

SOZIALE FORTSCHRÉTT

03 / 2017



● **LCGB**

**Fir d'Recht op
een digitaalt
Ofschalten**

SOMMAIRE / INHALT

N°3/2017

- 3 Editorial**
- 6 1^{er} mai 2017 / 1. Mai 2017**
- 14 Actualités / Aktualität**
 - 15 Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
 - 15 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
 - 18 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
 - 21 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
 - 24 Finances / Finanzwesen**
 - 28 Services & Commerce / Handel & Dienstleistungen**
 - 29 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
 - 32 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**
- 36 INFO-CENTER**
 - 40 Frontaliers / Grenzgänger**
 - 44 International / Internationales**
 - 46 D'Liewen am LCGB**

SOZIALE FORTSCHRÉTT

Organe du LCGB

Éditeur : LCGB

Président : Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER
Katja SAMSON

Secrétariat :

11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

Imprimé et expédié par :

Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg



Vous avez changé d'adresse ?
Avissez notre service
gestion membres !

Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?
Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

+352 49 94 24-304/-409
membres@lcgb.lu

lu-ve/Mo-Fr 8:00-12:00 & 14:00-18:00

L'organisation du temps de travail face à la digitalisation

Nul doute n'est permis, les emplois, les fonctions et les tâches exercés dans les entreprises seront fortement impactés par l'évolution technologique de la digitalisation.

Si notre façon de travailler devra s'adapter aux nouveaux moyens et technologies, qu'en est-il alors de la manière dont nous allons réaliser ce travail ? Qu'en est-il plus particulièrement de la notion de l'organisation du temps de travail ?

Comment prendre en considération le télétravail avec la possibilité pour le salarié de disposer beaucoup plus librement de sa propre gestion du temps de travail ? Comment réagir face à la problématique croissante d'une connexion professionnelle quasi-permanente de bon nombre de salariés ?

Comment gérer un mix de différentes manières de travailler par exemple sur un poste fixe de travail, en télétravail et/ou en déplacement permanent ?

Il est évident que les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont déjà accéléré fortement les processus et cette évolution risque encore de s'accroître. La facilité d'accès peut être synonyme pour un travail plus facile et plus souple. L'envers de la médaille est que des rythmes effrénés peuvent facilement conduire à la surcharge du salarié, qui risque de se perdre dans un travail « sans horaires, sans heures et sans fin ».



Des lors, le véritable défi est de permettre au salarié de trouver un équilibre durable entre la charge de sa vie professionnelle et le besoin de disposer d'un temps de repos suffisant pour garantir sa santé et sécurité au travail ainsi que du temps libre pour organiser sa vie privée. Un équilibre qui doit permettre au salarié de vivre sa vie, de concilier le temps de travail avec sa vie familiale et privée et de rester en bonne santé.

La plupart des répercussions de la 3^{ème} révolution industrielle ne sont pas encore complètement visibles.

Il est d'autant plus important de créer un cadre clair et souple au niveau de l'organisation du temps de travail, qui permettra de suivre une mutation profonde de notre monde du travail dans les années à venir.

« Les salariés ont besoin de plus de flexibilité pour planifier et gérer leur temps de travail »

Les salariés ont besoin de plus de flexibilité pour planifier et gérer leur temps de travail. Les nouvelles possibilités technologiques devront également permettre à chacun de réaliser ses aspirations et de satisfaire ses propres besoins au niveau de l'organisation du temps de travail.

La législation actuelle ne répond que très partiellement à ces besoins.

Le LCGB revendique un cadre légal clair et précis avec par exemple une période de référence clairement définie, un renforcement légal des nouvelles manières de travail comme le télétravail et les horaires mobiles ainsi que la prise en compte de nouvelles évolutions comme le droit à la déconnexion et des heures supplémentaires effectivement prestées, qui devront être compensées ou rémunérées selon le choix du salarié.

Le LCGB revendique également d'autres mesures telles que l'introduction du droit au temps partiel ou un cadre légal afin de disposer ou de négocier dans les entreprises des modèles de compte épargne-temps.



Patrick DURY
Président national du LCGB
pdury@lrgb.lu

Ce cadre légal doit également permettre la négociation d'un modèle d'organisation du temps de travail correspondant aux besoins des salariés d'une entreprise particulière dans le cadre d'une convention collective.

Par ce biais, nous pouvons non seulement identifier et prendre en considération les sollicitations auxquelles les salariés sont confrontés, mais nous disposons d'un levier qui permet de mettre en œuvre des solutions qui garantissent effectivement la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

La négociation d'une période de référence et des mesures compensatoires afin de pouvoir allonger celle-ci au-delà du cadre légal est du ressort de l'organisation syndicale.

En contrepartie, la planification du temps de travail doit se faire sur le terrain, au niveau subsidiairement compétent. L'établissement des plans d'organisation du temps de travail doit donc en toute logique se faire dans l'entreprise en cogestion entre l'employeur et la délégation du personnel.

La digitalisation ne se limitera pas à une mutation profonde de notre monde du travail. La nécessité d'une adaptation de notre droit du travail se fait déjà ressentir dès aujourd'hui.

Le LCGB revendique des adaptations et améliorations dans le strict respect de l'intérêt des salariés.

Die Arbeitszeit angesichts der Digitalisierung

Ohne Zweifel werden die Arbeitsplätze, Funktionsbereiche und Aufgaben in den Unternehmen stark von der technologischen Entwicklung der Digitalisierung beeinflusst.

Wenn unsere Arbeitsweise an die neuen Mittel und Technologien angepasst werden muss, stellt sich auch die Frage nach der Art und Weise, wie wir diese Arbeit durchführen? Wie sieht es eigentlich mit den Arbeitszeitregelungen aus?

Wie sollte mit der Telearbeit und der damit verbundenen Eigenverantwortlichkeit über den Arbeitstag umgegangen werden? Wie soll man auf die wachsende Problematik der ständigen beruflichen Erreichbarkeit zahlreicher Angestellter reagieren?

Wie soll man die verschiedenen Arbeitsformen, z.B. stationärer Arbeitsplatz, Telearbeit und/oder ständige Dienstreisen, handhaben?

Offenkundig begünstigen und beschleunigen die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien diese Prozesse und es droht eine weitere Verschärfung dieser Entwicklung. Der erleichterte Zugang kann eine einfachere und flexiblere Arbeit bedeuten, aber es gibt auch eine Kehrseite der Medaille: Das atemraubende Tempo kann schnell zur Überlastung des Arbeitnehmers führen, der sich in einer Arbeit „ohne feste Arbeitszeiten und Grenzen“ verliert.



Die wirkliche Herausforderung besteht deshalb darin, den Arbeitnehmern zu ermöglichen, dauerhaft einen Einklang zwischen ihrer Arbeitszeit, einer angemessenen Regeneration, zur Gewährleistung ihrer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der freien Gestaltung ihrer Freizeit zu finden. Ein Einklang, der dem Arbeitnehmer erlaubt, sein Leben zu leben, Beruf und Familie zu vereinbaren und bei guter Gesundheit zu bleiben.

Noch sind nicht alle Auswirkungen der 3. industriellen Revolution sichtbar. Darum ist es umso wichtiger einen klaren aber flexiblen Gestaltungsrahmen für die Organisation der Arbeitszeit zu schaffen, der den grundlegenden Änderungen unserer Arbeitswelt auch zukünftig folgt.

„Angestellte brauchen mehr Flexibilität zur Planung und Gestaltung ihrer Arbeitszeit“.

Angestellte brauchen mehr Flexibilität zur Planung und Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Die neuen technologischen Möglichkeiten müssen es jedem erlauben, seine Erwartungen und seine Bedürfnisse hinsichtlich der Organisation der Arbeitszeit zu erfüllen.

Die derzeitige Gesetzgebung entspricht diesen Anforderungen nur bedingt.

Der LCGB fordert einen klaren sowie präzisen rechtlichen Rahmen, z.B. eine genau definierte Referenzperiode, eine rechtliche Stärkung neuer Arbeitsformen, wie der Tele- und mobilen Arbeit, sowie die Berücksichtigung neuer Entwicklungen, wie das Recht auf „Abschalten“ und den Respekt der tatsächlich geleisteten Überstunden, die je nach Wunsch des Angestellten ausgeglichen oder vergütet werden müssen.

Der LCGB fordert ferner Maßnahmen, wie die Einführung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit oder eines Rechtsrahmens zur Ermöglichung und Verhandlung von Zeitkonten in den Unternehmen.

Der rechtliche Gestaltungsmaßnahmen müssen ferner die Verhandlungen von Arbeitszeitmodellen entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitnehmer im Rahmen eines Kollektivvertrags ermöglichen.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lrgb.lu

Auf diesem Wege könnten wir nicht nur die Anforderungen, mit denen die Angestellten konfrontiert sind, ermitteln und betrachten, sondern wir würden auch über ein effizientes Instrument zur Etablierung von Lösungen verfügen, das die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie gewährleistet.

Die Verhandlung einer Referenzperiode und ausgleichender Maßnahmen, um diese über den rechtlichen Rahmen hinaus zu verlängern, liegt in der Zuständigkeit der gewerkschaftlichen Organisationen.

Im Gegenzug muss die Arbeitszeitplanung vor Ort mit zusätzlichen Kompetenzen geregelt werden. Ein Arbeitsorganisationsplan muss konsequenterweise im Unternehmen gemeinsam zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung erfolgen.

Die Digitalisierung wird sich nicht nur auf den Umbruch unserer Arbeitswelt beschränken. Doch die Notwendigkeit der Neugestaltung des Arbeitsrechts besteht bereits heute.

Der LCGB fordert daher Anpassungen und Verbesserungen unter der strikten Wahrung der Interessen aller Angestellten.

ECH WIELEN EGALITÉIT, WELL...

**D'CHANCËGLÄICHHEET
VU FRA A MANN DÉI
LOGESCH KONSEQUENZ
VUM SOZIALE
FORTSCHRËTT VUN
EISER GESELLSCHAFT
MUSS SINN**

**RIDDO OP FIR
ÄR MEENUNG**

Patrick Dury
President vum LCGB



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances



Fête du 1^{er} mai du LCGB

La tradition modernisée

Cette année, le LCGB a organisé sa fête du 1^{er} mai, la journée internationale des travailleurs, à Remich. Patrick DURY, Président national du LCGB, a évoqué la situation actuelle au Luxembourg et en Europe à l'occasion de son discours traditionnel. Le LCGB revendique un clair changement de direction afin de promouvoir l'égalité sociale nécessaire pour freiner le développement du populisme et de la dépolitisation des citoyens européens (voir page 8).

La suite de cette journée festive s'est déroulée de façon conviviale avec de l'animation pour petits et grands. « On a réorganisé notre fête du 1^{er} mai à l'aide des idées modernes », a souligné Francis LOMEL, secrétaire général du LCGB. « La fête du 1^{er} mai ne doit plus être une simple fête politique, mais doit amener les gens à se rencontrer et passer un agréable moment ensemble ».

De nombreux intéressés ont participé à cette nouvelle initiative et ont pu se réjouir des spectacles des différents artistes, dont entre autres les « ZaubertriXXer », la Moselle Valley Brass Band et le musicien José BORGAS.



I. Mai Fest des LCGBs

Ein Mix aus Tradition und Moderne

Der LCGB lud in diesem Jahr zum 1. Mai, dem internationalen Tag der Arbeiterbewegung, nach Remich ein. In seiner traditionellen Ansprache ging LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY vor hunderten von Gästen auf die aktuelle Situation in Europa und Luxemburg ein. Der LCGB fordert einen klaren Kurswechsel zu einem sozialen Europa und zu sozialer Gerechtigkeit, denn nur so kann dem aufkommenden Populismus und der Politikverdrossenheit Einhalt gewährt werden (die ganze Rede finden Sie S. 8).

Der weitere Ablauf des 1. Mai-Festes stand ganz im Zeichen der Familie. „Wir machen vieles anders in diesem Jahr. Wir gehen einen neuen Weg mit modernen und frischen Ideen“, so LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL. „Das 1. Mai Fest soll nicht mehr nur ein politisches Fest sein, sondern die Menschen bewegen zusammen zu kommen“.

Und so kamen zahlreiche Neugierige, um an diesem besonderen Tag teilzunehmen und gemeinsam einen geselligen Nachmittag zu verbringen. Für Unterhaltung sorgten neben den Zauberkünstlern „Die ZaubertriXXer“ auch die Moselle Valley Brass Band und der Musiker José BORGAS.







D'I. Mee Ried vum Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident

Léif Kolleginnen a Kollegen,
Erlaabt mir lech alleguerter ganz häerzlech op eiser 1. Mee-Manifestatioun hei zu Réimech ze begréissen. En häerzleche Merci un d'Membere vum Organisationscomité fir déi vill Aarbecht, déi si hei am Kader vun der 1. Mee-Manifestatioun geleescht hunn. E grouse Merci och un d'Gemengenautoritéiten, den Schäfferot vun der Gemeng Réimech, de Service Technique, d'Police an d'Protection Civil.

Kolleginnen a Kollegen,
Dësen 1. Mee fënnt ënnert enger neier Form statt. Mir feieren haut hei zesammen zu Réimech den Dag vun der Aarbecht, eist Fest, a mir feieren zesumme mat eise Frënn a Familien.

Kolleginnen a Kollegen,
Ënn Mäerz huet d'Europäesch Unioun hier 60 Joer gefeiert, 60 Joer zanter den Traité vu Roum ënnerschriwwen ginn ass, deen 1993 duerch d'Europäesch Communautéit an schlussendlech 2009 duerch d'Europäesch Unioun fortgefouert ginn ass. Nom zweete Weltkrich hunn déi deemoleg politesch Responsabel en Wee virgezeechent an ugefaangen, deen en éischten Héichpunkt mat dem Traité vu Roum kannet huet.

Dës europäesch Konstruktioon huet een enorme Succès kannet, an ass de Garant vun enger ekonomescher Entwécklung a vun engem friddleche Mateneen an Europa, op engem Kontinent, dee bis dato vu Kricher a Misär zerrappt ginn ass. An trotz allem ass de Bilan vun der Europäescher Unioun haut mitigéiert! Ouni Zweifel si Fridden, ekonomesche Wuulstand an d'Grondfräiheeten an Europa staark weiderentwéckelt ginn.

Allerdéngs stéisst den europäesche Gedanke bei ëmmer méi Bierger an Europa op Ofleenueng. Europa begeeschtert net méi, huet keng Dynamik méi bei de Bierger an d'lescht Joer huet Groussbritannien per Referendum decidéiert, aus der EU auszetrieden. Un dëser Evolution ass net Europa schold. Schold ass reng an eleng d'Politik, déi déi eenzel Memberlänner zu Bréssel promouvéiert hunn.

Eng Politik déi op der enger Säit Barrière opgemaach an eng staark ekonomesch Entwécklung weidergedriwwen huet. Op der anerer Säit ass dat soziaalt Europa op der Streck bliwwen. Als Beispill siwwen hei genannt déi éischt Direktiven iwwert den Detachement des Travailleurs, déi den Acquis Social an deenen eenzele Länner

direkt a Fro gestallt hunn andeems se d'Situatioun vun de Saliéren an engem Land an direkt Competitioun mat der Situatioun vun de Saliéren aus engem anere Land gesat hunn a fir eng Verschlechterung gesuergt hunn.

Douzo kënneng Globalisatioun ouni Leitplanke wou déi negativ Auswierkungen op d'Saliéer bis haut net konnten opgefaange ginn a wou de Refus vun de Memberlänner fir en europäesche Sozialprotokoll also europäesch sozial Mindeststandarden anzeféiere schlëmm Auswierkungen huet. Ausserdeem hunn a vill ze ville Memberlänner déi politesch Responsabel all Kredibilitéit verspillt, ënner anerem doduerch dass si systematesch „Bréssel“ fir hir eege Onverméigen oder Versoe responsabel gemaach hunn. De Populismus konnt an Europa an dësem Klima grouss ginn an d'Konsequenzen erlieuwe mir all Dag mat.

Kolleginnen a Kollegen,
Europa duert net de Populisten iwwerlooss ginn! D'Europäesch Unioun ass vill ze vill wichteg. Si ass déi eenzeg Garantie fir datt och déi kommend Generatiounen friddlech a fräi kënnen zesammen an engem vereenten Europa liewen. Dofir ass et eis Pflicht, fir en soziaalt a fräit Europa ouni Grenzen anzetrieden. De LCGB fuerdert dofir en Europa mat staarke soziale Standarden. Een Europa wat fir Prosperitéit an ekonomesch Weiderentwécklung an d'sozial Ofsécherung vun all senge Bierger suergt. Dëst ass net nëmme néideg fir e friddlecht Mateneen an Europa ofzesécheren, et ass och néideg fir Europa an enger globaliséierter Welt ze positionéieren.

Kolleginnen a Kollegen,
Lëtzebuerg ass ee Grënnungsmitglied vun der Europäescher Unioun an eist Land huet sech ëmmer staark fir eng weider politesch Integratioun an Europa agesat an esouguer begeeschtert. Den ekonomesche Wuulstand vun eisem Land fousst och op dem Prinzip vun der Libre Circulation vun de Produit'en, Servicer a Mënschen an dësem, eisem Europa. Lëtzebuerg ass scho laang en Immigration-land ginn, och eis kulturell Villfalt ass ee wichtegt Element net nëmme an eisem Zesummeliewen, mee och an grad wann et drëms geet, eist Land weider ze entwéckelen.

