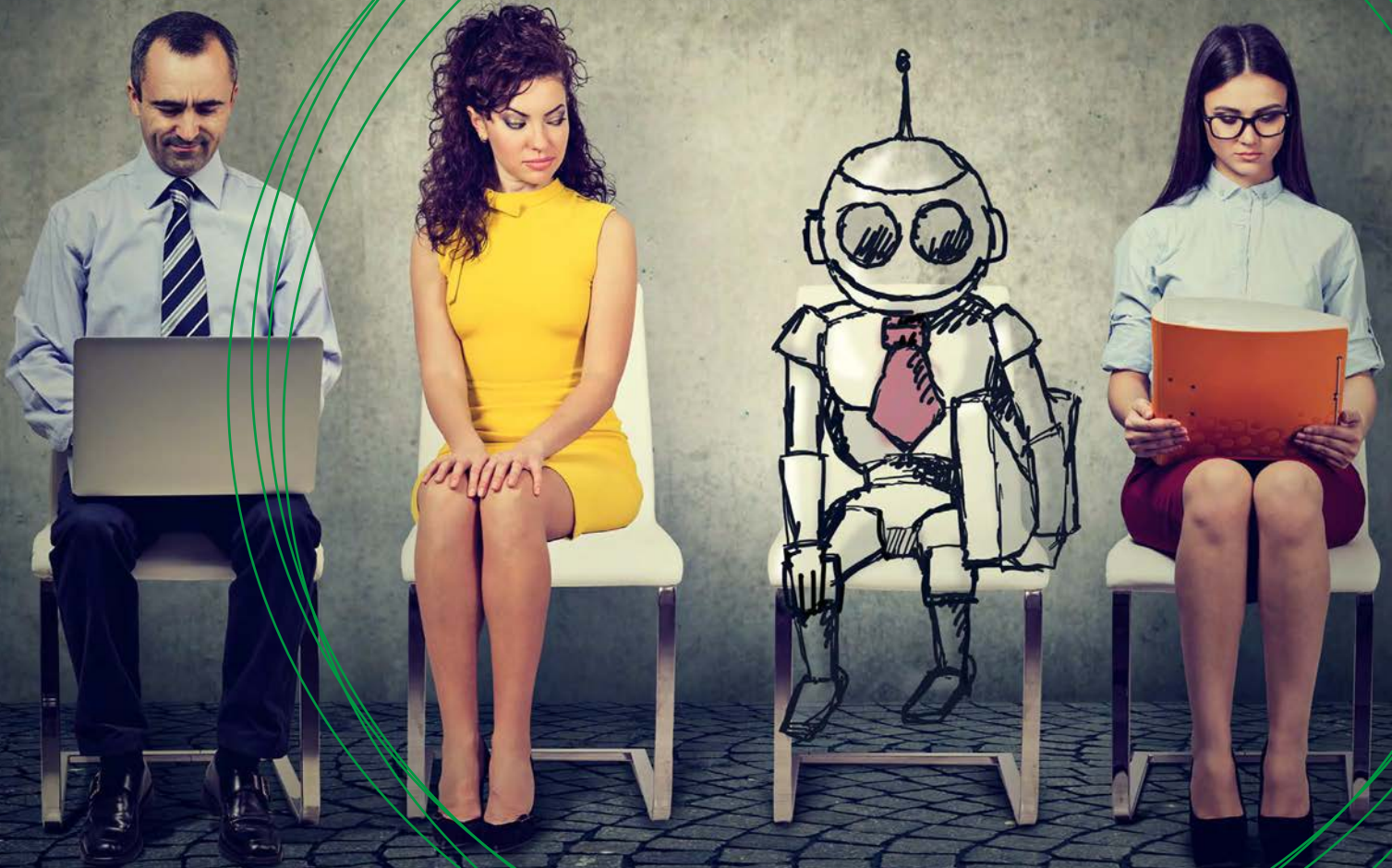


# SOZIALE FORTSCHRÉTT

04 / 2018



**Mam Engagement  
vum LCGB prett  
fir eng nei digitaliséiert  
Aarbechtswelt**

# SOMMAIRE / INHALT

## N°4/2018

- 4 Editorial**
- 8 Actualités / Aktualität**
- 25 Personnes de contact LCGB / LCGB-Kontaktpersonen**
- 29 Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
  - 29 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
  - 32 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
  - 34 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
  - 38 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
  - 40 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
  - 42 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**
- 44 Frontaliers / Grenzgänger**
- 46 Retraités / Rentner**
- 48 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 24-409/-412  
membres@lcgb.lu**

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

## Engagements du LCGB

## Das Engagement des LCGB

### Renforcement du pouvoir d'achat

- Meilleures conditions salariales au sein des conventions collectives
- Maintien de l'indexation des salaires et pensions
- Politique fiscale en faveur des bas salaires



### Stärkung der Kaufkraft

- Bessere Gehaltsbedingungen durch Kollektivverträge
- Erhalt der Indexierung der Gehälter und Renten
- Eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet

### Digitalisation

- Protection de la vie privée du salarié et droit à la déconnexion
- Adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies
- Droit à la formation continue face à la digitalisation



### Digitalisierung

- Schutz des Privatlebens und ein Recht auf Abschalten
- Anpassung des Arbeitsrechts an die neuen Technologien
- Recht auf Weiterbildung aufgrund der Digitalisierung

### Organisation du temps de travail

- Flexibilité en faveur du salarié
- Droit au temps partiel
- Horaires mobiles
- Compte épargne temps
- Départ progressif en retraite



### Arbeitszeitregelung

- Flexibilisierung zugunsten des Arbeitnehmers
- Recht auf Teilzeit
- Gleitzeit
- Arbeitszeitkonto
- Altersteilzeit

### Sauvegarde des existences

- Lutte contre le chômage par des modèles alternatifs (gestion sureffectif, CDR, travaux d'utilité publique)
- Meilleure protection du salarié malade par
  - une amélioration du reclassement professionnel
  - la suppression du principe des 52 resp. 78 semaines de maladie



### Existenzsicherung

- Kampf gegen Arbeitslosigkeit durch alternative Modelle (Verwaltung Personalüberhang, CDR, gemeinnützige Arbeit)
- Besserer Schutz des Arbeitnehmers bei Krankheit durch
  - eine Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung
  - die Streichung der 52 bzw. 78 Krankheitswochen

### Equité entre secteur privé et public



### Gleichberechtigung zwischen privatem und öffentlichem Sektor

## Digitalisation : Nouvelle définition de notre société et notre travail (I)

### Futur travail : dumping social ou nouvelles formes de travail attractives ?

La digitalisation changera notre monde, c'est clair. Les perceptions quant aux évolutions technologiques sont pourtant très mitigées. Alors que la dernière génération des smartphones est célébrée avec du vive enthousiasme, la digitalisation omniprésente des processus courants crée des angoisses pour le futur avec un sentiment sociétal d'insécurité profonde.

