts par la nouvelle CCT 3.0. L'OGBL doute que la méthode envisagée par la direction de POST Luxembourg garantisse une transition équitable.

### **6) Prime de rétroactivité**

Pour compenser la longue période de négociation, l'OGBL revendique une prime unique de rétroactivité de l'ordre de 1% du salaire annuel pour chaque année de négociation de la CCT 3.0, soit 3 x 1% en l'état actuel des négociations.

### **7) Oui au télétravail, au droit à la déconnexion, au compte épargne temps et à la disposition du temps de travail par le salarié**

D'autre part, l'OGBL se dit satisfait que le télétravail, le droit à la déconnexion, des dispositions d'horaire mobile et de compte épargne temps soient intégrés dans la nouvelle convention collective. L'OGBL veillera à que les points énumérés soient rédigés dans l'intérêt et l'avantage du/de la salarié.e.

L'OGBL rappelle également le rôle essentiel joué par les salarié.e.s de POST Luxembourg sur le front du Covid-19 qui ont activement contribué à la survie socio-économique du pays. La direction de POST Luxembourg semble l'avoir déjà oublié!

L'OGBL appelle la direction de POST Luxembourg à redresser au maximum l'injustice salariale au sein de POST Luxembourg et met en garde la direction face aux conséquences qu'aurait un conflit social au sein de l'entreprise.

**Pour des salaires justes et contre un système de classes au sein de POST Luxembourg!**

**Communiqué par le syndicat Services publics OGBL/Landesverband.**

**le 15 septembre 2020**