Lëtzebuerg ass zanter der Kreatioun vun der europäescher Wirtschaftsgemeinschaft zu enger méi oppener Gesellschaft ginn.

WWW.LCGB.LU/PUBLICATIONS

Version française du discours du 1^{er} mai 2017



Den LCGB fuerdert dofir, dass d'Politik an dësem Land nach méi integrativ gëtt. Déi duebel Nationalitéit, d'Wahlrecht vun EU-Bierger op kommunalem Plang sinn déi richteg Schrëtt op engem Wee, deen d'Mënschen hei am Land zesumme féiere soll. De Nationalen Zesammenhalt brauch awer als Base eng staark sozial Kohäsioun.

An dës sozial Kohäsioun gëllt fir Lëtzebuerg och iwwert seng Landesgrenzen eraus. Eng Ekonomie, déi all Dag 50 % vun hirem Salarat importéiert, dierf dat net nëmme zur Kenntnis huelen. Et muss een dann och eng Politik definéieren, déi dorobber Récksiicht hëlt an evitéiert Feeler ze maachen, ewéi dat bei den Dispositione vum Gesetz iwwert Bourse d'Etudes geschitt ass. Dat selwecht geschitt awer elo erëm am Kader vun der Steuerreform, wou bestuete Koppelen den Accès zu enger Steuerklasse 2 verwiert ka ginn an dat eleng doduerch, dass een als Non-Resident ënnert anner Konditiounen fällt.

Kolleginnen a Kollegen,
Lëtzebuerg ass no 2008 besser duerch d'Finanz- a Wirtschaftskris komm ewéi vill anner Länner. Mir hunn dat deemools gepackt, well déi richteg Mesuren am Kader vun der Tripartite fonnt goufen, fir nach méi ee staarkt Uwuesse vum Chômage ze verhënneren. Mir hunn dat gepackt, well eisen Niveau un soziale Prestatiounen héich ass a war.

An d'Formel, dass a Krisenzäiten net manner sozial Ofsécherung mee eng Stärkung vu sozialelem Element néideg ass huet sech alt erëm bewisen. Et ass dofir onverständlech, dass mir haut hei am Land no der Kris mat enger Regierungspolitik konfrontéiert sinn, déi Reformen ervirbréngt, déi eise Sozialsystem net stärkt a net verbessert. Mir müssen also feststellen, dass eise Sozialpolitik haut net duerch de politesche Wellen definéiert gëtt, fir nei a besser Sozialprestatiounen anzeféieren.

**« Den LCGB fuerdert den Respekt
vun den europäesche Richtlinnen
an eng strikt Gläichbehandlung vun
allen Salariéen hei am Land ! »**

Vill éischer schwätze mir vun enger Politik de Pilotage par objectif financier, also engem finanziellen Diktat, wou feststeet wat eng gewësse Prestatioun duerf kaschten. De Schwachpunkt an dëser Methodologie ass, dass de Mënsch eben net méi am Zentrum vun den Iwwerleeunge steet. Allegueren déi rezent oder viséiert Reforme vun der Regierung am Beräich z.B. vum Kannergeld oder der Fleegeversécherung si staark duerch budgétaire Aspierungen gekennzeechent.

D'Regierung huet als Zilsetzung eben net eng kohärent Entwécklung vun der Sozialpolitik mee eng kloer Evaluatioun an och Begrenzung vun de Käschten! Dës Politik ass net am Interêt vun de Mënschen hei am Land. Eng Fleegeversécherung, déi eleng duerch administrativ Mesuren ee Rekordbenefice an deene leschte Joren opweises huet, brauch dofir och bal keng Reform méi. Eng Reform, déi weider dofir wäert suergen d'Käschten ze drécken an ebe just net als Objektiv huet, fir méi a besser Prestatiounen fir d'Leit anzeféieren.

Déi selwecht Iwwerleeung schéngt sech dann elo och bei der Gesondheetskeess duerchgesat ze hunn. Anescht ass et net ze erklären, dass d'Rekorder um Niveau vun de Reserven net dofir genotzt ginn fir d'Prestatiounen ze verbessern. Den LCGB fuerdert am Kontext vun der sozialer Sécherheet eng politesch Diskussioun hei am Land, wat eis dës sozial Ofsécherung wäert ass a wéi mir se wëlle finanzéieren.

Den LCGB fuerdert am Kontext vun der Assurance Dependence eng Reform, déi den Assuréé méi Qualitéit a besser Prestatiounen bréngt. Den LCGB fuerdert nei a besser Prestatiounen am Beräich vun den Zännbehandlungen, am Beräich vun de Brëller an eng nei Approche wat Präventiv an Komplementär Medezin ueget!



Den LCGB waart nach ëmmer op eng Léisung vun der Problematik vun der 52-Woche Krankmeldung. Obwuel d'Regierung am Accord vum 28. November 2014 enger Léisung zougestëmmt huet an obwuel de Premier Minister d'lescht Joer sech perséinlech an deem Dossier agesat huet, ass bis dato näischt geschitt. Den LCGB fuerdert an deem Kontext haut kloer d'Ofschafe vun der 52-Woche Limite fir Leit, déi schwéier krank sinn, mir fuerderen domadder näischt méi an och näischt manner ewéi d'Gläichstellung mat der Fonction Publique. Mir sinn es sat, datt de Privatsecteur an deem Sujet, mee net nëmmen an deem Sujet, diskriminéiert gëtt. De Stéllstand an deem Dossier ass eng Schan fir eist Land!

Kolleginnen a Kollegen,
Eis Regierung schéngt de Kapp an d'Gedanken ze vill an de Stärren ze hunn an se vergësst doriwweir anscheinend d'Problemer, déi d'Leit, déi méi terre à terre sinn, hunn. Mir hunn hei am Land ee staarken, ekonomesche Wuesstem, mir schafen all Joer nei Aarbechtsplazen. An awer kréie mir de Chômage net an de Grapp a verbleiwe par Rapport zu eise grondleeënden Donnée op vill ze vill engem héijem Niveau.

De Laangzäitchômage hélt awer vu Joer zu Joer méi staark zou. De Chômage vu jonke Leit an och vu villen eelere Salariaéen ass dobäi ganz kloer struktureller Natur. Den LCGB fuerdert an deem Kontext eng grondleeënd nei Approche, wat Bekämpfung vum Chômage an och besonnesch dem Jugendchômage ugeet. Mir brauchen nei Modeller fir d'Leit efficace opzefänken a weiderzebilden, fir se um éischten Aarbechtsmaart ze halen. Mir brauchen Initiativen a Mesuren déi gräife fir de Laangzäitchômage ze bekämpfen.

An deem Kontext stellen déi nei Mesuren, déi den Aarbechtsminister am Beräich vun der Aide au Réemploi geholl huet eng kloer Précarisatioun, eng äusserst schwéier Situatioun, fir déi concernéiert Salariaéen an hier Familien duer. Den LCGB fuerdert ganz kloer, dass dës Mesuren zeréckgeholl ginn. Si notze kengem, ewéi nëmmen dem Staatsbeidel an dat ass an deser Situatioun komplett onzoulassseg. Mir brauche vill méi Mesuren, déi d'Leit opfänken an hinnen eng nei Chance ginn, een neie Start an d'Beruffsliewen am Fall wou se vum Chômage betraff sinn.

Den LCGB fuerdert weiderhin d'Entwécklung vun engem Modell, deem d'Existenze vun de Salariaéen an hire Familien ofsécher. Ee Modell, deem déi Prinzipien, déi mat grousem Succès an der Sidergie entwéckelt gi sinn och op aanner Secteure vun der Ekonomie adaptéiert. Esou eng Approche ass ëmsou méi noutwendeg, wann een dovunner ausgeet, datt d'Mutatioun vun eiser Aarbechtswelt duerch den technologesche Wandel nach méi séier wäert ginn. Dobäi ass d'Stéchwuert Digitalisatioun nëmmen en Sammelbegrëff fir den déifgreifenden technologeschen Émbroch

ze ëmschreiven, deem net nëmmen d'Aarbecht mee eist Zesummeliewen insgesamt wäert verännern.

Dese Prozess huet spéitstens mat der Aféierung vum PC Ufanks vun den 80er Joeren agesat an trëtt duerch déi digital Vernetzung mat hiren neien technologesche Méiglechkeeten an eng nei Phase eran. Verschidde Funktiounen an Aarbechtsplaze wäerten duerch dese Prozess grondleeënd verännert ginn, aanner Funktiounen risquéiere komplett ze verschwannen, respektiv wäerten och eng Rei vun neie Funktiounen entsto.

Net alles ass zu deem Moment scho previsibel, allerdéngs ass et kloer, datt deem eenzele Salariaé deem gréissten Defi wäert ausgesat ginn. Nämlech deem, seng Beschäftigungsfähigkeet ze erhalen an sech also deser grondleeënder Verännerung unzepaspen. Dofir verlaange mir vun eiser Regierung, datt se schnellstens Äntwerte gëtt op déi Froen, déi esou eng déifgreifend Mutatioun fir d'Salariaéen no sech zitt. Annerhalleft Joer nodeems den Här Rifkin seng Etude ugekënnegt huet, hu mir elo eemol en Aarbechtsgrupp hei am Land agesat.

Et ass ze hoffen, dass mir ganz schnell konkret ginn, soss hu mir am Endeffekt déi 3. Industriell Revolutioun verschlof. Als Konsequenz fuerdert den LCGB am Kontext vun der Digitalisatioun, datt mir en neit, besser adaptéiert Aarbechtsrecht fir dës 21. Joerhonnert kréien. Den LCGB fuerdert kloer gesetzlech Grondlagen, fir datt och an deem Joerhonnert den CDI, den onbefristeten Aarbechtsvertrag, d'Basis vun eiser Aarbechtsrecht duerstell.

« Den LCGB fuerdert am Kontext vun der Digitalisatioun, datt mir en neit, besser adaptéiert Aarbechtsrecht fir dës 21. Joerhonnert kréien ! »

Mir müssen eng Prekarisierung vun der Aarbecht verhënnern, also muss och de befristeten Aarbechtsvertrag oder den Travail Interimaire d'Exception an op déi Fäll beschränkt bleiwen, wou dat absolut noutwendeg ass. Mir fuerdere kloer Richtlinnen, déi de Salariaé och am Fall vum Télétravail gutt ofsécheren. Den LCGB fuerdert en Recht op Deelzäitaarbecht fir Salariaéen, déi hier Kanner erzéie wëllen oder en Familljemember fleege mussen. Als LCGB si mir iwweezeegt, datt mir eng nei Approche zur Formation Continue brauchen. Méi Formatioun sur le tas, a klengen Etappen an am Betrib fir deenen neien digitale Gegebenheete Rechnung ze droen.

Mir brauchen doriwwer eraus an den Betriber eng nei Approche, déi sécherstellt, datt d'Investitiounen an d'Personal, sief et um Niveau vun der Formatioun oder der Ergonomie vun den Aarbechtsplazen, dem Personal et erlaabt, sech mat ze entwéckelen an absolut verhënnert, datt grouss Deeler vun der Belegschaft esou ewéi al Maschinne regelméisseg ausrangéiert ginn, wann d'Technologie deen nächste Schrëtt no vir mëscht. Mir brauchen also positiv Akzenter um Niveau vun der Personalpolitik an de Betriber.

A mir brauchen en verbesserte Kënnegungsschutz fir d'Salariéen an de Betriber deen ewéi gesot mat neien Modeller fir d'Existenzofsecherung am Fall vum Chômage muss begleet ginn. Doriwwer eraus müssen och nei Forme vun der Preretraite Progressive entwéckelt ginn, fir dem Salaré en fléissenden Iwwergang vum Aarbechtswegen an d'Rent ze erlaaben.

Dëst och fir den Transfert vun de Kompetenzen an de Betriber ze erméiglechen an de Salaré duerch een „Départ à la carte“ ze erlaben seng Liewensaarbechtszäit no sengem Besoin ze geréieren. Den LCGB fuerdert also hei am Land e kloren Paradigmewissel an der Regierungspolitik wat d'Sozial- a Beschäftigungspolitik ugeet. Eng Politik déi kloer d'Interêt'en vum Salaré am Betrib, seng Rechter, seng sozial Ofsécherung erëm an de Mëttelpunkt stellt. Esou eng Politik brauch awer och den Engagement vun de Patronen hei am Land.

D'Patronen, déi leider besonnesch wat hier Verriedung d'UEL ugeet, dat soziaalt Element vun eiser Maartwirtschaft net méi wëlle gesinn. Dobäi gëtt vun der UEL vergiess, datt och d'Patronat vun der sozialer Situatioun an der Kafkraaft hei am Land profitéiert. Stabilitéit a soziale Fridde sinn hei am Land exemplaresch an konnten nëmmen duerch de Wëllen zum Komproméss am Kader vun der nationaler Tripartite erreecht ginn. D'Gewerkschaften konnten iwwert dës Wee de soziale Fortschrëtt weiderdriewen an e sozialen Niveau errechen, fir dee mir am Ausland beneit ginn. D'Patronat konnt vun engem staarke Wuesstem an engem sozial stabelen Ëmfeld profitéieren. D'Regierung huet an all Situatioun d'Heft kloer an der Hand gehat a konnt Akzenter sëtzen an eng Regierungspolitik definéieren, déi duerch den Ausgleich vum ekonomeschem Wuesstem an der sozialer Ofsécherung an de leschte Joerzénge beispilllos ass.

Kolleginnen a Kollegen,
Dës Regierung huet nun allerdéngs dësen Tripartitemodell net méi wëllen weider ze féieren. Si gëtt dobäi ënnerstëtzt vun engem Patronat, dat sech net méi zu eisem Sozialmodell wëll bekennen an kloer a Fro stellt, ewéi d'UEL dat lescht Joer mat der Fuerderung fir aus dem Finanzement vun der Gesondheitskeess erauszeklammen, gemaach huet. Den LCGB refuséiert all negativ Approche wat eise Sozialmodell ugeet.





Mir sinn als Land, als Ekonomie mat an duerch dëse Modell gewuess an hunn formidabel Erausforderunge gemeeschtert a brauchen eis fir dës Resultater net ze schummen an net ze verstoppen. Den LCGB fuerdert an dësem Kontext eisen Tripartitesmodell nei ze beliewen, d'Regierung muss hei hier Responsabilitéit huelen. Den LCGB fuerdert eng Ofsécherung vun der Kafkraaft vun de Salariéen a Rentner, net nëmmen duerch den Index oder den Ajustement vum Mindestloun an de Renten. Mir fuerderen ee staarken Engagement vum Patronat, um Niveau vun de Verhandlung vum Kollektivvertrag an hire Resultater.

Den LCGB fuerdert eng Remunératiounspolitik, déi op de Funktioune berout, déi d'Salariéen am Betrib ausüben, mir fuerderen dynamesch Remunératiounscarrièren an eng systematesch Bedeelegung un de Beneficer fir alleguerte Salariéen am Betrib. Mir fuerdere ganz kloer hei am Land eng Kollektivvertragspolitik, déi et de Salariéen an hirer Famill erlaabt, dezent vun hirer Aarbecht kënnen ze liewen.

Dofir fuerdere mir als LCGB am Beräich vum Bus-Kollektivvertrag endlech substantiell Verbesserunge fir d'Chauffeuren net nëmmen am Beräich vun de Paie mee och an deenen aneren Aarbechtskonditiounen. Et ass en Hohn an eng Schan, datt mir elo iwwer 3 Joer gebraucht hunn fir eng nei Pauseregulung an domadder méi eng flexibel Aarbechtszäitorganisatioun am Sënn vun de Chauffeuren ze fannen. Eng Farce wann ee bedenkt, datt dës nei Regulung och de Betriber erlaabt, méi flexibel ze schaffen. Den LCGB huet hei

missen ewéi esou oft de Motor spillen an dëst obwuel an dësem Dossier d'Interêt'en vun de Betriber op manst esou grouss ewéi d'Interêt'en vun de Chauffeuren sinn.

Den LCGB fuerdert en Accord um Niveau vun der Stoltripartite, deen déi néideg Substanz huet, fir déi eenzel Siten an hier Aarbechtsplazen ofzesécheren. Mir fuerderen Investitiounen an déi eenzel Installatiounen an d'Fortbestoe vun engem Sozialmodell, deen all d'Krisse mustergültig bewältigt huet, doduerch datt hei d'Existenzen ofgeséichert konnte ginn.

Den LCGB fuerdert am Bankekollektivvertrag kloer Perspektiv fir d'Employéen. Ausserdeem stelle mir am Finanzsecteur en schlächende Sozialofbau duerch Outsourcing, Delokalisatioun a Précarisatioun vun den Aarbechtsrelatiounen fest. Dem LCGB seng Fuerderung, no enger neier Approche wat d'Existenzofsécherung vun de Salariéen ugeet, gëtt bei all neier Annonce vun engem Sozialplang an dësem Secteur ënnermauert.

Am Beräich vum Gesondheits- a soziale Secteur fuerdert den LCGB, datt endlech Neel mat Käpp gemaach ginn. Den LCGB fuerdert net méi an net manner wéi dat wat d'Fonction Publique kritt huet elo och dem konventionéierte Secteur zou kommen lossen. Diskussiounen kënnen sech hei net an der Onendlecheit verléieren esou datt déi schaffend Leit jorelaang op hier Opwärtung waarden an am Endeffekt d'Verléierer sinn.