Son origine dans les années 60 avec l'apparition des premiers ordinateurs centraux industriels, la digitalisation s'est intensifiée avec l'introduction du PC au début des années 80 et bat aujourd'hui son plein.

L'automatisation industrielle existe depuis que la production industrielle existe. La production est aujourd'hui marquée par l'utilisation quotidienne de robots. L'internet, les réseaux mobiles et le GPS de plus en plus performants, à travers une interconnexion permanente des systèmes existants, permettent une méthode de travail de caractère unique.

Les robots produisent la marchandise. Les camions et transporteurs peuvent être localisés en permanence pour ainsi contrôler et diriger le flux des marchandises. Des salariés virtuels répondent aux questions des clients. Au niveau du commerce en ligne, le clic de souris et le débit de la carte de crédit déclenchent une chaîne de distribution, qui finalement livre l'article à la porte d'entrée de la maison. Des robots chirurgicaux peuvent

exécuter les interventions plus rapides et plus précises que l'homme...

Tout ce qui semble technologiquement possible ne sera pourtant pas mis en œuvre. Les facteurs économiques vont en fin de compte dicter, quelles applications digitales seront utilisées.

La digitalisation affectera notre manière de vivre ensemble et notre société en général. Le travail et le monde de travail vont jouer un rôle central. Des nouveaux emplois et des nouvelles formes de travail vont émerger. Le télétravail digital est aujourd'hui une alternative viable pour éviter l'effondrement du trafic.

La situation d'un salarié en télétravail digital relève pourtant des retombées quant à la relation de travail. Est-ce que ce salarié disposera d'un contrat de travail normal, avec un ou peut-être plusieurs employeurs ou est-il, de même qu'un indépendant, constamment à la recherche de nouvelles commandes ? Est-ce qu'un tel salarié sera en fin de compte vraiment indépendant ?

L'employeur, va-t-il encore avoir besoin d'un grand siège social quand il utilisera le télétravail ou une partie de son entreprise se « virtualisera » en vue d'une digitalisation répandue ? Ce processus n'entraînera non seulement des questions légales quant aux contrats et relations de travail, ces fausses indépendances vont impacter et, à long terme, fragiliser le lien entre salarié et employeur.

Des agences de services digitaux, déjà bien connues à l'étranger, ne se limitent plus aux domaines technologiques récemment créés, comme par exemple le call center, les opérations bancaires ou le commerce en ligne, mais s'implantent de plus en plus à travers des domaines économiques établis (p.ex. l'entretien, les services de livraison, les taxis).

Ce développement souligne à nouveau la question de la relation entre client et prestataire respectivement la question de quelle relation de travail à appliquer. Au lieu d'être réglé par un nouveau mais mauvais statut, le télétravail digital devra être réalisé moyennant un contrat de travail à durée indéterminée adapté, qui prendra en compte les droits universels en matière de la sécurité sociale.

L'indépendance digitale devra, surtout pour des services créatifs ou très spécifiques, être particulièrement assurée à travers une définition légale sans faille du principe de la commande pour les travaux digitaux avec une définition claire des droits et obligations résultants tant pour le prestataire que pour le client.

Des travaux moyennant une plate-forme digitale permettront le traitement et l'analyse décentralisés et rapides de données. Une création de valeurs à l'aide de données se mettra en place.



Afin de régler de manière précise, qui est le propriétaire des données et des valeurs créées, les droits d'auteur doivent être adaptés (donneur d'ordre, exécuteur).

Si le client, suivant le principe de la commande, demande les services de travail digital de différents prestataires, il faudra également définir à qui appartiennent les produits résultants et à partir de quel moment.

Si une entreprise demande par exemple des plans de différents prestataires et ne retient qu'un seul plan, qui est payé en conséquent, la question quant à la propriété des autres plans se pose. Est-ce que le prestataire peut offrir les mêmes plans aux entreprises concurrentes ?

Les droits d'auteur devront résoudre ces questions, non seulement quant aux produits du travail digital non vendus, mais également quant au recueil de données dans son intégralité, la matière brute, bien évidemment le produit ainsi que quant aux données traitées d'une manière dictée par le client respectivement les applications potentielles y résultantes.

Le fondement de cette économie de données est équivalent à notre empreinte quotidienne dans le monde digital. Nos déplacements, nos visions et nos visualisations conjointement avec nos habitudes de consommation forment la « matière brute » du traitement des données.

La publicité ciblée n'est qu'un élément résultant de cette chaîne de valeur. Les scandales récents quant à une influence du service secret russe au niveau des dernières élections présidentielles aux Etats-Unis ou au niveau du référendum Brexit au Royaume-Uni, relèvent les dangers créés par les nouvelles (im)possibilités technologiques, qui pourraient bouleverser les valeurs fondamentales des démocraties occidentales.

Qu'est-ce qui se passe avec nos métadonnées ? « Big Brother » devient-il une réalité dans un environnement digital afin de sonder et espionner nos habitudes non seulement dans le domaine de la consommation ?

Et la limite ?

La directive européenne en matière de la protection des données semble être un point de départ intéressant. Les prochaines années doivent prouver, si cette directive est suffisante ou si elle doit être adaptée.

---

**Enfin, la question des répercussions de la digitalisation pour le maillon le plus faible de la chaîne, l'homme, se pose... que ce soit en tant que client, salarié ou simplement en tant que « jonction vivante » dans un monde entièrement automatisé et digitalisé.**