Kolleginnen a Kollegen,
 D'Gewerkschaftsaarbecht muss sech natierlech och deenen neie Gegebenheeten upassen. Digitalisatioun, d'Veerännerung vun eiser Ekonomie, déi kontinuéierlech Adoptioun vun der Aarbechtswelt an den Aarbechtsplazen. Alles dat bedéngt och, datt den LCGB sech kontinuéierlech muss a Fro stellen. Mir maachen dat andeems mir nei Weeër wëlle goen. Andeems mir nei Servicer a Prestatiounen ubidden. Mir maachen dat mat enger jonker, dynamescher an héich motivéierter Equipe vu Gewerkschaftssekretären, mat exzellent forméierte Consultant'en an eisem Info-Center an engagéiertem administrativem Personal.

Mir maachen dat andeems mir eis natierlech och op deen neiste Stand vun der Technik setzen. Net zuallerlescht realiséiere mir dat awer och duerch eisen Engagement all Dag fir Iech, fir Ären Interêt. Wëll eppes huet fir eis net geännert an deene leschten 9 Joerzénge. Sief dat 1921 oder 2017.

**Fir eis gehéiert
 „De Mënsch an de Mëttelpunkt“.
 An dofir gëllt:
 Vive den I. Mee !
 Vive den LCGB !**





Formation

Accueil des personnes handicapées

Les 29 mars et 05 avril 2017, les secrétaires syndicaux et consultants INFO-CENTER du LCGB ont participé à deux formations du Centre National d'Information et de Rencontre du Handicap « Info-Handicap » sur l'accueil des personnes handicapées et la politique du handicap au Luxembourg.

Deux témoignages d'une personne malvoyante et d'une personne atteinte du syndrome d'Asperger ont permis d'illustrer leur vécu journalier. Un aperçu des principales règles de comportements, adaptées aux différentes situations de handicap et une introduction à la communication accessible grâce au langage facile à lire ont complété l'aspect pratique de la formation.

La partie théorique de la formation a porté sur la convention ONU relative aux droits des personnes handicapées et le plan d'action luxembourgeois y relatif, la législation anti-discrimination, le statut de salarié handicapé, le reclassement professionnel interne et externe et les possibilités d'aménagements du poste de travail ainsi que les aides étatiques y afférentes.

Conférence de presse

Besoin de réformes sociales sans diktat financier !

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 21 avril 2017, Christophe KNEBELER, Secrétaire général adjoint du LCGB, a soulevé la position du syndicat quant aux réformes sociales en cours. Il a fortement déploré que la politique sociale menée par le gouvernement soit avant tout caractérisée par des économies budgétaires qu'une politique cohérente dans l'intérêt des salariés et assurés, et ceci aussi bien au niveau de l'assurance dépendance, de la nouvelle loi hospitalière, que des prestations de la Caisse Nationale de Santé (CNS). Dans ce contexte, le LCGB a formulé une série de revendications dont notamment des nouvelles prestations de la CNS et un maintien de la qualité des soins des personnes dépendantes.

Soziale Reformen ohne Finanz-Diktat!

Anlässlich einer Pressekonferenz am 21. April 2017 hat der beigeordnete LCGB-Generalsekretär Christophe KNEBELER die Position der Gewerkschaft gegenüber den laufenden Sozialreformen hervorgehoben. Er beklagte hierbei, dass die Sozialpolitik der Regierung vor allem von Haushaltseinsparungen geprägt ist, statt von einer kohärenten Politik im Sinne der Angestellten und Versicherten - dies sowohl bezüglich der Pflegeversicherung, dem neuen Krankenhausgesetz als auch bei den Leistungen der Gesundheitskasse (CNS). Der LCGB hat hierzu eine Reihe an Forderungen formuliert insbesondere die Forderung nach mehr Leistungen für die Krankenversicherten der CNS und den Erhalt der Betreuungsqualität für pflegebedürftige Personen.



Weiterbildung

Umgang mit Menschen mit Behinderungen

Am 29. März und am 05. April 2017 nahmen die Gewerkschaftssekretäre und die Mitarbeiter des LCGB-INFO-CENTERS an 2 Weiterbildungen von „Info-Handicap“ über den Umgang mit Personen mit Behinderungen und die Politik für Menschen mit Behinderung in Luxemburg teil.

2 Erfahrungsberichte - von einer sehbehinderten Person und einer Person mit Asperger-Syndrom - veranschaulichten die tagtäglichen Erlebnisse von Menschen mit Behinderung. Die Weiterbildung wurde durch einen kurzen Überblick der wesentlichen Verhaltensregeln im Umgang mit den unterschiedlichen Behinderungsarten und einer Einführung in die barrierefreie Kommunikation vervollständigt.

Im theoretischen Teil der Weiterbildung standen die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und der luxemburgische Aktions-Plan, die Antidiskriminierungsgesetzgebung, die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer, die interne und externe berufliche Wiedereingliederung und die Anpassungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes, im Mittelpunkt.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

Alcuilux Desox SA

Augmentations salariales suite à la nouvelle convention

En date du 27 mars 2017, le LCGB et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective avec la direction d'Alcuilux Desox SA. Valable du 01^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, l'accord prévoit des augmentations salariales et une adaptation de la prime d'astreinte. Une prime de 150 € sera versée pour une semaine d'astreinte (du lundi matin au lundi matin de la semaine suivante). Si l'astreinte ne couvre pas toute la semaine (à cause de maladie, congé etc..), la prime sera payée au prorata. Pour 2 semaines d'astreinte consécutives, la prime s'élève à 350 € et pour 3 semaines à 500 €.

Neuer Kollektivvertrag bringt Lohnerhöhungen

Am 27. März 2017 unterzeichneten der LCGB und der OGBL mit der Unternehmensführung von Alcuilux Desox SA den erneuerten Kollektivvertrag. Gültig rückwirkend vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, sieht dieser neben diversen Lohnerhöhungen auch eine Anpassung der Bereitschaftsprämie vor. So wird nun eine Prämie von 150 € für eine Woche Bereitschaftsdienst (von Montagmorgen bis Montagmorgen der Folgeweche) gezahlt. Sollte der Bereitschaftsdienst keine volle Woche betragen (aufgrund von Krankheit, Urlaub, usw.) wird die Prämie anteilig ausgezahlt. Für 2 Wochen durchgängigen Bereitschaftsdienst wird die Prämie auf 350 € und bei 3 Wochen auf 500 € erhöht.

SIMAFORM SA

Nouveau règlement des pauses

En date du 27 mars 2017, la direction de l'entreprise SIMAFORM SA et les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective.

La convention collective conclue pour une durée de 3 ans et valable rétroactif au 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2019, prévoit les modifications suivantes :

- une augmentation salariale de 30 € en 2017 et chaque fois une augmentation de 15 € au 01.01.2018 et 01.01.2019 ;
- grâce à l'engagement des syndicats, la prime de présence ne sera pas, comme revendiqué, modifiée au détriment des salariés ;
- un nouveau règlement des pauses.

Neue Pausenregelung

Am 27. März 2017 unterzeichneten die Unternehmensleitung der SIMAFORM SA und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag.

Für die Dauer von 3 Jahren und rückwirkend vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, wurden folgende Inhalte beschlossen:

- 2017 eine Gehaltserhöhung von 30 € und eine weitere Erhöhung von jeweils 15 € am 01.01.2018 und am 01.01.2019;
- die Anwesenheitsprämie wird dank des Einsatzes der Gewerkschaften nicht, wie gefordert, zu Ungunsten der Mitarbeiter geändert;
- eine neue Pausenregelung.

GOODYEAR

Roland AREND remercié pour son engagement

En date du 30 mars 2017, le LCGB a honoré Roland AREND à l'occasion de son départ en retraite. A travers de nombreuses années, « De Rol » effectuait le mandat de délégué libéré du LCGB au sein de l'entreprise industrielle Goodyear à Colmar-Berg. Patrick DURY, président national du LCGB, a remercié Roland pour son travail de délégué ainsi que pour son engagement au niveau de la chambre des salariés, du tribunal de travail ainsi que de la circonscription nord.

Der LCGB dankt Roland AREND

Am 30. März 2017 wurde Roland AREND vom LCGB in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. „De Rol“ war jahrzehntelang freigestellter Delegierter des LCGBs beim Industrieunternehmen Goodyear in Colmar-Berg. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY dankte Roland für seine geleistete Arbeit als Personaldelegierter sowie seine Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerkammer, des Arbeitsgerichts und des Bezirks Norden.



Robert FORNIÉRI

Sidérurgie, Industrie
rforniéri@lcfgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcfgb.lu





John Zink

Plan social signé

Après un piquet de protestation rassemblant une centaine de salariés en date du 25 avril 2017 et une rencontre avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Nicolas SCHMIT, en date du 04 mai, un plan social a finalement été signé fin mai par le LCGB et l'OGBL avec l'entreprise John Zink de Dudelange.

Pour rappel, le 24 mars 2017, l'entreprise avait informé la délégation qu'elle allait initier un plan social. Après maints déboires et de multiples réunions ainsi qu'un passage par l'Office National de Conciliation, un accord a finalement été signé 2 mois après cette annonce.

Cet accord est essentiellement axé sur des mesures d'accompagnement sociales (pré retraite) et financières pour les salariés concernés. Le chiffre initial de 54 licenciements prévus a finalement pu être réduit à 50.

Les négociations ont démontré, une fois de plus et de manière dramatique, la nécessité de modifier la législation sur les licenciements collectifs en les rendant plus contraignants, voire impossibles pour des entreprises qui, comme John Zink, sont largement bénéficiaires et connaissent une situation financière excellente (y compris le 1^{er} trimestre de 2017).

L'attitude indécente de la direction tout au long des négociations, son refus de négocier un vrai plan de maintien de l'emploi et son attitude plus que douteuse par rapport au modèle du dialogue social pratiqué au Luxembourg ont pesés de manière extrêmement négative sur le déroulement des négociations.

Ceci appelle une modification de la législation en prévoyant notamment de lourdes amendes pour les entreprises qui refusent toute négociation sérieuse et qui distillent au compte-goutte les informations nécessaires au côté syndical pour se faire par exemple une image concrète et réaliste du plan industriel envisagé pour le futur.



Sozialplan unterschrieben

Folglich einer Protestaktion mit rund 100 Angestellten am 25. April 2017 und eines Treffens mit dem Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft Nicolas SCHMIT am 04. Mai 2017, wurde letztendlich doch ein Sozialplan durch den LCGB, den OGBL und die Personalvertretung mit dem Unternehmen John Zink, ansässig in Dudelange, unterschrieben.



Am 24. März 2017 hatte das Unternehmen die Personalvertretung über die Einleitung eines Sozialplans informiert. Nach so manchen Rückschlägen, zahlreichen Treffen und dem Einschalten des Nationalen Schlichtungsamts konnte letztlich, 2 Monate später, eine Vereinbarung gefunden werden.

Der Schwerpunkt der Vereinbarung liegt auf sozialen (Frührente) und finanziellen Begleitmaßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter. Die ursprüngliche Zahl der Entlassungen konnte von 54 auf 50 Angestellte gemindert werden.

Die Verhandlungen haben wieder einmal gezeigt, dass dringend verbindlichere Gesetze zur Massenentlassung umgesetzt werden müssen. Die Anwendung dieser Gesetze sollte für Unternehmen wie John Zink, die hohe Gewinne erzielen und sich in einer starken finanziellen Position (einschließlich des 1. Trimesters 2017) befinden, unmöglich werden.

Das unanständige Verhalten der Direktion während der Verhandlungen, die Verweigerung einen Plan zum Erhalt der Arbeitsplätze zu verhandeln und ihre sehr zweifelhafte Haltung hinsichtlich des in Luxemburg üblichen Sozialdialogs haben sich äußerst negativ auf den Ablauf der Verhandlungen ausgewirkt.

Aus diesem Grund sollte eine Gesetzesänderung auch hohe Bußgelder für Unternehmen vorsehen, die sich ernsthaften Verhandlungen verweigern und Informationen, die z.B. notwendig sind, um sich ein realistisches und konkretes Bild des zukünftigen Geschäftsplans zu machen, nur nach und nach an die Gewerkschaften durchsickern lassen.

CERATIZIT

Augmentations salariales et primes

En date du 11 mai 2017, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société CERATIZIT pour une durée de trois ans (jusqu'au 28.02.2020).

La délégation et les syndicats sont satisfaits de cette conclusion positive dans l'intérêt des environs 1.200 salariés du site luxembourgeois de Mamer. L'accord signé comprend les améliorations des conditions de travail suivantes :

- en 2017 : paiement d'une prime fixe de 750 € avec une majoration d'une prime supplémentaire de maximum 250 € en fonction des résultats de l'entreprise ;
- en 2018 : augmentation linéaire de 50 €/mois pour chaque salarié avec le paiement d'une prime de maximum 500 € en fonction des résultats de l'entreprise ;
- en 2019 : paiement d'une prime fixe de 650 € avec une majoration d'une prime supplémentaire de maximum 500 € en fonction des résultats de l'entreprise ;
- harmonisation des congés d'ancienneté pour tous les salariés ;
- adaptation de la prime de fidélité ;
- harmonisation de l'horaire variable unique.

Lohnerhöhung und Prämien

Am 11. Mai 2017 unterzeichneten der LCGB und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten des Unternehmens CERATIZIT für den Zeitraum von 3 Jahren (bis zum 28.02.2020).

Die Personalvertretung und die Gewerkschaften sind mit dem positiven Verhandlungsergebnis für die rund 1.200 Mitarbeiter in Mamer zufrieden. Die unterschriebene Vereinbarung beinhaltet folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen:

- 2017: Zahlung einer fixen Prämie von 750 € mit einer Erhöhung in Form von einer Zusatzprämie von maximal 250 € abhängig vom Unternehmensergebnis;
- 2018: Lineare Lohnerhöhung von 50 €/Monat für jeden Angestellten und Zahlung einer Prämie von maximal 500 € abhängig vom Unternehmensergebnis;
- 2019: Zahlung einer fixen Prämie von 650 € mit einer Erhöhung in Form von einer Zusatzprämie von maximal 250 € abhängig vom Unternehmensergebnis;
- Angleichung des Urlaubs für Betriebszugehörigkeit;
- Anpassung der Treueprämie;
- Angleichung einer einheitlichen gleitenden Arbeitszeit.



Comité fédéral Industrie-Sidérurgie

Visite à la Mold Plant

En date du 19 mai 2017, le comité fédéral de l'Industrie-Sidérurgie a organisé une visite guidée de la Mold Plant de l'entreprise GOODYEAR à Colmar-Berg. La Mold Plant fabrique avec ses 340 salariés des moules de pneus de toute taille.

Besuch der Mold Plant

Am 19. Mai 2017 nahm der Vorstand des Fachverbands Industrie-Stahlindustrie an einem geführten Rundgang der GOODYEAR Mold Plant in Colmar-Berg teil. Die Mold Plant produziert mit 340 Mitarbeitern Reifenformen aller Größen.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN CONSTRUCTION, ARTISANAT / BAU, HANDWERK



Jean-Paul BAUDOT
Construction, Artisanat
jpbaudot@lrgb.lu



Liliana BENTO
Construction
lbento@lrgb.lu



Tiago FERREIRA
Construction, Artisanat
tferreira@lrgb.lu

Karp Kneip

José SOUSA CACHULO à l'honneur

A l'occasion de son départ en retraite, José SOUSA CACHULO, président de la délégation de Karp Kneip fut honoré pour son engagement de longue date au sein de la délégation et au sein de la fédération de la construction et de l'artisanat du LRGB.

José SOUSA CACHULO geehrt

Anlässlich seiner Pensionierung wurde José SOUSA CACHULO, Präsident der Personaldelegation von Karp Kneip, für sein langjähriges Engagement in der Personalvertretung und im LRGB-Fachverband Bau und Handwerk geehrt.

José SOUSA CACHULO foi homenageado

José SOUSA CACHULO, presidente da delegação do pessoal da Karp-Kneip que entrará brevemente na reforma, foi homenageado pelo seu trabalho e empenho de longa data no seio da delegação e da federação da construção e do artesanato do LRGB.



Marsant Constructions & Betons Feidt

Visite de chantiers

Le 18 et 19 avril 2017, la secrétaire syndicale du LRGB du secteur de la construction, Liliana BENTO, a rendu visite aux chantiers de Marsant Constructions Sàrl et de Betons Feidt SA.

Besuch von Baustellen

Am 18. und 19. April 2017 besuchte die LRGB-Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO Baustellen der Firmen Marsant Constructions Sàrl und Betons Feidt SA.

Visita aos estaleiros

Nos dias 18 e 19 de Abril de 2017, a secretária sindical do LRGB do setor da construção, Liliana BENTO, visitou estaleiros de Marsant Constructions Sàrl e Betons Feidt SA.



Comité de la construction et de l'artisanat

Pas de dégradation des conditions de travail

Le comité de la fédération de la construction et de l'artisanat s'est réuni fin avril 2017 afin de discuter et prendre position suite à la lettre de contre-propositions reçue de la part du patronat en date du 14 avril 2017. Celle-ci étant la réponse au catalogue de revendications au niveau de la convention collective du secteur de la construction. En effet, dans un secteur en plein essor avec des carnets de commande pleins à craquer, les organisations patronales revendiquent des diminutions des acquis des salariés et proposent une approche discriminatoire pour une grande partie du salariat du secteur ! Le comité fédéral déplore que les revendications du patronat aient comme seul objectif la dégradation de la convention collective, ainsi que des rémunérations et conditions de travail des salariés concernés.