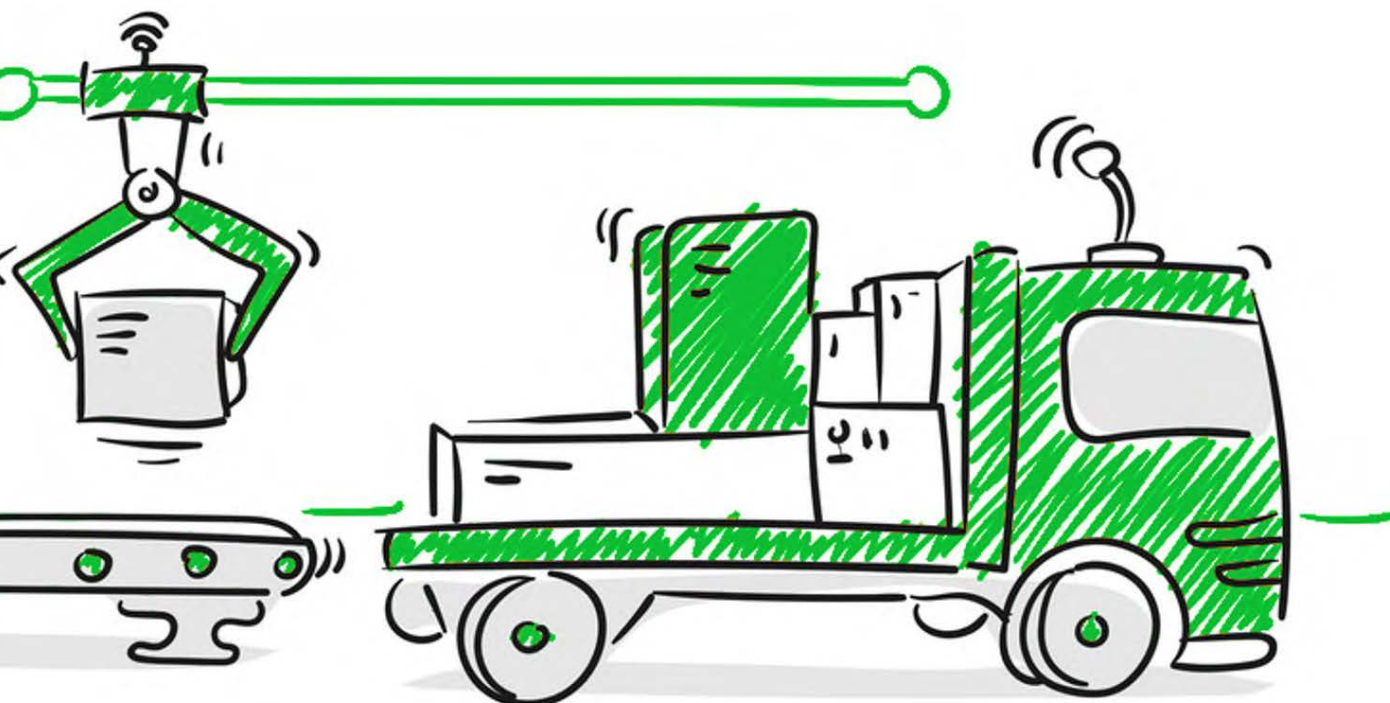
---



**Patrick DURY**  
Président national du LCGB  
pdury@lcgb.lu

La digitalisation devra offrir des perspectives intéressantes aux salariés. Les craintes existentielles entraîneront des frictions en entreprise avec une perte de productivité à ne pas sous-estimer.

Il est alors indispensable d'améliorer et d'adapter la relation de travail existante : le contrat de travail. Des fausses indépendances sont à éviter à l'aide de socles minimaux (temps de travail et/ou volumes).



## Digitalisierung: Neudefinition unserer Gesellschaft und Arbeit (I)

### Zukunft Arbeit: Sozialdumping oder neue attraktive Beschäftigungsformen?

Die Digitalisierung wird vieles verändern. Technologieumbrüche werden sehr zwiespältig wahrgenommen. Während die neueste Smartphonegeneration mit Begeisterungstürmen gefeiert wird, führt die um sich greifende Digitalisierung der Betriebsabläufe zu Zukunftsängsten und einer tiefgreifenden gesellschaftlichen Verunsicherung.

Die Digitalisierung ist bereits in vollem Gange. Begonnen hat sie in den 60er Jahren mit den ersten industriell einsetzbaren Großrechnern und bekam einen weiteren Schub mit der Einführung des PCs Anfang der 80er Jahre.

Industrielle Automatisierung gibt es, seit es industrielle Produktion gibt. Industrieroboter werden heute alltäglich in der Produktion eingesetzt. Internet, immer bessere Mobilfunknetze und GPS ermöglichen durch eine Vernetzung und Verknüpfung aller bestehenden Systeme eine Arbeitsweise, die einmalig erscheint.

Industrieroboter erzeugen Güter, Lastwagen im Gütertransport können kontinuierlich geortet und die Warenströme dementsprechend gelenkt werden. Virtuelle Mitarbeiter beantworten Kundenanfragen, im Onlinehandel setzt ein Mausklick neben der Kreditkartenabbuchung eine Lieferkette in Bewegung, die schlussendlich die Ware bis zur Haustür bringt. Roboter in der Chirurgie können Eingriffe schneller und präziser durchführen als der Mensch...

Dabei ist nicht alles machbar, was technologisch möglich erscheint. Letztlich sind es wirtschaftliche Faktoren, die entscheiden werden, welche Anwendungen im Bereich der Digitalisierung zum Tragen kommen.

Die Digitalisierung wird sich auf unser Zusammenleben und auf die ganze Gesellschaft auswirken. Das Thema Arbeit und Arbeitswelt wird dabei von zentraler Bedeutung sein. Neue Arbeitsplätze und neue Arbeitsformen werden entstehen. Digitale Fernarbeit ist heute eine gangbare Alternative, um dem Verkehrskollaps zu entkommen.

Am Beispiel eines digitalen Fernarbeitnehmers kann man auch die möglichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis betrachten. Wird dieser Arbeitnehmer noch über einen normalen Arbeitsvertrag verfügen, mit einem oder vielleicht mehreren Arbeitgebern oder agiert er wie ein Selbständiger ständig auf der Suche nach neuen Aufträgen? Doch wie selbstständig ist dieser Arbeitnehmer in Wirklichkeit?

Benötigt der Arbeitgeber noch einen großen Firmensitz wenn er auf Fernarbeit zurückgreift oder sich ein Teil seines Unternehmens im Zuge der Digitalisierung „virtualisiert“. Dieser Prozess wird nicht nur arbeitsrechtliche Fragen hinsichtlich des Arbeitsvertrags und -verhältnisses nach sich ziehen. Zunehmende (Schein-)Selbständigkeiten werden die Bindung zwischen Arbeitneh-

mer und Arbeitgeber beeinflussen und auf Dauer schwächen.

Digitale Dienstleistungsagenturen, wie sie im Ausland schon funktionieren, beschränken sich dabei nicht nur auf neu geschaffene Technologiebereiche, wie z.B. Callcenter, Online Banking oder Online-Handel, sondern kommen immer mehr in existierenden Wirtschaftszweigen zum Tragen (z.B. Raumpflege, Lieferservice, Taxidienste).

Auch diese Entwicklung wirft die Frage nach dem Kunden-Dienstleister-Verhältnis auf, beziehungsweise, welches Arbeitsverhältnis, wann zum Tragen kommt.

Digitale Fernarbeit soll nicht in einen neuen aber schlechten Status, sondern in einen angepassten unbefristeten Arbeitsvertrag führen, welcher die allgemein gültigen Sozialversicherungsrechte beinhaltet.

Digitale Selbstständigkeit, dort wo sie wirtschaftlich Sinn macht, zum Beispiel in kreativen oder sehr spezifischen Dienstleistungsbereichen, muss besonders abgesichert werden durch eine rechtlich einwandfreie Beschreibung des Bestellerprinzips für digitale Arbeit und den daraus resultierenden Rechten und Pflichten für Anbieter und Nutzer.