Le LCGB fait ainsi appel aux organisations patronales d'adopter une attitude plus digne et professionnelle au niveau des négociations pour une nouvelle convention sectorielle de la construction. Ce sont les salariés qui génèrent la richesse de ces entreprises et ils ont droit d'être respectés ! Le LCGB revendique par conséquence une augmentation catégorique des salaires réels !

Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Der Fachverbandsvorstand Bau und Handwerk traf sich Ende April 2017, um den schriftlichen Gegenvorschlag der Arbeitgeber vom 14. April 2017 zu besprechen und Stellung zu beziehen. Der Gegenvorschlag bezieht sich auf den Forderungskatalog hinsichtlich der Kollektivvertragsverhandlungen in der Baubranche. Trotz Wachstum und voller Auftragsbücher fordern die Arbeitgeberverbände den Abbau von Leistungen und die Diskriminierung von Teilen der Arbeitnehmerschaft in der Baubranche. Die Arbeitgeber wollen den Abbau des Kollektivvertrages sowie eine Verschlechterung der Entlohnung und Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer – eine nicht nachvollziehbare Position!

Der LCGB fordert die Arbeitgeberverbände auf, eine bedachtsame und professionelle Position bei den Verhandlungen des Branchenkollektivvertrags für das Bauwesen einzunehmen. Es sind die Arbeitnehmer, die den Reichtum der Unternehmen erarbeitet haben und Respekt verdienen! Der LCGB fordert deshalb unmissverständlich eine Erhöhung der Reallöhne!

Não degradação das condições de trabalho

O comité da federação da construção e do artesanato reuniu-se no final do mês de Abril de 2017 para discutir e tomar uma posição seguidamente à carta de contra-propostas recebida por parte do patronato em 14 de Abril de 2017. Carta essa que é a resposta ao catálogo de reivindicações ao nível da convenção coletiva do setor da construção. Com efeito, num setor repleto de adjudicações e cadernos de encargos, as organizações patronais reivindicam diminuição dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e propõem uma abordagem discriminatória para grande parte dos assalariados do setor. O comité federal lamenta que as reivindicações do patronato tenham como único objetivo a degradação da convenção coletiva, bem como as remunerações e condições de trabalho dos trabalhadores visados.

O LCGB apela às organizações patronais para adotarem uma atitude mais digna e profissional ao nível das negociações para uma nova convenção setorial da construção. São os trabalhadores que geram a riqueza dessas empresas e eles têm o direito a ser respeitados. O LCGB reivindica em consequência um aumento categórico dos salários reais !

Karp Kneip

Nouveau président de la délégation

La délégation du personnel de la société Karp-Kneip Constructions S.A. a élu José Manuel CATOLICO en tant que nouveau président en date du 25 avril 2017.

Neuer Präsident der Personalvertretung

Am 25. April 2017 wurde José Manuel CATOLICO als neuer Präsident der Personalvertretung des Bauunternehmens Karp-Kneip Constructions S.A. gewählt.

Novo presidente da delegação

A delegação do pessoal da empresa Karp-Kneip Constructions S.A. elegeu José Manuel CATOLICO para presidente.



Construction et artisanat

Jubilaires honorés le 19 mai 2017

Bau und Handwerk

Jubilarenehrung am 19. Mai 2017



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE



Jean-Paul BAUDOT

Transport routier
jpsbaudot@lsgb.lu



Dalibor JOCIC

Transport routier, LSGB-ACAP
Gardiennage
djocic@lsgb.lu

Le Comité LSGB-TAXI rencontre l'ITM

Le LSGB dénonce les conditions de travail déplorables des chauffeurs de taxis

En date du 07 avril 2017, le comité LSGB-TAXI mené par les représentants syndicaux Jean-Paul BAUDOT et Dalibor JOCIC a rencontré le directeur de l'Inspection de Travail et des Mines (ITM), Marco BOLY et son conseiller adjoint, Claude SANTINI. A cette occasion, les représentants du LSGB ont déploré les abus institutionnalisés au niveau de nombreuses entreprises de taxis, qui ne respectent pas la législation et la convention collective de travail en vigueur.

Les problèmes quotidiens des chauffeurs de taxis incluent :

- la durée des horaires de travail et amplitudes non respectés et dépassant régulièrement le seuil de 15 heures par jour ;
- le non-respect délibéré et répété de la convention collective applicable avec des salaires payés bien en-dessous du salaire social minimum légal ;
- la concurrence déloyale des chauffeurs non déclarés.

La direction de l'ITM a exprimé son soutien du comité LSGB-TAXI dans ses démarches pour que les conditions de travail (temps de travail, salaires, etc.) respectent la convention collective en vigueur. L'ITM a au-delà exprimé toute son intention d'intensifier les contrôles sur le terrain.

Der LSGB bemängelt die schlechten Arbeitsbedingungen der Taxifahrer!

Am 07. April 2017 traf der Vorstand LSGB-TAXI gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertretern Jean-Paul BAUDOT und Dalibor JOCIC den Direktor der Gewerbeaufsicht (Inspection de Travail et des Mines, ITM) Marco BOLY und seinen stellvertretenden Berater Claude SANTINI. Die LSGB-Vertreter bemängelten den institutionalisierten Missbrauch bei zahlreichen Taxiunternehmen, die die Gesetzgebung und den geltenden Kollektivvertrag nicht einhalten.

Zu den tagtäglichen Problemen der Taxifahrer gehören:

- die Missachtung der Arbeits- und Bereitschaftszeiten und die regelmäßige Überschreitung des Grenzwertes von 15 Stunden pro Tag;
- die mutwillige und wiederholte Missachtung des anzuwendenden Kollektivvertrags und die Zahlung von Löhnen unter dem gesetzlichen sozialen Mindestlohn;
- der unlautere Wettbewerb durch nicht angemeldete Fahrer.

Die Direktion der Gewerbeaufsicht unterstützt die Maßnahmen des Vorstands LSGB-TAXI für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, etc.) des geltenden Kollektivvertrags. Die Gewerbeaufsicht beabsichtigt darüber hinaus, die Kontrollen in diesem Bereich zu intensivieren.



LCGB-TAXI

Conditions de travail inacceptables

En date du 28 avril 2017, une délégation du LCGB des chauffeurs de taxis a rencontré les représentants du Ministère du Développement durable et des Infrastructures en charge du secteur taxis, à savoir Max NILLES, chargé de direction, ainsi que son conseiller adjoint, Jean-Paul MAAS.

Lors de cette entrevue, les représentants du LCGB ont exposé plusieurs points problématiques se rattachant à la réforme sur la nouvelle loi des taxis, dont notamment :

- le manque important de stationnements réservés aux taxis ;
- l'interdiction de démarrer le taximètre avant la prise en charge du client sous peine d'une amende résultant dans de nombreuses complications, i.e. avec l'arrivée du client avec un immense retard ;
- obligation des chauffeurs stationnés sur un emplacement réservé aux taxis de rester en permanence près de leur voiture sous peine d'une amende. La sécurité et la santé au travail des chauffeurs est sérieusement remise en cause, surtout en cas de besoin d'aller aux toilettes ;
- le chargement des clients dans une zone autre que celle pour laquelle la licence d'exploitation a été délivrée.

En date du 02 mai 2017, les mêmes responsables du LCGB ont rencontré le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, afin de discuter les conditions de travail du secteur. Le respect de la convention collective, les temps de disponibilité ainsi que les problèmes créés par la transposition de la réforme de la loi des taxis furent discutés. A cette occasion, le Ministre a confirmé son engagement pour l'application de la loi de travail ainsi que des standards sociaux minimaux.

Unhaltbare Arbeitsbedingungen

Am 28. April 2017 traf eine LCGB-Delegation die für das Taxigeschäft zuständigen Vertreter des Ministeriums für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, darunter Max NILLES, Berater der Direktion und Jean-Paul MAAS, stellvertretender Berater.

Im Rahmen dieses Treffens sprachen die LCGB-Repräsentanten mehrere Probleme hinsichtlich der Reform des Taxigeschäfts an:

- den Mangel an Taxiständen;
- die Komplikationen, wie z.B. die enorm verspätete Ankunft eines Kunden, die durch das Verbot und die Androhung eines Bußgeldes, beim Starten des Taximeters vor Hinzusteigen des Fahrgastes, resultieren;
- die bußgeldpflichtige Verordnung, dass der Fahrer, der an einem Taxistand steht, sein Fahrzeug nicht verlassen darf. Diese gefährdet die Sicherheit und Gesundheit des Fahrers, insbesondere, wenn dieser zur Toilette muss;
- die Aufnahme eines Kunden außerhalb der in der Taxikonzession festgelegten Zone.

Am 02. Mai 2017 empfing Minister Nicolas SCHMIT, Minister für Arbeit und Beschäftigung, dann auch die für den Transport und Taxi zuständigen LCGB-Vertreter, um über die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Taxifahrer zu sprechen. Im Mittelpunkt standen die Einhaltung des Kollektivvertrags, die Bereitschaftszeiten aber auch die Probleme, die die Umsetzung der Taxireform mit sich bringt. Der Minister sagte zu, sich für die Einhaltung des Arbeitsrechts und der gesetzlich festgelegten sozialen Standards einzusetzen.





JOST S.A.

JOST S.A. est accusée de la pratique du dumping social en recrutant des travailleurs détachés et chauffeurs de camions de l'Europe de l'Est pour le travail au Luxembourg, en Belgique, en Slovaquie et en Roumanie aux conditions d'emploi de leur pays d'origine. Le LCGB doit déplorer que le Luxembourg et surtout son instance de contrôle, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), a dans ce contexte, à nouveau cruellement fait défaut quant aux contrôles des conditions de travail, sans parler des conditions de logement (dans les camions), des salariés concernés. Le LCGB TRANSPORT revendique par conséquent la mise en pratique de mesures correctrices, permettant aux salariés de garder leurs emplois à des conditions dignes.

Dans ce contexte, des représentants du LCGB TRANSPORT ont également rencontré le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT et le directeur de l'Inspection des Mines et du Travail (ITM), Marco BOLY en date du 15 mai 2017 afin de trouver des remèdes au banditisme international résultant dans le dumping social des salariés du secteur de transport.

Le LCGB TRANSPORT a transmis les craintes des 120 salariés de Jost S.A. au niveau de la sauvegarde de leurs existences et le Ministre du Travail et de l'Emploi a exprimé son soutien pour les démarches du LCGB tout en soulignant que l'ITM avait déjà intervenu dans l'affaire. Marco BOLY a également informé de plus 1.300 plaintes de salariés depuis 2016, résultant en 153 enquêtes au sein des différentes entreprises du transport. Le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT, a pourtant souligné que ces contrôles soient encore insuffisants pour parer aux pratiques frauduleuses et illicites de dumping social et va inciter une augmentation substantielle des contrôles.

Dem Unternehmen JOST S.A. werden betrügerische Praktiken insbesondere Sozialdumping vorgeworfen, denn das Unternehmen soll osteuropäische LKW-Fahrer und Arbeiter unter den Arbeitsbedingungen ihres Herkunftslandes angestellt haben für die Arbeit in Luxemburg, Belgien, der Slowakei und Rumänien. Der LCGB bedauert diesbezüglich, dass Luxemburg und insbesondere die Aufsichtsbehörde ITM (Inspection du Travail et des Mines) hier bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen und ganz zu schweigen von den Unterbringungsbedingungen (in den LKWs) versagt hat. Der LCGB-TRANSPORT fordert dementsprechend korrigierende Maßnahmen, die es ermöglichen, dass die Angestellten ihre Arbeitsplätze zu angepassten Bedingungen behalten.

Diesbezüglich trafen Vertreter des LCGB-TRANSPORT am 15. Mai 2017 den Minister für Arbeit und Beschäftigung Nicolas SCHMIT und den Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) Marco BOLY, um eine Lösung gegen internationale Banden, die Sozialdumping in der Transportbranche betreiben, zu finden.

Der LCGB-TRANSPORT gab die Befürchtungen der 120 Angestellten von JOST S.A. bezüglich ihrer Existenzsicherung weiter. Der Minister für Arbeit und Beschäftigung brachte seine Unterstützung für die Anstrengungen des LCGBs zum Ausdruck und unterstrich, dass die ITM bereits in dieser Affäre eingeschritten sei. Marco BOLY informierte darüber, dass seit 2016 mehr als 1.300 Beschwerden von Angestellten nachgegangen wurde und 153 davon Ermittlungen in verschiedenen Unternehmen nach sich zogen. Arbeitsminister Nicolas SCHMIT, unterstrich dennoch, dass die Kontrollen noch immer unzureichend seien, um den betrügerischen Machenschaften und dem Sozialbetrug Einhalt zu gebieten und kündigte eine Ausweitung der Kontrollen an.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESEN



Vincent JACQUET
Secrétaire général adjoint
LCGB-SESF
vjacquet@lcgb.lu



Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu

UniCredit Luxembourg SA

Plan social signé

Le 04 avril 2017, les représentants du personnel de l'entreprise et les syndicats LCGB-SESF, ALEBA et OGBL-SBA, ont pu faire aboutir les négociations du plan social entamées auprès de la banque UniCredit Luxembourg. Au terme de négociations difficiles, les conditions de départ des 130 salariés concernés ont pu être définies au travers d'un accord couvrant tant le volet financier que des mesures d'accompagnement comme la formation et l'outplacement. Pour rappel, UniCredit Luxembourg, qui avait repris les activités d'Hypovereinsbank, avait annoncé début mars sa décision de fermer ses portes au Grand-Duché de Luxembourg à fin 2018.

Sozialplan unterschrieben

Am 04. April 2017 erzielten die Personalvertreter sowie die Gewerkschaften LCGB-SESF, ALEBA und OGBL-SBA eine Einigung bei den Verhandlungen um den Sozialplan für die Bank UniCredit Luxembourg. Im Rahmen der schwierigen Gespräche konnte für die 130 betroffenen Mitarbeiter eine Einigung über die Entlassungsbedingungen hinsichtlich der finanziellen sowie der begleitenden Maßnahmen, wie Weiterbildungen und Outplacement, gefunden werden. Die UniCredit Luxembourg, die die Geschäfte der Hypovereinsbank übernommen hatte, hatte Anfang März mitgeteilt den Finanzplatz Luxemburg Ende 2018 zu verlassen.

LCGB-SESF

Formation des délégués

Le 27 avril 2017, le LCGB-SESF a organisé une formation à l'attention de ses délégués. La 1^{ère} partie de la formation avait pour thème : « Le burnout et les risques psycho-sociaux ». A cette occasion, le Dr. Sandrine SCULFORT-TOMASINI, Directrice médicale de l'ASTF, a pu aborder la question des origines et la définition du burnout. L'aspect prévention (primaire, secondaire et tertiaire) a été largement évoqué ainsi que la prise en charge de l'employé malade. La 2^{ème} partie de la formation était consacrée aux conséquences des dernières réformes sociales. Christophe KNEBELER, Secrétaire général adjoint du LCGB, a ainsi pu aborder les changements apportés par la réforme des prestations familiales, par la réforme du congé parental ainsi que par le projet de réforme des jours de congés extraordinaires.

Schulung der Delegierten

Am 27. April 2017 fand eine vom LCGB-SESF organisierte Schulung für die Personalvertreter statt. Im 1. Teil der Schulung ging es um das Thema „Burnout und seine psychosozialen Risiken“. Dr. Sandrine SCULFORT-TOMASINI, medizinische Leiterin des ASTF, ging hierbei auf die Frage der Herkunft und die Definition von Burnout ein. Weiterhin wurden die Aspekte zur Prävention (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention) und der Betreuung kranker Mitarbeiter behandelt. Der 2. Teil der Schulung behandelte die Auswirkungen der Sozialreformen. Der stellvertretende LCGB-Generalsekretär Christophe KNEBELER erörterte die Änderungen durch die Reform der Familienleistungen, des Elternurlaubs und den Reformvorschlag zum Sonderurlaub.



LCGB-SESF

Assemblée générale

A l'occasion de l'assemblée générale, Gabriel DI LETIZIA, président du LCGB-SESF, a pu évoquer la situation du secteur financier et informer sur l'état des négociations de la convention collective des salariés de banques, pour laquelle 5 éléments-clés ont été définis :

- une augmentation des salaires ainsi qu'un système d'évolution salariale qui ne soit pas arbitraire ;
- la révision et l'actualisation du système de classifications suite à l'évolution des métiers et des fonctions avec la garantie d'un certain dynamisme au niveau des carrières ;
- le respect du temps de travail au travers d'une comptabilisation correcte, d'un meilleur contrôle des heures prestées et de la prise en compte des horaires atypiques ;
- la question cruciale de la protection des emplois et de l'amélioration de l'employabilité des salariés du secteur financier notamment via une politique proactive en matière de formation continue (évolution des métiers, Fintech, ...) et la formation de réorientation en cas de restructuration ;
- la mise en place d'une politique sectorielle de prévention des risques psycho-sociaux (stress au travail, burnout, ...) en l'absence d'une politique nationale à ce niveau.

Lors de cette assemblée générale, les délégués ont également soulevé des pratiques abusives de nombreux employeurs du secteur, qui contournent allègrement la convention collective par deux moyens :

- une grande quantité de salariés sont classés hors convention (> 30 %) alors qu'ils ne répondent absolument pas à la définition de cadre supérieur ;
- un développement important de contrats via des prestataires externes (externalisation de certaines fonctions), des contractants (non liés à des projets) ou encore des stagiaires, qui présentent en réalité un travail classique, comme tout salarié normal de l'entreprise, mais avec des conditions différentes de leurs collègues de bureau.

Enfin, l'assemblée générale est revenue sur les restructurations intervenues ces derniers mois à travers le secteur financier. Il fut constaté que la gestion des « sureffectifs » se fait trop souvent, et beaucoup trop facilement, par des licenciements secs et, dans certains cas, par un contournement manifeste de la législation sur les licenciements économiques. Les délégués du LCGB-SESF réclament une politique proactive et volontariste de maintien dans l'emploi dans le secteur financier ainsi qu'un engagement des entreprises en ce qui concerne leur responsabilité sociale.

Generalversammlung

Anlässlich der Generalversammlung am 25. April 2017 zeichnete LCGB-SESF Präsident Gabriel DI LETIZIA die Lage im Finanzsektor auf und informierte über den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen für Bankangestellte, für welchen 5 Kernpunkte formuliert wurden:

- Gehaltserhöhung, kein willkürliches Lohnentwicklungssystem;
- Überarbeitung und Aktualisierung des Einstufungssystems aufgrund der geänderten Berufe und Funktionen mit der Gewährleistung eines gewissen Dynamismus hinsichtlich der Laufbahn;
- Respekt der Arbeitszeit mittels einer genauen Zeiterfassung, Kontrolle der geleisteten Arbeitsstunden und Berücksichtigung von unüblichen Arbeitszeiten;
- wesentliche Frage nach der Arbeitsplatzsicherheit und der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten der Finanzbranche insbesondere durch eine proaktive Weiterbildungspolitik (Berufsentwicklung, Finetech,...) und Umschulungen bei Umstrukturierungen;
- Umsetzung einer sektoriellen Unternehmenspolitik zur Vorbeugung von psychosozialen Risiken (Arbeitsstress, Burnout,...), in Ermangelung einer nationalen Politik in diesem Bereich.

Während der Generalversammlung diskutierten die Delegierten auch über die unsauberen Praktiken zahlreicher Arbeitgeber in diesem Bereich, die mit zwei Methoden munter den Kollektivvertrag umgehen:

- eine große Anzahl von Angestellten (> 30%) wird außertariflich eingruppiert, obwohl sie nicht per Definition einer Führungskraft entsprechen;
- eine steigende Entwicklung von Verträgen an Drittanbieter (Auslagerung bestimmter Funktionen), an Vertragspartner (nicht projektgebunden) oder sogar an Praktikanten, die klassische Arbeiten übernehmen, wie jeder andere Angestellte im Unternehmen aber mit anderen Arbeitsbedingungen wie ihre Kollegen am Nachbartisch.

Schließlich gingen die Teilnehmer der Generalversammlung auf die Umstrukturierungen der letzten Monate im Finanzbereich ein. Es wurde festgestellt, dass der Abbau des Personalüberhangs oftmals zu leicht durch betriebsbedingte Entlassungen vollzogen wird und in einigen Fällen nachweislich die Gesetzgebung über wirtschaftlich bedingte Entlassungen umgangen wird. Die Delegierten fordern eine proaktive und entschlossene Politik zum Erhalt der Beschäftigung in der Finanzbranche sowie die Verpflichtung der Unternehmen soziale Verantwortung zu übernehmen.



Grant Thornton Weber & Bontemps

Elections sociales confirment le LCGB-SESF

En date du 10 mai 2017, le LCGB-SESF a remporté la totalité des mandats à l'occasion des élections sociales au sein des sociétés du groupe « Grant Thornton » à Luxembourg.

En acquérant les 5 mandats effectifs et les 5 mandats suppléants, le LCGB-SESF renforce davantage sa présence dans le secteur financier et s'engage, à travers ses délégués, en faveur d'un dialogue social de qualité au sein des entités de Grant Thornton.

Le groupe Grant Thornton se compose de plusieurs entités et est un fournisseur de services professionnels et d'expertise dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, de la comptabilité, du conseil et des services financiers. Le groupe compte plus de 200 salariés.

Der LCGB-SESF bei Sozialwahlen bestätigt

Am 10. Mai 2017 hat der LCGB-SESF bei den Sozialwahlen in den Unternehmen der „Grant Thornton“-Gruppe in Luxemburg alle Mandate gewonnen.

Dank des Erhalts der 5 Effektiv- und der 5 Ersatzmandate, wird die Präsenz des LCGB-SESF in der Finanzbranche gestärkt und der LCGB-SESF kann sich mittels seiner Delegierten für eine bessere Qualität des Sozialdialoges in den Unternehmen von Grant Thornton einsetzen.

Die „Grant Thornton“-Gruppe besteht aus mehreren Wirtschaftsprüfungs-, Steuer-, Finanz- und Unternehmensberatungsgesellschaften. Die Unternehmensgruppe beschäftigt insgesamt mehr als 200 Mitarbeiter.



Conférence de presse

Protection des emplois & consolidation de l'employabilité des salariés

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 18 mai 2017, Vincent JACQUET, Secrétaire général adjoint du LCGB, a soulevé les inquiétudes du LCGB-SESF par rapport aux évolutions récentes de l'emploi dans le secteur financier, dont notamment la protection des emplois, l'amélioration de l'employabilité des salariés ainsi que l'adaptation du Code du travail à la digitalisation.

A cette occasion, le LCGB-SESF a également revendiqué un cadre légal plus protecteur afin d'éviter tout futur contournement des conventions collectives de travail du secteur.

Arbeitsplatzsicherung & Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer

Anlässlich einer Pressekonferenz am 18. Mai 2017 äußerte der beigeordnete LCGB-Generalsekretär Vincent JACQUET die Bedenken des LCGB-SESF hinsichtlich der jüngsten Beschäftigungsentwicklung in der Finanzbranche. Insbesondere die Arbeitsplatzsicherung, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Anpassung des Arbeitsrechts an die Digitalisierung wurden angesprochen.

Der LCGB-SESF forderte außerdem einen wirkungsvolleren rechtlichen Rahmen, um zukünftig die Umgehung des Branchenkollektivvertrags zu vermeiden.



WWW.SESF.LU

Les actualités du secteur financier



CCT Banques

Maintien de la prime de conjoncture

Suite à différents piquets de protestations de fin mai 2017, les délégués du LCGB-SESF ont donné leur accord à large majorité à la proposition de l'ABBL visant à conclure une CCT transitoire d'une année. Cette proposition a été prononcée à la suite de la demande syndicale à l'ABBL de revenir sur sa position concernant le non-paiement de la prime de conjoncture.

La convention collective de travail transitoire pour les salariés de banques prévoit :

- la continuation de la précédente CCT durant l'année 2017,
- le paiement de la prime de conjoncture en juin 2017 (prime de 2016 avec glissement de l'ancienneté) ainsi que
- le paiement d'une prime de signature de 400,00 € brut aux salariés en service au 1er juin 2017 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date (et au prorata du taux d'occupation).

Les délégués du LCGB-SESF ont estimé que cette formule permettait de garantir 2 choses importantes :

- d'une part, le paiement de la prime de conjoncture ainsi que le paiement d'un élément financier supplémentaire pour l'ensemble des salariés conventionnés du secteur et
- d'autre part, le maintien de l'ensemble des dispositions de la CCT actuelle durant les négociations qui vont se poursuivre durant les prochains mois.

Au-delà de cet accord transitoire pour une année, le LCGB-SESF continuera à défendre les intérêts et les acquis des salariés du secteur avec fermeté dans le cadre des négociations en vue de la future convention collective.



JP Morgan Bank
Luxembourg SA

Grünes Licht für Übergangsvereinbarung

Nach Protestaktionen Ende Mai 2017, gaben die Delegierten des LCGB-SESF mit großer Mehrheit grünes Licht für den Abschluss eines Übergangskollektivvertrags für ein Jahr. Dieser Vorschlag wurde auf Druck der Gewerkschaften durch die ABBL (nach ihrer Empfehlung zur Nichtzahlung der Konjunkturprämie) verkündet.

Der Übergangskollektivvertrag für die Angestellten der Banken sieht Folgendes vor:

- die Fortsetzung des bisherigen bis 2017 gültigen Kollektivvertrags,
- die Zahlung der Konjunkturprämie im Juni 2017 (entsprechend der Höhe im Jahr 2016 mit Erhöhung nach Dienstalter) sowie
- die Zahlung einer „Unterschriftenprämie“ von 400,00 € brutto an alle Mitarbeiter, die seit dem 01. Juni 2017 angestellt sind und deren Vertrag nicht zu diesem Zeitpunkt gekündigt wurde (und nach dem Beschäftigungsgrad).

Die Delegierten des LCGB-SESF sind der Auffassung, dass diese Regelung zwei wichtige Punkte aufnimmt:

- zum einen die Zahlung der Juniprämie sowie einer Zusatzzahlung für alle unter den Kollektivvertrag fallenden Mitarbeiter der Branche und
- zum anderen den Erhalt aller im bisherigen Kollektivvertrag festgelegten Bedingungen während der in den nächsten Monaten folgenden Verhandlungen.

Über den für ein Jahr gültigen Übergangsvertrag hinaus, wird der LCGB sich weiterhin mit Nachdruck für die Interessen und Errungenschaften der Angestellten der Branche in den Verhandlungen zum zukünftigen Kollektivvertrag einsetzen.



BGL BNP Paribas

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SERVICES & COMMERCE / HANDEL & DIENSTLEISTUNGEN



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lrgb.lu



Christophe DIAS
Services & Commerce
cdias@lrgb.lu



Davide ROCHA
Nettoyage
drocha@lrgb.lu

Réforme fiscale

Salariés informés

En date du 20 avril 2017, la délégation du personnel de Luxlait avait invité Siggí FARYS, expert fiscal du LRGB, afin de leur fournir des explications quant aux modalités et conséquences de la réforme fiscale au niveau des frontaliers. Les salariés ont profité de l'occasion pour poser des questions sur leurs situations personnelles et pour recevoir des explications plus détaillées.

En date du 11 mai 2017, une réunion similaire a eu lieu auprès des salariés de la société MOTORWAY. A cette occasion, les salariés ont également pu poser toutes leurs questions afin d'éclaircir leurs doutes.

Steuerreform

Angestellte informiert

Am 20. April 2017 lud die Personalvertretung der Luxlait den LRGB-Steuerexperten Siggí FARYS ein, um die Modalitäten und Auswirkungen der Steuerreform für Grenzgänger zu präsentieren. Die anwesenden Angestellten nutzten die Gelegenheit, um Fragen zu ihrer persönlichen Situation zu klären und detaillierte Erklärungen zu erhalten.

Am 11. Mai 2017 fand dann eine ähnliche Informationsversammlung für die Angestellten des Unternehmens MOTORWAY statt. Bei dieser Gelegenheit konnten die Anwesenden auch ihre Fragen stellen, um alle Unklarheiten zu beseitigen.



MOTORWAY



Luxlait

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SECTEUR PUBLIC / ÖFFENTLICHER DIENST

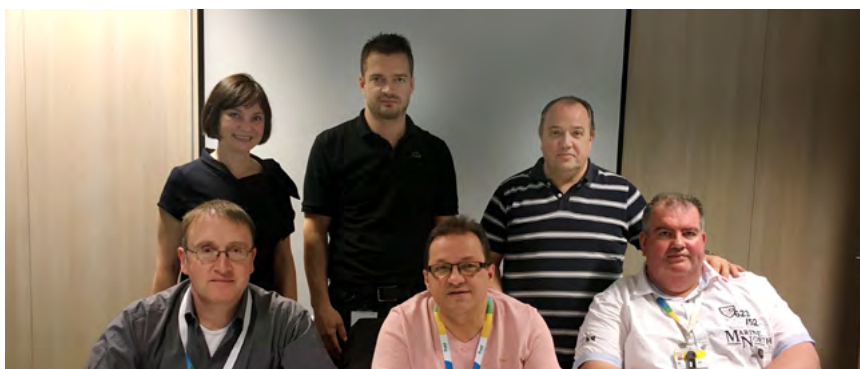
POST Telecom PSF

Réunion de travail

Le 31 mars 2017, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré la délégation du personnel de POST Telecom PSF afin d'aborder la future évolution de l'entreprise ainsi que l'éventuelle mise en place d'une convention collective de travail. Les prestations et services du LCGB, des nouvelles brochures ainsi que des informations quant aux festivités du 1^{er} mai à Remich furent également présentés.

Arbeitsstreffen

Am 31. März 2017 traf die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER die Personalvertretung der POST Telecom PSF, um die zukünftige Entwicklung des Unternehmens und die mögliche Einführung eines Kollektivvertrags zu besprechen. Außerdem präsentierte sie die Dienstleistungen des LCGBs, neue Informationsbroschüren und wies auf die 1. Mai Feierlichkeiten in Remich hin.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu

Communes du Sud

Réunion intersyndicale

Le 06 avril 2017, une intersyndicale des communes du Sud a eu lieu à Dudelange. Les délégués du LCGB, Robert LEPIDI et Steve PARISOT (Schifflange), Alain GEIBEN et Kim FRANCK (Bascharage) ainsi que Vic SCHAMBOURG et Guy BRAGARD (Differdange) ont rejoint les représentants syndicaux pour discuter le nouveau modèle des grilles de salaires élaboré dans des groupes de travail paritaires. A cette occasion, les délégués du LCGB ont également souligné leur engagement afin de battre toute réduction salariale.

Gemeinsames Treffen

Am 06. April 2017 fand ein gewerkschaftsübergreifendes Treffen der Südgemeinden in Dudelange statt. Die LCGB-Delegierten Robert LEPIDI und Steve PARISOT (Schifflingen), Alain GEIBEN und Kim FRANCK (Niederkerschen) sowie Vic SCHAMBOURG und Guy BRAGARD (Differdingen) trafen Gewerkschaftsvertreter, um über die neue Lohnabelle, die von den paritätischen Arbeitsgruppen erarbeitet wurde, zu sprechen. Die LCGB-Delegierten betonten nochmals ihre Haltung gegen jegliche Gehaltskürzungen.





Ville de Luxembourg

Elections des fonctionnaires communaux

A l'occasion de l'assemblée générale de l'AVL début avril 2017, les candidats du LCGB pour les élections des fonctionnaires communaux de la Ville de Luxembourg ont rencontré des représentants syndicaux, dont notamment le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL. En se portant candidats, les 30 fonctionnaires s'engagent à défendre les droits et conditions de travail de tous les salariés de la Ville de Luxembourg.

Ponts & Chaussées

L'équipe d'entreprise informée

Le 12 avril 2017, l'équipe d'entreprise de Ponts & Chaussées a rencontré le délégué permanent, Guy SCHON et l'assistante syndicale, Laura LAKAFF, pour un échange sur la situation actuelle ainsi que les défis quotidiens au sein des Ponts & Chaussées.

Stadt Luxemburg

Sozialwahlen der Gemeindebeamten

Im Rahmen der Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion AVL Anfang April 2017 trafen die LCGB-Kandidaten für die anstehenden Sozialwahlen der Gemeindebeamten der Stadt Luxemburg die LCGB-Gewerkschaftsvertreter, darunter auch LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL. Mit ihrer Kandidatur verpflichten sich die 30 Beamten, die Rechte und Arbeitsbedingungen aller Angestellten der Stadt Luxemburg zu verteidigen.

Betriebsmannschaft informiert

Am 12. April 2017 traf die Betriebsmannschaft der Straßenbauverwaltung den freigestellten Delegierten Guy SCHON und die Gewerkschaftsassistentin Laura LAKAFF, um sich über die aktuelle Situation und die täglichen Herausforderungen bei der Straßenbauverwaltung auszutauschen.





Archevêché de Luxembourg

Enseignants de religion diplômés d'un « Bachelor » lésés

Le LCGB demande une reconnaissance immédiate des études et du niveau de qualifications des enseignants de religion détenteurs d'un « Bachelor ». Avec l'annonce du gouvernement d'abolir l'enseignement religieux à l'école fondamentale, les salariés concernés seront pourtant repris par le gouvernement luxembourgeois de leur employeur actuel, l'Archevêché de Luxembourg, sous leurs conditions de rémunération antérieures sans considérer les nouveaux diplômes acquis. Le LCGB revendique au-delà une clarification de la situation des candidats aux postes d'enseignants auxiliaires ainsi que des conditions de travail et salariales des enseignants, qui restent liés par un contrat de travail à l'Archevêché.

Dans ce contexte, le LCGB a également adressé une lettre ouverte au Premier Ministre du Luxembourg, Xavier BETTEL.



Présidence du Gouvernement, Ministère d'État
Monsieur le Premier Ministre
Xavier BETTEL
L-2910 LUXEMBOURG

Archevêché de Luxembourg
Monsieur l'Archevêque de Luxembourg
Jean-Claude HOLLERICH
4, rue Genistre
L 1623 LUXEMBOURG

LETTRE OUVERTE

Luxembourg, le 12 juin 2017

Concerne : Projet de loi 7078 : Reprise des enseignants de religion et des chargés de cours de religion

Monsieur,
Monsieur le Ministre,

Le LCGB fut sollicité par une multitude d'enseignants de religion sous contrat de travail à l'Archevêché de Luxembourg afin de nous faire part de nombreuses questions, critiques et suggestions quant à leur situation de travail. Ceux-ci demandent des réponses, des amendements et des règlements d'exécution au projet de loi 7078 afin de redresser des injustices existantes.