Digitale Plattformarbeit ermöglicht dezentrale und zeitnahe Verarbeitung und Auswertung von Daten. Es wird in diesem Bereich also



eine Wertschöpfung aus Daten entstehen. Das Urheberrecht muss dementsprechend angepasst werden, damit klar geregelt wird, wem die Daten gehören und wessen Eigentum die aus den Daten gewonnene Wertschöpfung ist (Auftraggeber, Auftragnehmer).

Des Weiteren muss ebenfalls geregelt werden, wem die entstandenen Produkte ab wann gehören, wenn für digitale Arbeit bei mehreren Anbietern Dienstleistungen nach dem Bestellerprinzip in Anspruch genommen wurden.

Wenn zum Beispiel eine Firma Pläne zeitgleich bei verschiedenen Anbietern anfragt und nur ein Plan zurückbehalten und dementsprechend bezahlt wird, stellt sich die Frage, wem die übrigen Pläne gehören. Kann der Anbieter diese auch Konkurrenzfirmen anbieten?

Das Urheberrecht wird Antworten liefern müssen, nicht nur für nicht abgenommene Produkte aus digitaler Arbeit sondern auch für die vollumfängliche Datenerhebung, das Rohmaterial und natürlich auch für das Produkt sowie die nach Kundenwunsch aufbereiteten Daten, beziehungsweise die hieraus entstandenen potenziellen Anwendungen.

Die von uns täglich hinterlassenen Spuren in der digitalen Welt stellen die Grundlage dieser Datenwirtschaft dar. Wo wir uns bewegen, was wir uns ansehen und betrachten sowie unsere Konsumgewohnheiten stellen das „Rohmaterial“ für die Datenverarbeitung dar.

Zielgerichtete Werbung ist dabei nur ein daraus resultierendes Element dieser Wertschöpfungskette. Die rezenten Skandale um die Einflussnahme des russischen Geheimdienstes auf die letzten US-Präsidentenwahlen oder das Brexit-Referendum in Großbritannien, führen die Gefahren vor Augen, die durch die neuen technologischen (Un-)Möglichkeiten entstehen und die westlichen Demokratien in ihren Grundwerten erschüttern könnten.

Was passiert mit unseren Meta-Daten? Wird „Big Brother“ Gestalt annehmen in einer digitalen Umwelt, um unsere Gewohnheiten nicht nur im Konsumbereich auszuhorchen und auszuspähen?

Wo ziehen wir die Grenze?

Die allgemeine europäische Datenschutzrichtlinie scheint dabei ein erster interessanter Ansatz zu sein. Ob diese Richtlinie ausreicht oder angepasst werden muss, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

**Im Fazit stellt sich die Frage, wie sich die Digitalisierung auf das schwächste Glied in dieser Kette auswirkt: den Menschen, sei es als Kunde, Arbeitnehmer oder ganz einfach als „lebende Schnittstelle“ in einer vollständig automatisierten und digitalen Welt.**

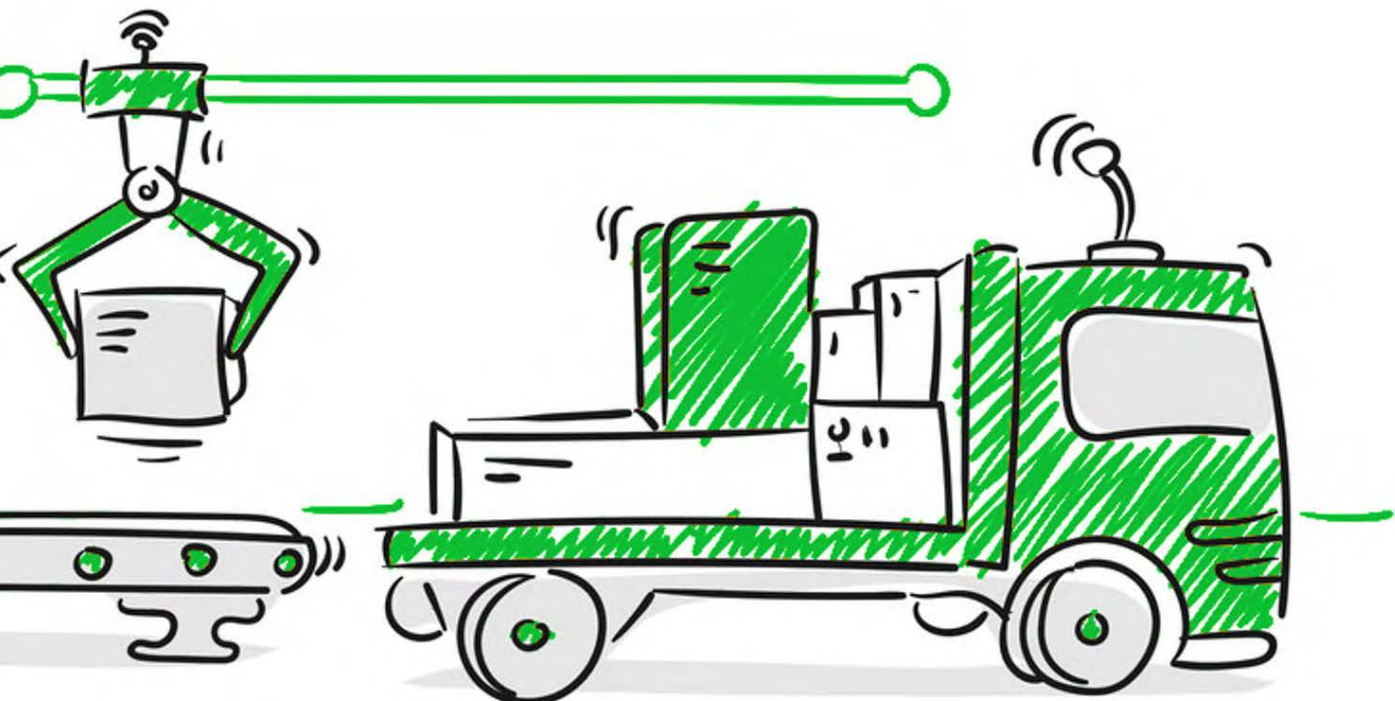


**Patrick DURY**

Nationalpräsident des LCGB  
pdury@lcgb.lu

Die Digitalisierung muss den Arbeitnehmern eine interessante Perspektive bieten, Existenzängste werden in den Betrieben zu Konflikten und einem nicht zu unterschätzenden Produktivitätsverlust führen.

Es ist daher unabdingbar, dass das bestehende Arbeitsverhältnis, der Arbeitsvertrag, aufgewertet und angepasst wird. Scheinselbstständigkeiten sind durch Mindestsockel (Arbeitszeit oder Auftragshöhe) zu vermeiden.





## Journées des candidats

En Octobre 2018, la 2<sup>e</sup> édition des journées des candidats a intensifié la recherche des candidats dans les entreprises et sociétés des différents secteurs, dont notamment le secteur de la santé, des soins et socio-éducatifs, le secteur public, le secteur des services et commerces, le secteur de la construction et de l'artisanat, le secteur du nettoyage ainsi que du secteur des garages, du transport et du gardiennage. Ces journées se sont déroulées dans une ambiance décontractée.