Des réunions avec l'Archevêché n'ont pas su aboutir à des solutions et une réunion avec le ministre compétent ne fut encore antérieure. Qu'une simple réunion peu satisfaisante avec des collaborateurs ministériels en charge à ce lieu. Or, en absence d'une délégation des salariés, le LCGB va s'engager afin de réaliser les mesures suivantes en faveur des salariés concernés :

- Le LCGB revendique la reconnaissance rétroactive au 1^{er} octobre 2015 du diplôme de Bachelor en enseignement religieux. En effet, le règlement grand-ducal définissant les salaires des personnes concernées aurait dû être amendé lors de l'adaptation du régime des employés d'Etat en 2015. En appliquant un traitement égal, la carrière du Bachelor en enseignement religieux aurait dû être adaptée au revenu du groupe d'indemnité A2, anciennement grade E3.

Erzbistum Luxemburg

Religionslehrer mit Bachelor-Abschluss benachteiligt

Der LCGB fordert umgehend die Anerkennung der Qualifikationen von Religionslehrern mit Bachelor-Abschluss. Nach der Abschaffung des Religionsunterrichtes an Grundschulen, sollen die betroffenen Angestellten von ihrem derzeitigen Arbeitgeber, dem Erzbistum Luxemburg, durch die luxemburgische Regierung zwar unter den gleichen Gehaltsbedingungen aber ohne Anerkennung der neu erworbenen Abschlüsse übernommen werden. Der LCGB fordert darüber hinaus eine Klärung der Arbeitsbeziehungen der Kandidaten für die Stellen als pädagogische Hilfskräfte als auch der Arbeits- und Lohnbedingungen der Lehrkräfte, die weiterhin mittels Arbeitsvertrag an das Bistum gekoppelt bleiben.

Der LCGB hat deshalb unter anderem auch einen offenen Brief an den luxemburgischen Staatsminister, Xavier BETTEL, adressiert.


- Le LCGB rejette l'intégration des futurs chargés de cours disposant des formations prévues par le projet de loi 7078 à une liste spécifique pour l'année scolaire 2017/18 et demande l'affectation à la liste nationale de la réserve des suppléants, garantissant l'accès à un poste ou une tâche vacante.
- Le LCGB s'oppose à tout test linguistique pour les candidats aux postes d'auxiliaires éducatifs et rappelle les engagements écrits y relatifs.
- Afin de faciliter l'organisation de l'année scolaire, le LCGB revendique la possibilité de demander une affectation à un établissement scolaire ou un arrondissement précis avant les vacances scolaires d'été.
- Le LCGB demande une analyse des retombées du changement de fonction quant à la perte salariale liée à la suppression de certaines primes et revendique l'augmentation des décharges d'âge proportionnellement aux heures de présence à l'école.
- Le LCGB demande la soumission d'un modèle de contrat de travail conforme aux dispositions légales applicables pour tous les agents concernés afin d'éviter toute détérioration des horaires de travail.
- Le LCGB revendique la reconnaissance de toutes les périodes de service au sein de l'éducation nationale et y joint que période de stage ainsi qu'un stage de 2 ans pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} octobre 2015.
- Finalement, le LCGB souhaiterait instaurer un dialogue ouvert sur sujet des conditions de travail et salariales des enseignants qui restent liés par un contrat de travail à l'Archevêché. Les conditions contractuelles ainsi que les dispositions légales du droit de travail sont à respecter. L'établissement de règles claires et équitables pour les salariés en question s'impose.

Dans ce contexte, le LCGB tient à rappeler que tout ce qui précède résulte d'une décision gouvernementale et non d'un choix des salariés concernés. En présence d'un cadre légal réglant les modalités d'un transfert d'entreprise, qui garantit le maintien du salaire de base ainsi que l'intégralité des conditions essentielles de travail du salarié lors d'une reprise par un autre employeur, le LCGB revendique l'application immédiate de ladite législation.

Le LCGB attend une approche solidaire de l'ancien et du nouveau employeur et un vrai respect des intérêts des salariés concernés tout en offrant une vraie perspective professionnelle et personnelle.

En attente d'une prise de position claire donnant satisfaction à nos revendications, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de nos sentiments distingués.


Carlo WAGENER
Assistant syndical du LCGB


Patrick DURY
Président national du LCGB

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu

Stéftung Hëllef Doheem

Actions de distribution

Fin mars 2017, Joël SCHOLTES, délégué du LCGB, était de passage aux sites de Pé-tange, Grevenmacher, Mondorf-les-Bains, Larochette, Echternach et Siweburen pour y distribuer des dépliants sur la responsabilité civile professionnelle et la protection juridique « D.A.S. » pour chauffeurs professionnels.

Verteilaktionen

Ende März 2017 besuchte der LCGB-Delégierter Joël SCHOLTES die Standorte Pé-tange, Grevenmacher, Mondorf-les-Bains, Larochette, Echternach und Siweburen der Stéftung Hëllef Doheem. Er informierte die Mitarbeiter anhand von Informationsflyern über die vom LCGB angebotene Zusatzhaftpflicht für Pflegeberufe und den "D.A.S." Rechtsschutz bei Dienstfahrten.



Lycée Technique Privé Emile Metz

Action « Pâques »

Le 05 avril 2017, la délégation du personnel du LTPEM, dont Pascal THILL, Gilbert KREMER, Roby THEIN et André SCHOLTES ainsi que la secrétaire syndicale Céline CONTER, a lancé l'action traditionnelle de Pâques. Dans la suite de cette tradition sympathique, la délégation du personnel a remercié ses collègues pour leur soutien en leur offrant un petit cadeau.

Osteraktion

Am 05. April 2017 fand die traditionelle Osteraktion der Personalvertretung des LTPEM, mit Pascal THILL, Gilbert KREMER, Roby THEIN und André SCHOLTES, unterstützt durch die LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER statt. Die Personalvertretung verteilte als Dank für ihre Unterstützung ein kleines Geschenk an ihre Kollegen.



AGEDOC & Marie-Consolatrice

En date du 10 avril 2017, le LCGB a signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés des écoles privées Fieldgen à Luxembourg-Ville, Sainte-Anne à Ettelbruck et Marie-Consolatrice à Esch-sur-Alzette. Parmi les acquis négociés dans le cadre de cette nouvelle convention collective valable jusqu'au 31 mars 2019 figurent une augmentation linéaire de la grille des salaires ainsi que la revalorisation de la carrière des professeurs de l'enseignement technique.

Am 10. April 2017 unterzeichnete der LCGB den neuen Kollektivvertrag für die Angestellten der Privatschulen Fieldgen in Luxemburg-Stadt, Sainte-Anne in Ettelbrück und Marie-Consolatrice in Esch-sur-Alzette. Die im Rahmen dieses neuen Vertrags ausgehandelten Verbesserungen (gültig bis zum 31. März 2019) beinhalten unter anderem eine lineare Erhöhung der Lohnabelle und die Aufwertung der Laufbahnen der Lehrkräfte der technischen Ausbildung.



HPPA Grevenmacher

La délégation fait le point

En date du 19 avril 2017, l'assistante syndicale du LCGB Paula GONCALVES a rencontré la délégation du personnel du HPPA Grevenmacher, dont Tanja ARENZ, Markus BERMES et Petra TOONEN, afin de discuter la situation actuelle du personnel, le litige de la convention collective SAS, ainsi que les prochaines actions syndicales.

Bestandsaufnahme der Personalvertretung

Am 19. April 2017 traf die LCGB-Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES die Personalvertretung des HPPA Grevenmacher, darunter Tanja ARENZ, Markus BERMES und Petra TOONEN, um die aktuelle Situation des Personals, die Streitpunkte bei den Kollektivvertragsverhandlungen SAS und die anstehenden gewerkschaftlichen Aktionen zu besprechen.



Hospice de Hamm

Réunion d'information

En date du 25 avril 2017, Siggı FARYS, expert fiscal du LCGB, a fourni des explications quant aux modalités et conséquences de la réforme fiscale.

Informationsversammlung

Am 25. April 2017 organisierte die Personalvertretung des „Hospice de Hamm“ eine Informationsversammlung über die luxemburgische Steuerreform mit dem LCGB-Steuerexperten Siggı FARYS.





Convention collective SAS

Accord trouvé

Les organisations syndicales OGBL et LCGB et les fédérations de gestionnaires du secteur d'aides et de soins et du secteur social informent qu'ils ont validé un protocole d'accord relatif à la Convention collective de travail pour les salariés du secteur SAS qui fut signé le 16 juin 2017.

Après de longs mois de discussions et de négociations, les deux parties ont réussi à se mettre d'accord sur un texte qui transpose les revalorisations de carrières intervenues dans la fonction publique tout en respectant le cadre budgétaire accordé par le Gouvernement.

Ce protocole d'accord doit à présent être validé par les instances de décision des partenaires de négociation ainsi que par le Gouvernement avant d'entrer en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

Kollektivvertrag SAS

Einigung gefunden

Die gewerkschaftlichen Organisationen OGBL und LCGB und die Arbeitgebervertreter des Pflege- und Sozialwesens haben am Morgen des 16. Juni 2017 eine grundsätzliche Vereinbarung zum Kollektivvertrag der Angestellten im Pflege- und Sozialwesen (SAS) unterschrieben.

Nach langen Monaten der Diskussionen und Verhandlungen, einigten sich beide Parteien auf eine Vorlage, die die Aufwertung der Laufbahnen, entsprechenden jenen der Angestellten im Öffentlichen Dienst, vorsieht unter Beachtung des von der Regierung bewilligten Budgets.

Das Verhandlungsergebnis muss noch von den jeweiligen Entscheidungsgremien der Verhandlungspartner und der Regierung bestätigt werden, bevor es zum 01. Oktober 2017 in Kraft tritt.

CCT FHL

Négociations de la CCT FHL

Le LCGB vous informe des suites des négociations de la semaine du 12 juin 2017 :

- reprise des négociations ;
- définition de l'enveloppe financière disponible pour négocier le renouvellement de la convention collective de travail ;
- nouveau modèle de carrière pour les carrières à revaloriser ;
- nouvelle grille de rémunérations pour l'ensemble du personnel ;
- modalités de transition des carrières actuelles vers les nouvelles carrières revalorisées.

Suivez le développement des négociations via www.lcgb.lu

Co-Labor

Inauguration des nouveaux locaux

En date du 18 mai 2017, Céline CONTER, secrétaire syndicale et les délégués du personnel, Matthieu CRANKSHAW et José DA CRUZ GOMEZ ont participé à l'inauguration des nouveaux locaux de Co-Labor à la « Gréivelsbarrière » à Bertange.

Einweihung des neuen Standorts

Am 18. Mai 2017 nahmen die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und die Personalvertreter Matthieu CRANKSHAW und José DA CRUZ GOMEZ an der Einweihungsfeier der neuen Co-Labor-Anlage an der „Gréivelsbarrière“ in Bartringen teil.

Verhandlungen zum Kollektivvertrag FHL

Der LCGB informiert Sie über die Ergebnisse der Verhandlungen in der Woche vom 12. Juni 2017:

- Wiederaufnahme der Verhandlungen;
- Gespräche über das endgültig verfügbare Budget, um die Erneuerung des Kollektivvertrags zu verhandeln;
- Gespräche über das neue Karrieremodell zur Aufwertung der Laufbahnen;
- Gespräche über die neue Lohntabelle für das gesamte Personal;
- Gespräche zu den Modalitäten des Übergangs von den alten Laufbahnen zu den neuen aufgewerteten Laufbahnen.

Verfolgen Sie den weiteren Verlauf der Verhandlungen auf www.lcgb.lu.



Lycée Technique pour Professions de Santé

Le 26 mai 2017, Paula GONCALVES, assistante syndicale du LCGB et Kevin KUBICA, délégué permanent de LUXLAIT, ont informé les classes de 14^{ème} au Lycée Technique pour Professions Educatives et Sociales (LTPS), quant à la convention collective de travail SAS.

Am 26. Mai 2017 besuchten die LCGB-Gewerkschaftssekretärin Paula GONCALVES und LUXLAIT-Betriebsratsmitglied Kevin KUBICA die „14^{ème}“-Klassen des Technischen Gymnasiums für Gesundheitsberufe (LTPS), um den Kollektivvertrag SAS und die Rolle des Betriebsrates zu erklären.





Maria MENDES
Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lrgb.lu

Nouveau règlement d'assistance juridique valable à partir du 1^{er} juillet 2017

Adoption d'un nouveau règlement intérieur

Le LCGB soutient ses membres en les accompagnant en cas de problèmes juridiques ou de litige rentrant dans son champ d'action. Pour adapter ce service syndical encore plus aux besoins de ses affiliés un nouveau règlement intérieur par rapport à l'assistance juridique a été adopté le 19 juin 2017 par le comité central du LCGB.

L'aide fournie va du simple renseignement juridique à l'assistance en cas de litige en justice.

Qui peut en profiter ?

Chaque membre peut en principe bénéficier de l'assistance fournie par le LCGB sans condition de stage. Les membres ayant une affiliation de moins d'une année seront cependant soumis à certaines conditions s'ils entendent bénéficier de l'assistance en cas de litige en justice.

Dans quelles matières l'assistance juridique est-elle fournie ?

La demande de renseignement juridique peut être faite en toute matière. Par contre l'aide fournie en phase précontentieuse et l'assistance en cas de litige en justice sont en principe limitées aux seuls litiges de droit du travail, de droit social et sous certaines conditions de bail à loyer et de règlements collectifs des dettes.

Quelle est la procédure à suivre ?

Les renseignements juridiques et l'aide précontentieuse sont à demander à l'INFO-CENTER. La procédure en vue de l'octroi de l'assistance en cas de litige en justice se fait en plusieurs étapes :

- l'aide en phase précontentieuse doit d'abord être épuisée ;
- en cas d'échec des tentatives d'arrangement amiable du litige, une demande d'assistance est à adresser à l'INFO-CENTER ;
- si toutes les conditions pour pouvoir bénéficier de l'assistance du LCGB sont remplies, et si une action en justice paraît indiquée, l'assistance est accordée. L'accord est documenté par la signature d'un contrat d'assistance juridique qui déterminera les droits et devoirs de chaque partie au contrat.



WWW.LCGB.LU

**Téléchargez le nouveau règlement
dans son intégralité**

Pour quelles instances l'assistance en cas de litige en justice peut-elle être accordée ?

L'assistance est donnée pour toute affaire en première instance et en instance d'appel. L'assistance vaut exclusivement pour l'instance pour laquelle elle a été accordée. Un nouveau contrat d'assistance juridique est nécessaire pour chaque nouvelle instance. Par contre, aucune prise en charge ne sera accordée a posteriori.

Quels sont les frais couverts ?

Honoraires d'avocat

Le LCGB prend en charge l'intégralité des frais de l'avocat proposé par lui. Si le litige est confié à un autre avocat au choix du membre, l'intervention du LCGB est plafonnée à un forfait.

Frais de justice

Les frais de signification d'actes de justice ainsi que les taxes à témoin non récupérables auprès de la partie adverse sont pris en charge à hauteur du plafond prévu. Par contre, le LCGB n'intervient dans la prise en charge ni des frais d'expertise ni des frais de traduction. Les frais engagés pour l'exécution de décisions de justice au Luxembourg et qui ne sont pas récupérables sont également pris en charge à hauteur du plafond prévu.

Quel est le coût de l'assistance juridique ?

L'assistance juridique est un service syndical purement gratuit pour les membres et fait partie du champ d'action du LCGB.

Le bénéfice de l'assistance juridique peut-il être retiré ?

Dans certains cas, le bénéfice de l'assistance juridique peut être retiré. Il s'agit notamment des cas où le membre ne paie plus ses cotisations syndicales ou démissionne du LCGB.

**Besoin de plus d'informations ?
Contactez-nous!**

LCGB INFO-CENTER

☎ **+352 49 94 24-222**

du lundi au vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8:30 – 12:00 et 13:00 – 17:00 heures

✉ **infocenter@lrgb.lu**



Neue Regelung zum LCGB Rechtsbeistand gültig ab dem 1. Juli 2017

Einführung einer neuen Geschäftsordnung

Der LCGB unterstützt seine Mitglieder bei juristischen Problemen oder Rechtsstreitigkeiten, die in sein Handlungsfeld fallen. Um diese gewerkschaftliche Serviceleistung noch stärker auf die Bedürfnisse seiner Mitglieder abzustimmen, wurde vom Zentralkomitee des LCGBs am 19. Juni 2017 eine neue Geschäftsordnung zum Rechtsbeistand angenommen.

Die gewährte Unterstützung geht von der einfachen Rechtsberatung bis zum Beistand im Falle von Gerichtsverfahren.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Jedes Mitglied kann im Prinzip die rechtlichen Serviceleistungen des LCGBs unabhängig von der Dauer seiner Mitgliedschaft in Anspruch nehmen. Für Mitglieder, die vor weniger als einem Jahr beigetreten sind, gelten jedoch besondere Bedingungen, wenn sie beabsichtigen, die Unterstützung bei Gerichtsverfahren in Anspruch zu nehmen.

In welchen Bereichen wird Rechtsbeistand geleistet?

Anträge auf Rechtsberatung können in allen Bereichen gestellt werden. Unterstützungsleistungen in der vorgegerichtlichen Phase und Rechtsbeistand bei Gerichtsverfahren sind jedoch im Prinzip auf Rechtsstreitigkeiten in den Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts sowie, unter bestimmten Voraussetzungen, des Mietrechts und bei Überschuldungsverfahren beschränkt.

Welche Schritte sind zu unternehmen?

Rechtsberatungen und vorgegerichtliche Unterstützung sind im INFO-CENTER zu beantragen. Das Verfahren zur Gewährung des Beistands im Falle von Gerichtsverfahren erfolgt in mehreren Etappen:

- die Unterstützungsleistungen in der vorgegerichtlichen Phase müssen zuvor ausgeschöpft sein;
- sollte es zu keiner gütlichen Einigung des Rechtsstreits kommen, ist ein Antrag auf Beistand beim INFO-CENTER zu stellen;
- wenn alle Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Unterstützung durch den LCGB erfüllt sind, und wenn eine gerichtliche Klage angezeigt scheint, wird der Rechtsbeistand gewährt. Die Vereinbarung kommt in der Unterzeichnung eines Rechtsbeistandsvertrags zum Ausdruck, in dem die Rechte und Pflichten jeder der Vertragsparteien niedergelegt sind.

Für welche Instanzen kann die Unterstützung bei Gerichtsverfahren gewährt werden?

Die Unterstützung wird für alle Verfahren in der ersten Instanz und in Berufungsverfahren gewährt. Die Unterstützung gilt ausschließlich für die Instanz, für die sie gewährt wurde. Für jede neue Instanz ist ein neuer Rechtsbeistandsvertrag notwendig. Eine Übernahme im Nachhinein ist nicht möglich.

Welche Kosten werden übernommen?

Anwalts honorare

Der LCGB übernimmt sämtliche vom Anwalt vorgelegten Kosten. Wenn auf Wunsch des Mitglieds ein anderer Anwalt mit dem Rechtsstreit betraut wird, gilt für die Kostenübernahme durch den LCGB eine Obergrenze.

Gerichtskosten

Zustellungsgebühren gerichtlicher Akten sowie Zeugengelder, die nicht bei der Gegenseite einbringbar sind, werden bis zu einer festgelegten Obergrenze übernommen. Der LCGB gewährt jedoch weder die Übernahme von Kosten für Gutachten noch für Übersetzungen.

Die bei der Vollstreckung von gerichtlichen Entscheidungen in Luxemburg anfallenden uneinbringbaren Kosten werden ebenfalls bis zu einer festgelegten Obergrenze übernommen.

Wie hoch sind die Kosten für den Rechtsbeistand?

Der Rechtsbeistand ist für Mitglieder eine vollständig kostenlose gewerkschaftliche Leistung und ist Bestandteil des Handlungsfeldes des LCGBs.

Kann die Gewährung des Rechtsbeistands zurückgenommen werden?

In bestimmten Fällen kann die Gewährung des Rechtsbeistands zurückgenommen werden. Insbesondere wenn das Mitglied nicht mehr seine Gewerkschaftsbeiträge zahlt oder aus dem LCGB austritt.



Novo regulamento de assistência jurídica do LCGB, válido a partir de 1 de Julho de 2017

Adoção de um novo regulamento interno

O LCGB presta apoio aos seus sócios através do seu acompanhamento no caso de problemas jurídicos ou litígios que se enquadrem no seu campo de ação. Com vista a que este serviço sindical se adapte ainda mais às necessidades dos seus sócios, o comité central do LCGB adotou, a 19 de junho de 2017, um novo regulamento interno relativo à assistência jurídica.

O apoio prestado vai da simples informação jurídica à assistência no caso de ação judicial.

Quem pode usufruir da assistência?

Em princípio, todos os membros podem beneficiar da assistência prestada pelo LCGB sem condição de estágio. No entanto, os sócios cuja adesão ocorreu há menos de um ano estarão sujeitos a algumas condições caso pretendam beneficiar da assistência no caso de ação judicial.

De que forma a assistência jurídica é prestada?

O pedido de informação jurídica abrange qualquer matéria. Em contrapartida, o apoio prestado na fase pré-contenciosa e a assistência no caso de ação judicial estão, em princípio, limitados às questões de direito do trabalho, direito social e sob algumas condições de contrato de arrendamento e regularizações coletivas de dívidas.

Qual é o procedimento a seguir?

As informações jurídicas e o apoio pré-contencioso devem ser requeridos ao INFO-CENTER. O procedimento que visa a concessão da assistência no caso de ação judicial desenvolve-se em várias fases:

- o apoio na fase pré-contenciosa deve, em primeiro lugar, estar esgotado;
- no caso de tentativas infrutíferas de resolução amigável do litígio, deve ser feito um requerimento de assistência ao INFO-CENTER;
- se todas as condições para beneficiar da assistência do LCGB forem preenchidas, e se a interposição de uma ação judicial for considerada adequada, a assistência é concedida. O acordo é documentado pela celebração de um contrato de assistência jurídica que determinará os direitos e deveres de cada contraente.

Em que instâncias a assistência no caso de ação judicial pode ser concedida?

A assistência é prestada no âmbito de qualquer processo em sede de primeira instância e instância superior. A assistência cobre exclusivamente a instância para que foi concedida. Para cada nova instância, é necessário celebrar um novo contrato de assistência jurídica. Em contrapartida, a assistência jurídica nunca será concedida a posteriori.

Que despesas são cobertas?

Honorários de advogado

O LCGB assume a totalidade dos honorários do advogado proposto por ele. Se o sócio optar por nomear outro advogado da sua preferência, a intervenção do LCGB está limitada a um valor fixo.

Custas judiciais

As despesas de notificação de atos judiciais, assim como as taxas de testemunhas não recuperáveis junto da parte contrária são assumidas até ao valor fixo previsto. Em contrapartida, o LCGB não assume as despesas de peritagem nem de tradução. As despesas suportadas no âmbito da execução de decisões judiciais no Luxemburgo e que não são recuperáveis são igualmente assumidas até ao valor fixo previsto.

Qual é o custo da assistência jurídica ?

A assistência jurídica é um serviço sindical gratuito para os sócios e faz parte do campo de intervenção do LCGB.

O benefício da assistência jurídica pode ser retirado?

Em certos casos, o benefício da assistência jurídica pode ser retirado. Em especial, isso acontece quando o sócio não paga as suas quotas sindicais ou deixa de ser sócio do LCGB.



O novo regulamento pode ser integralmente transferido (a versão francesa prevalecerá)



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Chef du Département
Frontaliers et Grande-Region
Frontaliers belges
vjacquet@lrgb.lu

Deutsche Grenzgänger

Erneuerung der Kommission

Am 06. April 2017 fand in Büschdorf/Perl die Generalversammlung der Kommission der deutschen Grenzgänger des LCGBs statt. Dem Aufruf zur Belebung der LCGB-Aktivitäten waren zahlreiche in Deutschland ansässige und in Luxemburg tätige Arbeitnehmer gefolgt. Generalsekretär Francis LOMEL begrüßte die Anwesenden und erläuterte die Aufgaben und Funktionsweise der neuen Grenzgängerkommission. Im Anschluss fand die Wahl des neuen Vorstands, der sich aus 11 Mitgliedern aus 7 verschiedenen Betrieben zusammensetzt, statt. Michael WOLLENWEBER, LCGB-Betriebsratsmitglied bei Lehnkering Shipping Luxemburg, wurde zum Vorsitzenden der Kommission gewählt. In dieser Funktion vertritt er die deutschen Grenzgänger auch im Zentralvorstand des LCGBs.

Ein erstes Aktionsprogramm, das von Gewerkschaftsassistent Carlo WAGENER vorgestellt wurde, umfasst neben regelmäßigen Arbeitssitzungen die Organisation von Informationsversammlungen, die Teilnahme an grenzüberschreitenden Initiativen und LCGB-Aktivitäten sowie die Aktualisierung der Grenzgänger spezifischen Inhalte der LCGB-Internetseite.



Frontaliers belges

Informations quant à la réforme fiscale

La Commission des Frontaliers Belges du LCGB et de la CSC a tenu deux réunions d'information sur le thème des changements introduits par la réforme fiscale ainsi que sur la déclaration d'impôt 2017. Elles ont eu lieu le 24 avril 2017 à Bastogne et le 26 avril 2017 à Arlon.

Ces réunions ont été organisées en collaboration avec AssCoFisc Sàrl, représentée par Monsieur Philippe GRACES, Conseiller fiscal diplômé, qui a exposé les différents aspects de la réforme fiscale, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et les changements concernant l'imposition des salariés frontaliers.





Deutsche Grenzgänger

European Job Day 2017 in Trier

Am 04. Mai 2017 war der LCGB mit einem Informationsstand beim „European Job Day“ in der Tuchfabrik in Trier vertreten. Die LCGB-Vertreter Siggı FARYS, Caroline FISCHER und Carlo

WAGENER standen den interessierten Besuchern bezüglich des luxemburgischen Arbeits- und Sozialrechts sowie den steuerlichen Begebenheiten Rede und Antwort.

Commission des frontaliers français

Echange sur une collaboration transfrontalière plus importante

Sur demande de la commission des frontaliers français du LCGB, une entrevue a eu lieu le 05 mai 2017 avec 2 politiciens du parti socialiste, Christian ECKERT, membre du gouvernement et Jean-Marc FOURNEL, député-maire de Longwy.

A cette occasion, l'impact négatif de la réforme fiscale avec les discriminations des couples ou bénéficiaires de pensions mixtes frontaliers/non-frontaliers résultantes furent discutées. Les représentants politiquement s'attendent, tout comme le LCGB, à une rectification rapide. Les capacités des infrastructures

requises à la mobilité transfrontalière, dont notamment les navetteurs, les marchandises et la sécurité sur la ligne ferroviaire Luxembourg-Nancy, ont en outre été abordées.

La délégation syndicale a informé et demandé du support quant aux discriminations des frontaliers au niveau des bourses d'études allouées par le Grand-Duché, avec notamment la condition de 5 ans de travail au Luxembourg pour être éligible, qui n'est applicable qu'aux frontaliers et pas aux résidents luxembourgeois. L'application transfrontalière de l'assurance dépendance et des chèques service accueil fut également discutée.



Mobilité transfrontalière

Cauchemar pour les navetteurs belges ?

En date du 03 mai 2017, François BELLOT, Ministre belge de la Mobilité, a communiqué des informations alarmantes pour les usagers des trains en provenance de Belgique. En réponse à une question parlementaire, le Ministre BELLOT a indiqué qu'une « coupure totale de trafic entre Arlon et Luxembourg est prévue pendant plusieurs mois en 2018 à cause d'une opération des CFL pour équiper la ligne du côté grand-ducal en 25.000 volts. »

Le LCGB a immédiatement écrit au Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, afin de lui demander si cette information était bien correcte et quelle sera la période concernée par cette coupure et quelles alternatives concrètes seront proposées aux navetteurs frontaliers ?

La réponse du Ministre belge mentionne qu'un service de bus serait prévu. Toutefois, le LCGB a demandé au Ministre luxembourgeois si une autre alternative telle que la mise en voie unique durant les travaux (au lieu d'une coupure totale) ne serait pas possible. Pour le LCGB, une telle formule éviterait de renvoyer des milliers de frontaliers sur des routes déjà trop engorgées.

Concernant l'autre point traité dans la réponse à la question parlementaire ; à savoir le dossier du « Park & Ride » de Viville (Arlon), le LCGB est inquiet par rapport à la concrétisation de ce projet, qui pourrait pourtant sensiblement améliorer la mobilité belgo-luxembourgeoise.

Le Ministre BELLOT a en effet indiqué dans sa réponse que plusieurs difficultés feraient obstacle à une concrétisation rapide de ce dossier, dont notamment :

- le fait que la SNCB ait besoin d'une infrastructure supplémentaire - signalisation et caténaires pour assurer une offre à Viville (Infrabel étudie le coût de cette infrastructure et sa pérennisation dans le cadre du passage à 25.000 volts en 2019) ;
- plusieurs difficultés techniques restent à surmonter du côté belge pour réaliser une offre ambitieuse à court terme. D'une part, l'infrastructure est en travaux et à voie unique entre Lavaux et Habay, jusqu'en décembre 2019 et, d'autre part, la capacité est réduite sur le tronçon Libramont-Arlon ;
- la coupure totale de trafic ferroviaire, qui est prévue pendant plusieurs mois, en 2018, entre Arlon et Luxembourg en vue d'équiper la ligne en 25.000 volts du côté grand-ducal ;
- Le parc de matériel de la SNCB et des CFL, qui ne permet pas d'augmenter l'offre actuelle (il faudra vraisemblablement attendre l'homologation du matériel AM08 Desiro et du matériel CFL pour changer la donne).

Le LCGB estime qu'il est urgent de dépasser le stade des études et des déclarations de bonnes intentions et de lancer des initiatives concrètes permettant d'améliorer la mobilité transfrontalière entre la Belgique et le Luxembourg. Le LCGB insiste pour que des solutions soient rapidement proposées aux frontaliers belges en matière de transports en commun afin de leur proposer une offre en matière de mobilité qui soit efficace, diversifiée et orientée vers l'avenir.

Le LCGB réclame des avancées concrètes pour les frontaliers belges !

En date du 23 mai 2017, une délégation du LCGB a rencontré François BAUSCH, Ministre du Développement durable et des Infrastructures, au sujet de la mobilité transfrontalière entre le Grand-Duché et la Belgique. Plusieurs dossiers ont pu être abordés dans la perspective d'améliorer la situation actuelle.

Une coupure totale du trafic ferroviaire entre Arlon et Luxembourg pendant 2 semaines à Pâques ainsi que de mi-juillet à mi-septembre 2018 aura lieu afin que les CFL puissent équiper la ligne du côté grand-ducal en 25.000 volts. Le Ministre BAUSCH a par ailleurs confirmé qu'il ne sera pas possible de trouver une alternative comme le LCGB l'avait suggéré (par exemple la mise en voie unique durant les travaux). Il est prévu qu'un service de bus soit mis en place au départ de la gare d'Arlon.

Au sujet du P&R de Viville, le LCGB a soulevé que les contretemps continuent à s'accumuler (coûts des infrastructures supplémentaires, travaux de longue durée sur ce tronçon, manque de matériel roulant, etc.). Le Ministre BAUSCH a confirmé que celui-ci restait prioritaire et qu'il y avait une réelle volonté politique de concrétiser ce projet très important pour les frontaliers belges. Le P&R ne verra toutefois pas le jour avant 2020 et débutera, dans une 1^{ère} phase, par la mise à disposition de 150 places pour ensuite passer à 750 places.

En date du 12 mai 2017, le Ministre belge de la Mobilité, François BELLOT, avait en outre annoncé la gratuité des parkings situés le long de la ligne ferroviaire Namur-Arlon pour les frontaliers détenteurs d'un abonnement. Pour le LCGB, cette mesure qui rentrerait en vigueur à partir de décembre 2017, sera certes positive pour les détenteurs actuels d'abonnement mais ne permettra pas nécessairement d'attirer de nouveaux utilisateurs du train. Si l'on considère, par exemple, le parking de la gare d'Arlon (300 places), celui-ci est d'ores et déjà complet. C'est pourquoi le LCGB a insisté sur la concrétisation de nouveaux projets attractifs et offrant de nouvelles possibilités aux usagers potentiels.

Pour réduire les bouchons entre les deux pays, le projet de réserver une voie au covoiturage, sur l'autoroute d'Arlon au Luxembourg est à l'étude. En juillet 2016, le ministre fédéral de la Mobilité, François BELLOT, a revu le code de la route quant à l'usage de la bande d'arrêt d'urgence, ce qui rend possible le covoiturage sur cette même aux heures de pointe moyennant une modification des marquages routiers et le placement d'une signalisation spécifique. Du côté luxembourgeois, les services des Ponts et Chaussées sont également en train d'étudier la question via une étude de faisabilité.

Le LCGB soutient l'idée de créer un « hub » pour « télétravailleurs » frontaliers. L'objectif serait de donner la possibilité à des travailleurs frontaliers d'éviter les bouchons en « télétravaillant » depuis un endroit proche de la frontière (mais côté luxembourgeois afin d'éviter les difficultés d'ordre fiscal et social qui posent toujours un frein au télétravail des travailleurs frontaliers). Le LCGB estime que ce concept rentre dans la logique d'une mobilité plus efficace et plus durable entre la Belgique et le Grand-Duché.



ANTWERPEN-C

ⓑ 4191

NORT

ⓑ 4139

4139



Vincent JACQUET
Secrétaire général adjoint
Relations internationales
vjacquet@lrgb.lu

Négociations du Brexit

Entrevue avec Michel BARNIER

Le 4 avril 2017, Michel BARNIER, négociateur en chef responsable du groupe de travail de la Commission européenne chargé de la préparation et de la conduite des négociations avec le Royaume-Uni a rencontré des responsables syndicaux du LCGB, de l'OGBL, et de la CGFP afin d'avoir un échange de vues au sujet du Brexit. Le gouvernement britannique ayant lancé la procédure de retrait de l'Union Européenne au titre de l'article 50 du traité sur l'UE, le Conseil européen doit à présent adopter les directives qui serviront de base aux négociations sur les conditions de la sortie du Royaume-Uni de l'UE et sur leurs futures relations.

Parmi les cruciaux points de négociation figurent notamment : la facture de sortie de l'Union européenne et les respect des engagements pris de part et d'autre, la libre circulation des personnes et les futures relations commerciales entre l'UE et le Royaume-Uni. Alors que les accords négociés jusqu'ici par l'UE avaient toujours suivi un processus de convergence réglementaire, les principaux dangers du Brexit résultent du fait que cette logique se trouve inversée. Michel BARNIER, a insisté sur l'importance d'avoir un débat public et démocratique, notamment avec les parlements nationaux et les partenaires sociaux, tout au long du processus de négociation.

Les syndicats ont insisté sur le fait que les travailleurs, les étudiants et les citoyens, au Royaume-Uni et dans le reste de l'UE, ne doivent pas faire les frais du Brexit. Ils ont demandé à ce que les négociations relatives à l'article 50 aboutissent à un accord économique et social, qui garantisse le droit de rester, de travailler et de circuler aux citoyens européens résidant au Royaume-Uni et aux citoyens britanniques résidant dans l'Union européenne.