## Kandidatentage

Im Oktober 2018 ging im Rahmen der 2. Auflage der Kandidatentage die Suche nach Bewerbern für die Personalvertretungen der verschiedenen Sektoren weiter. Diese Treffen in lockerer Atmosphäre, fanden bisher für die Bereiche Gesundheit, Pflege und sozio-educative Berufe, Öffentlicher Dienst, Dienstleistungen und Handel, Bau und Handwerk, Gebäudereinigungssektor sowie Werkstätten, Transportwesen und Wachdienste statt und weckten das Interesse zahlreicher Mitglieder und Militanten.



Construction  
& Artisanat





Santé,  
Soins & Socio-  
éducatif,  
Secteur Public



LCGB-ACAP,  
Garages,  
Gardiennage



# SOZIALWAHLEN 2019



**Werden Sie  
LCGB-Kandidat!**



**Setzen Sie sich  
angesichts der  
Digitalisierung für  
die Rechte aller  
Arbeitnehmer ein**



## C'est quoi la Chambre des Salariés (CSL) ?

- La CSL est une chambre professionnelle, qui compte plus de 480.000 membres
- Tous les salariés et retraités du secteur privé luxembourgeois sont membres de la CSL, sans distinction de leur lieu de résidence ou nationalité
- La CSL remplit les missions suivantes :
  - mission consultative (rédaction d'avis sur des projets de loi)
  - mission d'information (édition de brochures sur le droit du travail et le droit social)
  - mission de formation initiale et continue

## En tant que membre de la CSL, vous payez une cotisation annuelle

- La cotisation est automatiquement retenue par votre employeur
- Elle permet à la CSL de mener ses activités et missions
- Elle est prélevée sur le salaire du mois de mars

**31 € pour tout salarié avec un revenu mensuel > 300 €bruts**  
**10 € pour tout salarié avec un revenu mensuel < 300 €bruts**  
**4 € pour tout apprenti**

## Droit de vote

- Tous les 5 ans, vos représentants sont réélus dans le cadre des élections sociales
- L'élection pour la CSL se fait par le biais du vote par correspondance

## Votre représentation au sein de la CSL

- La CSL est répartie en 9 groupes socio-professionnels
- Les représentants sont élus par l'ensemble des salariés du secteur concerné
- Les listes de candidats sont présentées par les syndicats

Groupe 1	Sidérurgie	5 salariés
Groupe 2	Autres industries	8 salariés
Groupe 3	Construction	6 salariés
Groupe 4	Services et intermédiation financiers	8 salariés
Groupe 5	Autres Services	14 salariés
Groupe 6	Administrations et entreprises publiques	4 salariés
Groupe 7	Santé et action sociale	6 salariés
Groupe 8	CFL	3 salariés
Groupe 9	Retraités	6 salariés

**Faites valoir votre droit de vote lors des prochaines élections de la Chambre des Salariés en mars 2019 et votez vos représentants LCGB !**

## Was ist die Arbeitnehmerkammer (CSL)?

- Die CSL ist eine Berufskammer mit mehr als 480.000 Mitgliedern
- Alle Angestellten und Rentner, die im luxemburgischen Privatsektor tätig sind/waren, sind automatisch Mitglied in der CSL, unabhängig ihres Wohnorts oder Nationalität
- Die CSL erfüllt folgende Aufgaben:
  - beratende Aufgaben (Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen)
  - Information (Veröffentlichungen zum Arbeits- und Sozialrecht)
  - Aus- und Weiterbildungen

## Als Mitglied der CSL wird für Sie im März ein Jahresbeitrag fällig

- Der Beitrag wird automatisch von Ihrem Arbeitgeber einbehalten
- Er wird mit dem Monatsgehalt von März fällig
- Er ermöglicht der CSL, ihre Aufgaben zu erfüllen

**31 € bei einem monatlichen Einkommen > 300 €brutto**  
**10 € bei einem monatlichen Einkommen < 300 €brutto**  
**4 € für alle Auszubildenden**

## Wahlrecht

- Alle 5 Jahre werden Ihre CSL-Vertreter im Rahmen der Sozialwahlen gewählt
- Die CSL-Wahlen erfolgen per Briefwahl

## Ihre Vertretung in der CSL

- Die CSL unterteilt sich in 9 Berufsgruppen
- Die Vertreter werden von allen Angestellten des betroffenen Sektors gewählt
- Die Kandidaturen werden von den Gewerkschaften gestellt

Gruppe 1	Stahlindustrie	5 Angestellte
Gruppe 2	Sonstige Industrien	8 Angestellte
Gruppe 3	Bauwesen	6 Angestellte
Gruppe 4	Finanzdienstleistungen	8 Angestellte
Gruppe 5	Dienstleistungssektor	14 Angestellte
Gruppe 6	Verwaltung und öffentliche Unternehmen	4 Angestellte
Gruppe 7	Gesundheit und Soziales	6 Angestellte
Gruppe 8	CFL	3 Angestellte
Gruppe 9	Rentner	6 Angestellte

**Nutzen Sie Ihr Stimmrecht bei den nächsten Wahlen der Arbeitnehmerkammer im März 2019 und wählen Sie Ihre LCGB-Vertreter!**



## Congé de paternité



### Bénéficiaires

Tous les salariés ou apprentis, qui ne bénéficient pas d'un congé d'accueil. Le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel.



### Durée

10 jours, qui peuvent être réduits à 2 jours en cas du non-respect du délai de notification. En cas de naissances multiples, le parent concerné ne peut prendre qu'un seul congé de paternité étant donné que l'évènement, qui donne droit est la naissance.



### Délai de notification

La demande écrite du salarié indiquant les dates prévisibles auxquelles il entend prendre le congé doit être adressée à l'employeur au moins 2 mois avant le 1<sup>er</sup> jour de congé prévu. Elle peut être faite dans toutes les formes lui permettant de prouver, en cas de besoin, le respect du délai de préavis. La demande écrite du salarié doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou la date présumée d'adoption.



### Quand est-ce que le congé peut-il être pris ?

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. Avec l'accord de l'employeur, les 10 jours de congé peuvent être fractionnés endéans les 2 mois suivant l'évènement.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Si le congé de paternité initialement fixé doit être décalé notamment en raison d'un accouchement prématuré et si de ce fait il tombe durant une période de congé ordinaire, celle-ci est interrompue de la durée respective du congé de paternité.

## Vaterschaftsurlaub „Pappecongé“



### Zielgruppe

Alle Arbeitnehmer und Auszubildende, sofern diese keinen Adoptionsurlaub genommen haben. Arbeitnehmer, die sich entweder aufgrund ihres Arbeitsvertrags oder eines Teilzeitelternurlaubs in Teilzeit befinden.



### Dauer des Urlaubs

10 Tage, die bei Nichteinhaltung der Meldefrist auf 2 Tage verringert werden können. Bei Mehrlingsgeburten kann nur einmal Vaterschaftsurlaub genommen werden, da das Ereignis, das den Urlaub begründet, die Geburt ist.



### Meldefrist

Der Arbeitnehmer muss einen schriftlichen Antrag mit dem voraussichtlichen Datum, an dem er den Urlaub nehmen möchte, mindestens 2 Monate im Voraus beim Arbeitgeber einreichen. Der Antrag muss so zugestellt werden, dass ein Nachweis über die Einhaltung der Frist möglich ist. Dem schriftlichen Antrag muss zudem eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung des voraussichtlichen Entbindungs-/Adoptionstermins beigefügt werden.



### Wann kann der Urlaub genommen werden

Der Urlaub muss nach den Wünschen des Arbeitnehmers gewährt werden, sofern keine betrieblichen Gründe dem entgegenstehen.

Die 10 Tage Urlaub können mit dem Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden, müssen aber innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt/Adoption genommen werden. Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einigen, muss der Urlaub in einem Zuge und unmittelbar nach der Geburt/Adoption genommen werden.

Muss der geplante Vaterschaftsurlaub wegen einer Frühgeburt verschoben werden und fällt mit einem normalen Urlaubszeitraum zusammen, wird dieser durch die Dauer des Vaterschaftsurlaubs unterbrochen.

## Mobile Bag

### Il y a de la vie dans les vieux téléphones !

Le 2 octobre 2018, Caritas Luxembourg a lancé son projet eReUse, cofinancé par l'Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte. Le projet allie revalorisation de matériaux issus de vieux téléphones inutilisés dans une approche d'économie circulaire et insertion professionnelle de personnes à la recherche d'un travail. Il part d'une triple volonté :

- celle de limiter au maximum l'extraction des minerais précieux, dits minerais de conflit, qui proviennent souvent d'Afrique et sont extraits dans des conditions déplorables pour l'Homme et la planète ;
- de promouvoir une réutilisation des téléphones portables inutilisés afin que ces derniers ne partent pas dans des décharges illégales en Afrique ou en Asie et y aggravent la situation sociale et environnementale ;
- de créer une opportunité d'insertion professionnelle pour des personnes à la recherche d'emploi au Luxembourg.

Pour ce faire, eReUse s'est donné pour mission de collecter les téléphones inutilisés, de les désassembler pour en récupérer les matériaux, qui, une fois traités, pourront être réintroduits dans la filière de production de nouveaux appareils électroniques et ainsi être revalorisés.

Le travail de désassemblage sera réalisé dans un atelier situé dans la Zone d'Activités Commerciale Klengbousbiërg à Bissen par des personnes auxquelles le premier marché de l'emploi n'offre que peu de chances comme, par exemple, les jeunes sans qualifications ou les personnes de plus de 50 ans.

La collecte des téléphones se fera, quant à elle, à travers la campagne de collecte nationale « Mobile Bag » menée conjointement par Caritas Luxembourg et Digital Inclusion asbl, en collaboration avec des partenaires stratégiques comme Ecotrel, Lions Club Roude Leiw, Luxemburger Wort, POST Group, RTL, Streff Data Protection Services, et le soutien de LCGB et Spuerkeess, qui ont tous répondu sans hésitation à l'appel, conscients de l'importance des enjeux du projet.

Lors du lancement de la campagne, Marie-Josée JACOBS, présidente de Caritas Luxembourg, et Patrick DE LA HAMETTE, président de Digital Inclusion asbl, ont tenu à remercier tous les partenaires car sans eux, il n'aurait pas été possible d'organiser le circuit de collecte et de revalorisation des téléphones, ni de sensibiliser la population au problème.

Enfin, les Smartphones collectés seront remis en état par Digital Inclusion asbl et redistribués à des personnes en situation de précarité n'ayant pas les moyens de s'offrir un téléphone portable.

### Alte Handys können was!

Am 2. Oktober 2018 stellte die Caritas Luxembourg offiziell ihre Kampagne eReUse, anerkannt von der Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte, vor. Dieses Projekt kombiniert das Recycling von alten Handys in Luxemburg mit einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Es verfolgt einen dreifachen Zweck:

- die Limitierung der Ausbeutung von Mineralien, die unter anderem in Afrika häufig zu Konflikten und Ausbeutung der Bevölkerung führen und die nachhaltige Nutzung der Rohstoffe;
- die Wiederverwertung von Handys, damit diese nicht auf illegalen Deponien in Afrika oder Asien landen und dort die soziale und ökologische Lage verschlimmern;
- die Möglichkeit an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme teilzunehmen.

Durch das Projekt eReUse werden alte Handys eingesammelt und erstmals bereits in Luxemburg per Hand in ihre Einzelteile zerlegt. Edelmetalle, die sich in jedem Mobiltelefon befinden, können durch diesen Vorgang effizienter wiederverwertet werden.

Zum Schutz von persönlichen oder sensiblen Daten wird die Platine, sozusagen die Festplatte des Handys, ausgebaut und fachgerecht zerstört und entsorgt. Personen, wie zum Beispiel junge unqualifizierte und Arbeitnehmer über 50 Jahren, die nur schwer auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können, zerlegen in Bissen in der Aktivitätszone Klengbousbiërg die Handys in ihre Einzelteile.

Die Sammlung der Telefone erfolgt anhand eines Mobil-Bag unter der Federführung von Caritas Luxembourg und Digital Inclusion asbl, in Zusammenarbeit mit Ecotrel, Lions Club Roude Leiw, Luxemburger Wort, POST Group, RTL, Streff Data Protection Services und der Unterstützung des LCGB und der Spuerkeess, die sich alle ohne zu zögern an diesem Projekt beteiligt haben.

Bei der Vorstellung der Kampagne haben Marie-Josée JACOBS, Präsidentin der Caritas Luxembourg, und Patrick DE LA HAMETTE, Präsident der Digital Inclusion asbl, allen Partnern gedankt, da ohne sie weder die Organisation dieses Wirtschaftskreislaufs für Handys noch die Sensibilisierung der Bevölkerung für das Projekt möglich gewesen wäre.

Auch Smartphones werden von der Digital Inclusion asbl entgegengenommen und an Menschen in prekären Lebenslagen, die nicht die Mittel für ein Mobiltelefon haben, verteilt.