Michel BARNIER a réaffirmé sa volonté de déboucher sur un accord qui protège les emplois, les conditions de vie et les droits des travailleurs et non pas à un accord qui débouche in fine à des pratiques de dumping social, fiscal, ... ou de concurrence déloyale.

La question particulière de l'Irlande du Nord et de la République d'Irlande, notamment en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs frontaliers a en outre été évoquée. La situation des britanniques travaillant au Luxembourg pour le compte d'une institution européenne ou de la BEI a également été soulevée par les syndicats, qui ont réclamé une attention particulière par rapport à ce personnel, qu'il ait le statut de fonctionnaire ou d'agent contractuel.

Michel BARNIER a convenu d'informer les syndicats à chaque étape du processus de négociations. Vincent JACQUET (LCGB), Véronique EISCHEN (OGBL) et Romain WOLFF (CGFP) ont participé à la réunion.





VICTORY!

Stopp TTIP: La Cour de Justice européenne juge dans l'intérêt des citoyen(ne)s !

CETA & TTIP

Le Tribunal de l'Union européenne renforce les droits des citoyens

En 2014, un certain nombre de citoyen(ne)s et d'organisations ont envisagé de lancer une initiative citoyenne européenne officielle à l'encontre du TTIP. Toutefois, la Commission européenne, dont l'approbation est requise à cet effet, a rejeté cette demande en septembre 2014.

Les opposants au TTIP ne se sont naturellement pas laissés impressionner par ce refus et ont lancé une initiative citoyenne organisée par eux-mêmes, et ce avec un succès éclatant.

Plus de 3,5 millions de résident(e)s et de 500 organisations, dans toute l'Europe, se sont prononcés depuis lors, dans une pétition, contre le TTIP. Cela exprime l'aspiration puissante de nombreux individus et organisations qui se mobilisent contre ce type d'accords commerciaux et en faveur d'un marché mondial plus équitable.

Le 10 mai 2017, ils ont obtenu en plus gain de cause devant le Tribunal de l'Union européenne, qu'ils avaient saisi d'un recours (la plateforme luxembourgeoise Stop CETA et TTIP a d'ailleurs accompagné ce recours d'une manifestation devant le Tribunal).

Dans son arrêt, le Tribunal de l'Union européenne confirme que la décision de la Commission de rejeter l'initiative citoyenne n'était pas légale !

Cette décision du Tribunal devrait aussi servir d'orientation pour d'autres initiatives citoyennes de ce type... et doit également être comprise comme un signal adressé à l'UE et au monde politique les incitant à ne pas faire fi des préoccupations des citoyen(ne)s d'une façon aussi radicale ! Y compris à l'égard du CETA et du TTIP !

Résultat : le suspense demeure sur ces accords ! Les citoyen(ne)s continueront à se mobiliser pour faire entendre leur voix et défendre leurs droits – et contre une politique menée à huis clos dans l'intérêt de quelques entreprises.

Europäischer Gerichtshof stärkt Bürgerrechte

2014 beabsichtigte eine Reihe von BürgerInnen und Organisationen ein offizielles, europäisches Bürgerbegehren gegen TTIP durchzuführen. Jedoch: die EU-Kommission, deren Zustimmung es hierfür bedarf, lehnte diesen Antrag im September 2014 ab.

Natürlich ließen sich die TTIP-Gegner davon nicht abschrecken und starteten ein selbst organisiertes Bürgerbegehren: mit herausragendem Erfolg.

Über 3,5 Millionen EinwohnerInnen und 500 Organisationen europaweit haben sich seitdem in einer Petition gegen TTIP ausgesprochen. Dies ist ein überwältigender Ausdruck zahlreicher Menschen und Organisationen, die sich gegen diese Art von Handelsabkommen und für einen gerechteren Weltmarkt einsetzen.

Am 10. Mai 2017 bekamen sie zusätzlich vor dem Europäischen Gerichtshof Recht, bei dem sie Klage eingereicht hatten (übrigens begleitete die luxemburgische „Stop CETA und TTIP“-Plattform das Einreichen dieser Klage mit einer Protestaktion vor dem Europäischen Gerichtshof).

In seinem Urteil bekräftigt der Europäische Gerichtshof, dass die Entscheidung der Kommission das Bürgerbegehren abzulehnen, nicht rechtmäßig war!

Diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dürfte auch wegweisend für weitere derartige Bürgerbegehren sein... und muss auch als Weckruf an die EU und die Politik verstanden werden, sich nicht in diesem extremen Ausmaß über Bürgerbelange hinwegzusetzen! Auch in Sachen CETA und TTIP!

Demnach: die Zukunft dieser Abkommen bleibt spannend! Die BürgerInnen werden sich weiterhin für ihre Mitsprache und Rechte einsetzen – und gegen eine Politik, die hinter verschlossenen Türen im Interesse weniger Firmen stattfindet.



Francis LOMEL
Secrétaire général
Chef du Département
Circonscriptions et Sections
flomel@lcgb.lu

Der Mensch an erster Stelle

Tödlicher Arbeitsunfall auf dem Kirchberg - Ignoranz hilft nicht weiter

Wieder einmal erreichte uns eine Mitteilung über einen verheerenden Arbeitsunfall. Solche Nachrichten gehören mittlerweile zu unserem Alltag. Wir nehmen sie auf, ohne dass sie uns noch großartig erschüttern. Trotz allem muss man bedenken, dass hier ein Mensch, ein Vater, ein Freund, ein Arbeitskollege den Tod während seiner Arbeit gefunden hat. Ein Mensch, der eine trauernde Familie mit großen Sorgen hinterlässt. Es ist keine Frage von Ignoranz oder mangelndem Respekt – nein, aber diese alltäglichen Schockmeldungen lassen uns zusehends ermüden und abstumpfen.

Der LCGB als Gewerkschaft übernimmt Verantwortung und sensibilisiert für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz. Auch wenn „Zeit Geld ist“, Überstunden und zeitlicher Druck führen zur körperlichen und geistigen Erschöpfung, was wiederum das Gefahrenrisiko erhöht.

Wie kann man die Risiken minimieren?

Eine zentrale Rolle bei der Risikovermeidung spielt die Aus- und Weiterbildung, welche von verschiedenen Zentren in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden angeboten wird. Diese Angebote werden bereits intensiv von großen Unternehmen genutzt, allerdings besteht Nachholbedarf bei kleinen und mittleren Betrieben.

Oftmals aus Informationsmangel, aber auch weil Arbeitnehmer aus einem kleinen Betrieb bei der Auftragsausführung unentbehrlich sind und die Fortbildung dann auf der Strecke bleibt. Es ist dringend erforderlich, verstärkt über Weiterbildungen und Arbeitsrisiken aufzuklären und Lösungsmodelle für den Arbeitsausfall in kleineren Betrieben auszuarbeiten.

Zudem müssen die Rolle und die Handlungsmöglichkeiten des Sicherheitsdelegierten im Betrieb gestärkt werden. Der LCGB fordert einen erweiterten Aktions- und Handlungsradius sowie intensive

Schulungen des Sicherheitsbeauftragten mit dem Ziel der effektiven Unfallvermeidung. Der geschulte Sicherheitsdelegierte kann Gefahren erkennen und den Verantwortlichen der Firma konstruktiv beraten.

Doch trotz aller Prävention werden sich Unfälle auch in Zukunft nicht vermeiden lassen und so muss neben den nationalen Sozialversicherungsmaßnahmen auch die Schaffung eines zusätzlichen Unterstützungsfonds für Betroffene und deren Familien in Erwägung gezogen werden.

Die Welt investiert in Technologien, um zum Mars zu reisen, sollte es dann nicht auch möglich sein verstärkt in präventive Technologien zur Unfallvermeidung zu investieren? Sollte das hohe finanzielle Risiko, das beim Einsatz dieser Technologien für Unternehmen besteht, nicht durch die Möglichkeit einer staatlichen Leihgabe gesenkt werden? Die Unfallrisiken würden sinken, gleichzeitig könnten neue Arbeitsplätze in diesem Bereich geschaffen werden.

Der LCGB unterstützt sämtliche Organisationen, die sich für Prävention und Sensibilisierung für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen, so wie die Gewerbeinspektion, Ausbildungszentren wie das IFSB, das Amt für Arbeitsmedizin, die Unfallversicherung AAA, ... und fordert deren Ausbau. Zudem müssen Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen verstärkt in die Öffentlichkeit getragen werden.

Die Mittel und Möglichkeiten sind da, doch es gilt diese optimal und effizient zu nutzen.

Der LCGB fordert einen erweiterten Aktions- und Handlungsradius sowie intensive Schulungen des Sicherheitsbeauftragten mit dem Ziel der effektiven Unfallvermeidung

Im Herbst findet eine Woche für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz statt. Der LCGB selbst wird in dieser Sicherheitswoche mit seinen Mitarbeitern vor Ort sein und über die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Rolle des Sicherheitsdelegierten informieren. Der LCGB ruft auch die einzelnen Parteien auf, sich für eine verstärkte Sicherheitskultur im beruflichen Wirkungsfeld einzusetzen.



LCGB-Dippach: Generalversammlung

15. Februar 2017

Nach der Begrüßung der Mitglieder durch Sektionspräsidentin Gaby SCHAUL wurde der Aktivitätsbericht von Sekretär Albert HEINEN vorgetragen. Diesbezüglich wurde auch die neue Ausrichtung der 1.-Mai-Feier 2017 als Familienfest begrüßt.

Die langjährigen Mitglieder Paul THORN, Edouard GENSON, Heidi GROBEN und Giorgio PRESCIUTTI wurden für ihre Treue geehrt und Ehrenpräsident Alphonse DOMINICY, der an diesem Tag seinen 80. Geburtstag feierte, sowie Camille JOST, der kürzlich seinen 85. Geburtstag feierte, wurden darüber hinaus mit Geschenken überrascht.



Umstrukturierung der LCGB-Bezirke

Die Umstrukturierungspläne der LCGB-Bezirke gehen in die entscheidende Phase. Bei einer Konferenz des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum am 28. März 2017 und einer Konferenz des LCGB-Bezirks Norden am 05. April 2017 ging LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY in seiner Begrüßungsansprache auf die wichtigen Aufgaben der Lokalsektion ein. Anschließend stellte der Präsident des LCGB-Südbezirks, Fernand SEYLER, die Neustrukturierung der Bezirke und die Finanzierung der Lokalsektionen vor. Ziel ist es, eine zeitgemäße Struktur, die eine effektive Arbeitsweise erlaubt, zu schaffen.

LCGB-Rémeleng: Laangjäregge Vize-President géieert

13. Mee 2017

De Comité vun der LCGB-Sektioun Rémeleng hat sech zesummefonnt, fir sengem laangjäregge Vize-President dem René CHARPANTIER Merci ze soe, fir seng geleschten Déngschter am LCGB.





Pèlerinage de Fatima

Comme chaque année, la section portugaise du LCGB était à nouveau au rendez-vous à l'occasion du pèlerinage au sanctuaire de Notre-Dame de Fatima à Wiltz. Le 24 mai 2017, vers 06h15, les pèlerins sont partis de la « Place d'Argent » de Luxembourg-Ville pour arriver à Wiltz en début de soirée. La section portugaise du LCGB a distribué de l'eau et organisé les différents repas tout au long de la journée. Le jour de l'Ascension, la section portugaise était représentée à Wiltz avec un stand d'information.

Auch in diesem Jahr war die portugiesische Sektion des LCGBs bei der Pilgerfahrt zur Ehren Fatimas in Wiltz vertreten. Am 24. Mai 2017 gegen 06:15 Uhr machten sich die Pilger von der „Place d'Argent“ in Luxemburg-Stadt auf den Weg Richtung Wiltz, welches sie am Abend erreichten. Die portugiesische Sektion des LCGBs verteilte während der Pilgerfahrt Wasser und kleinere Mahlzeiten. Auch an Christi Himmelfahrt war die portugiesische Sektion mit einem Informationsstand in Wiltz vertreten.

Como já é habito, a secção portuguesa do LCGB esteve presente este ano na peregrinação a Wiltz. No dia 24 de maio 2017, pelas 06h15, os peregrinos partiram da “Place d'Argent” na cidade do Luxemburgo com destino a Wiltz onde chegaram ao fim do dia. Durante a peregrinação, a secção portuguesa do LCGB distribuiu água e organizou as varias refeições ao longo da jornada. No dia da Ascensão, a secção portuguesa esteve igualmente presente em Wiltz com um stand de informação.

Section portugaise

Excursion à Munich

Une excursion de la section portugaise à Munich a eu lieu pendant le week-end de pentecôtes. Lors de cette visite à la ville bavaroise, l'Allianz Arena, la BMW Welt et de nombreuses autres attractions ont été visitées.

Ausflug nach München

Am Pfingstwochenende fand ein von der portugiesischen Sektion organisierter Ausflug nach München statt. Auf dem Reiseprogramm in die bayrische Hauptstadt standen ein Besuch der Allianz Arena, der BMW Welt und anderer Attraktionen.

Excursão a Munique

Uma excursão organizada a Munique pela secção portuguesa, teve lugar durante o fim de semana de pentecostes. Durante a visita a esta cidade que se situa no sul da Alemanha, foram visitadas a Allianz Arena, a BMW Welt e ainda outras atrações.





LACAFFE & SCHMITZ

Agence Principale d'Assurances



Einfach fir lech do

15, place de l'Europe - L-4112 Esch-sur-Alzette

Tél.: 57 23 11 - 3924@foyer.lu

AGENDA 2017



08.07.2017 - 19:00	Lëtzebuenger Owend vun der Sektoun Gemeng Suessem	Schoul 2000 zu Zolwer
21.07.2017 - 19:00	Barbecue Owend um Schëff "Roude Léiw" vum Bezirk Osten/Zentrum	Réimich
16.09.2017	Ausflug vun der Sektoun Eischen	Mons
17.09.2017 - 11:00	36. Quetschefest vun der Sektoun Gemeng Suessem	Hall Polyvalent zu Suessem
01.10.2017	Thé Dansant vun der Sektoun Viichten	Sportshal zu Viichten
04.11.2017 - 19:00	Hierkenowend vun der LCGB-Sektoun Eischen	Centre Culturel - Eischen

Augmentation de 0,90 € de la cotisation membre du LCGB au 1^{er} août 2017

Par la présente, nous tenons à vous informer que le comité central du LCGB a décidé dans sa réunion du 19 juin 2017 d'augmenter le montant de la cotisation mensuelle au 1^{er} août 2017. La cotisation membre du LCGB s'élève à 1 % du salaire brut avec un montant maximal de 19,40 €. Toutes les cotisations sont publiées sur notre site internet www.lcgb.lu.

Erhöhung von 0,90 € des LCGB-Mitgliedsbeitrags ab dem 1. August 2017

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass das LCGB-Zentralkomitee in seiner Sitzung vom 19. Juni 2017 beschlossen hat, den monatlichen LCGB-Mitgliedsbeitrag ab dem 1. August 2017 zu erhöhen. Der Mitgliedsbeitrag des LCGBs beträgt 1 % des Bruttolohns mit einem maximalen Betrag von 19,40 €. Alle Mitgliedsbeiträge finden Sie auf unserer Internetseite www.lcgb.lu.

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) (sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag) Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lrgb.lu					



LUXEMBOURG (L-1351)
11, rue du Commerce
☎ +352 49 94 24-1

08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00



ESCH/ALZETTE (L-4132)
1, Grand-rue
☎ +352 54 90 70-1


08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00



ETTELBRUCK (L-9053)
47, avenue J.F. Kennedy
☎ +352 81 90 38-1


08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 14h00 – 17h00 13h00 – 17h00




MERZIG (D-66663)
Saarbrücker Allee, 23
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00




TRIER (D-54295)
Schönbornstrasse, 1
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00




THONVILLE (F-57100)
1, place Marie Louise
☎ +33 (0) 38 28 64-070

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00




ARLON, BASTOGNE, VIELSALM
☎ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : tous les matins de 09h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00

BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : tous les lundis de 16h00 à 18h00

VIELSALM (5, rue du Vieux Marché) : tous les lundis de 14h00 à 15h00




ST. VITH
Klosterstrasse, 16
☎ +32 (0) 87 85 99 33
E-mail: uschroeder@acv-csc.be

09h00 – 12h00

14h00 – 18h00



DIFFERDANGE (L-4605)
25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI
GSM : +352 621 276 075
E-mail : burdiff@pt.lu

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00



DUDELANGE (L-3450)
7-9, rue du Commerce
Résidence Roxy
☎ +352 51 19 61

Fermeture estivale à partir du 1^{er} août 2017 / Saisonbedingte Schließung ab dem 1. August 2017

08h30 – 12h00



WASSERBILLIG (L-6601)
Place de la Gare ☎ +352 74 06 55
Consultas em lingua portuguesa
GSM : +352 621 262 010 –
Reinaldo CAMPOLARGO
E-mail : camporei@pt.lu

17h30 – 19h30



WILTZ (L-9544)
2, rue Hannelanst
☎ +352 95 00 89

Fermeture estivale à partir du 1^{er} juillet 2017 / Saisonbedingte Schließung ab dem 1. Juli 2017

08h30 – 11h30

SOZIALWAHLEN 2019



**Gidd och DIR Kandidat
bei den Sozialwahlen!**

LCGB

**An hëlleft eis
d'Rechter vun
de Salariéén ze
verstärken**