Pour en savoir plus sur le projet de réutilisation de smartphones :

Mehr zur Wiederverwertung von Smartphones:

[www.digital-inclusion.lu](http://www.digital-inclusion.lu)



UNE ACTION DE:

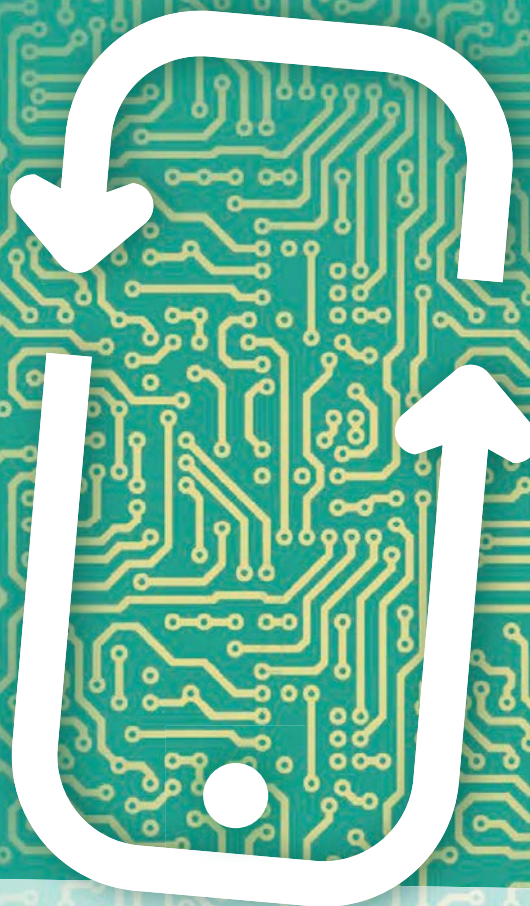
**caritas**  
L U X E M B O U R G

Digital-Inclusion.lu



Connectez les gens  
Contribuez à  
l'économie circulaire

**Faites don de  
votre ancien GSM**



# MOBILE BAG

Connect people  
Contribute to the circular economy  
**Donate your old mobile phone**

EN PARTENARIAT AVEC:



**ecötrel**  
association sans but lucratif



**Duxemburger Wort**  
www.wort.lu



**Streff**  
DATA PROTECTION SERVICES

AVEC LE SOUTIEN DE:



  
SPUERKEESS



## Conférence

### Le handicap invisible en entreprise

Le 18 octobre 2018, les signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi » (UEL, INDR, LCGB et OGBL), en partenariat avec Treffpunkt ADHS asbl et avec le soutien du Ministère de la Santé, ont organisé une conférence intitulée « Le handicap invisible en entreprise ». Elle avait pour objet de sensibiliser et de donner des éclaircissements sur ce sujet, mais aussi des solutions pour que les entreprises puissent correctement traiter leurs salariés ayant un handicap invisible.

10 % de la population luxembourgeoise sont atteints de trouble déficitaire de l'attention, d'autisme, de dyslexie ou sont surdoués. Ces caractéristiques du cerveau peuvent évoluer en un handicap important et coûter très cher à la société en termes de sécurité sociale et de perte de production. Elles sont aussi sources de créativité et de talents très diversifiés. Les entreprises sont concernées par cette thématique, car ces handicaps demeurent souvent invisibles ou sont soit mal interprétés soit mal compris. Or, il existe des moyens pour prendre en compte ces handicaps et gérer les talents des salariés concernés.

Nadine BACK, Présidente de l'asbl Treffpunkt ADHS, a rappelé que les personnes concernées d'un trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), sans thérapie ni traitement adaptés à leurs besoins, ont souvent connu une scolarité difficile avec des changements d'écoles, des redoublements et donc une grande démotivation et frustration. Par la suite, la transition dans le monde du travail ne s'avère pas toujours facile, surtout si la personne concernée n'a pas pu bénéficier d'une thérapie et/ou d'une médication. Comme la personne atteinte d'un TDAH fonctionne de façon différente par rapport aux collègues de travail, la collaboration n'est pas toujours évidente et peut générer des conflits.

Hans VAN DE VELDE, fondateur de European Brains @ Work et membre du conseil d'administration de ADHD Europe, a donné des éclaircissements sur les différents types de handicap invisible. Il a également dessiné des pistes concrètes, qui permettent aux entreprises de trouver le bon équilibre entre la prise en compte d'un TDAH des salariés et la gestion de leurs talents au poste adéquat. Ainsi, il importe d'établir des procédures de travail bien structurées, des to-do listes quotidiennes, etc.

## Konferenz

### Unsichtbare Behinderung am Arbeitsplatz

Am 18. Oktober 2018 organisierten die Unterzeichner der Charta zur Förderung der Chancengleichheit von behinderten Personen auf dem Arbeitsmarkt (UEL, INDR, LCGB und OGBL) in Zusammenarbeit mit der Treffpunkt ADHS asbl und der Unterstützung des Gesundheitsministeriums eine Konferenz mit dem Thema „Unsichtbare Behinderung am Arbeitsplatz“. Ziel der Veranstaltung ist die Sensibilisierung und Aufklärung und das Aufzeigen von Lösungen in Unternehmen im Umgang mit Angestellten mit einer nicht offensichtlichen Behinderung.

10% der luxemburgischen Bevölkerung leiden an einer Aufmerksamkeitsstörung, Autismus, Legasthenie oder Hochbegabung. Diese Charakteristiken können erhebliche Behinderungen nach sich ziehen und die Gesellschaft hinsichtlich sozialer Kosten und Produktivitätsverluste belasten. Aber sie können auch eine Quelle an Kreativität und sehr spezifischen Talenten sein. Entscheidend ist, dass Unternehmen über dieses Thema informiert sind, da diese Behinderungen meist nicht sichtbar sind oder falsch interpretiert oder verstanden werden. Doch es gibt Möglichkeiten, diese Behinderungen zu handhaben und die Talente der betroffenen Arbeitnehmer zu fördern.

Nadine BACK, Präsidentin des Vereins Treffpunkt ADHS erinnert daran, dass Menschen, die unter einer Aufmerksamkeitsstörung mit oder ohne Hyperaktivität (ADHS) ohne eine angepasste Therapie oftmals einen schwierigen schulischen Werdegang mit Schulwechseln, Wiederholungen und einer daraus resultierenden Demotivation und Frustration hinter sich haben. Meist gestaltet sich deshalb der Übergang in die Arbeitswelt schwierig, insbesondere wenn der Betroffene keine entsprechende Therapie und/oder Medikation erhalten hat. Diese Menschen funktionieren im Arbeitsalltag meist anders als ihre Kollegen, so dass eine Zusammenarbeit oft schwierig ist und Konflikte entstehen.

Hans VAN DE VELDE, Gründer der European Brains @ Work und Mitglied des Verwaltungsrates der ADHD Europe, stellte die unterschiedlichen Typen unsichtbarer Behinderungen vor. Auch gab er konkrete Handlungsvorgaben an die Unternehmen, um einen Angestellten mit ADHS zu betreuen und seine Talente an einem angepassten Arbeitsplatz zu entfalten. Wichtig dabei sind strukturierte Arbeitsprozeduren, tägliche To-Do-Listen, usw.



**Vous avez des questions quant aux aides financières et aux mesures en faveur de l'emploi ? Téléchargez notre brochure via [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**

**Sie haben Fragen zur finanziellen Hilfe und den Beschäftigungsmaßnahmen für Arbeitsuchende? Laden Sie unsere Broschüre herunter [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**





## Retraite - Baby years

Le baby year est une période d'assurance pension de 2 années mise en compte pour le parent consacré à l'éducation d'un enfant légitime, légitimé, naturel ou adoptif jusqu'à l'âge de 4 ans. Elle est étendue à 4 ans si, au moment de la naissance ou de l'adoption, le parent élève dans son foyer au moins 2 autres enfants ou si l'enfant est atteint d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale.

Le parent doit justifier de 12 mois d'assurance pension obligatoire pendant une période de référence de 3 ans précédant la naissance ou l'adoption.

*La période de 2 ou 4 années peut être accordée à un seul parent ou être répartie entre les 2 parents, à condition que les demandes combinées n'excèdent pas la durée maximale.*



## Rente - Babyjahre

Die Babyjahre sind eine Rentenversicherungszeit von 2 Jahren, die dem Elternteil angerechnet werden, das sich in Luxemburg der Erziehung eines ehelichen, anerkannten oder adoptierten Kindes, das zum Zeitpunkt der Adoption unter 4 Jahre alt war, gewidmet hat. Dieser Zeitraum kann auf 4 Jahre erweitert werden, falls, zum Zeitpunkt der Geburt/Adoption, der Antragsteller wenigstens 2 weitere Kinder in seinem Haushalt erzogen hat oder wenn das Kind eine dauerhafte mentale oder physische Behinderung von wenigstens 50 % aufweist.

Der Antragsteller muss 12 Monate Pflichtversicherung in der Rentenkasse in einem Referenzzeitraum von 3 Jahren vor der Geburt oder Adoption nachweisen.

*Die Babyjahre von 2 oder 4 Jahren können entweder einem Elternteil gewährt oder zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden, solange die Gesamtzeit die Maximalzeit nicht überschreitet.*



**Vous avez des questions  
quant aux modalités des  
différentes formules de  
préretraite ? Téléchargez  
notre brochure :**  
**[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**

**Sie haben Fragen bezüglich  
der verschiedenen Formen  
des Vorruhestands? Laden  
Sie unsere Broschüre  
herunter  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**





## Présentation du nouveau concept

Mi-octobre 2018, Patrick DURY, Président national du LCGB et Norbert CONTER, Président de Luxmill, ont présenté aux anciens Présidents le nouveau concept du LCGB et de Luxmill en vue de la construction d'un nouveau siège central du syndicat.

## Neuausrichtung vorgestellt

Mitte Oktober 2018 stellten Patrick DURY, Präsident des LCGB, und Norbert CONTER, Präsident der Luxmill, den ehemaligen Präsidenten die Neuausrichtung des LCGB sowie das Konzept Luxmill des zukünftigen LCGB-Gewerkschaftssitzes vor.

Téléchargement via  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

Laden Sie die  
 Broschüre herunter:  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)





## Protection juridique

### Assurance pour chauffeurs professionnels & salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle

Cette assurance complémentaire s'applique à l'activité professionnelle au Luxembourg et en Europe et offre entre autres les prestations suivantes :

- demande d'indemnisation basée sur les dispositions légales de responsabilité civile ;
- assistance juridique pour la défense en cas d'une infraction d'un règlement légal du Code de la Route (demandes de recours ou de sursis incluses avec max. 2 demandes par sinistre) ;
- assistance juridique en cas d'une procédure pénale ou administrative suite à l'interdiction, le retrait, la restriction ou le regain du permis de conduire.

---

#### Assurance incluse dans la cotisation syndicale

---

Comme il s'agit d'une assurance à titre personnel, la demande d'adhésion se fait à l'aide du formulaire spécial à cet effet disponible auprès de votre représentant syndical ou via [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu).

## Rechtsschutz

### Versicherung für Berufskraftfahrer & Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen

Die Zusatzrechtsschutzversicherung umfasst die beruflichen Tätigkeiten in Luxemburg und Europa und bietet folgende Leistungen:

- Schadensersatzansprüche aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen;
- Rechtsverteidigung bei Verletzung einer strafrechtlichen oder polizeilichen Vorschrift des Straßenverkehrs (Gnaden- und Bewährungsgesuche, Anträge auf Strafaufschub eingeschlossen bei max. 2 Anträgen pro Versicherungsfall);
- Wahrnehmung der rechtlichen Interessen in Straf- und Verwaltungsverfahren wegen Verbotes, Entzuges, Beschränkung oder Wiedererlangung der Fahrerlaubnis.

---

#### Im Gewerkschaftsbeitrag enthalten

---

Da es sich um eine persönliche Versicherung handelt, müssen Sie das hierfür vorgesehene Formular (verfügbar bei Ihrem Gewerkschaftsvertreter oder unter [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)) ausfüllen.



# AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN ●

Concevons ensemble le travail  
de demain!



 [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

Pour plus d'informations, contactez-nous :  
**49 94 24-222** ou [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)



# PERSONNES DE CONTACT

## COMITÉ DE COORDINATION



**Patrick DURY**  
Président national du LCGB

☎ 49 94 24-314  
✉ pdury@lrgb.lu



**Gabriel DI LETIZIA**  
Vice-Président

☎ 49 94 24-1  
✉ gdiletizia@lrgb.lu



**Anne VAN HEMELRIJCK**  
Vice-Présidente

☎ 49 94 24-1  
✉ avanhemelrijck@lrgb.lu



**Francis LOMEL**  
Secrétaire général

☎ 49 94 24-214  
✉ flomel@lrgb.lu



**Christophe KNEBELER**  
Secrétaire général adjoint  
Responsable pour la politique sociale

☎ 49 94 24-306  
✉ cknebler@lrgb.lu



**Robert FORNIERI**  
Secrétaire général adjoint  
Responsable pour le département  
conventions collectives et entreprises

☎ 49 94 24-321  
✉ rforneri@lrgb.lu



**Maria MENDES**  
Secrétaire générale adjointe  
Responsable INFO-CENTER,  
Services et Administration

☎ 49 94 24-322  
✉ mmendes@lrgb.lu



**Carine BREUER**  
Responsable des  
relations publiques

☎ 49 94 24-305  
✉ cbreuer@lrgb.lu



**Paul DE ARAUJO**  
Responsable formations, relations  
internationales, européennes et  
grande-région

☎ 49 94 24-234  
✉ pdearaujo@lrgb.lu



**Michel BORGES**  
Responsable des finances du  
groupe

☎ 49 94 24-402  
✉ mborges@lrgb.lu



**Vanessa CORREIA**  
Assistante pour la  
politique sociale

☎ 49 94 24-308  
✉ vcorreia@lrgb.lu



**Catia MARTINS**  
Assistante du Président  
national du LCGB et  
responsable RH

☎ 49 94 24-307  
✉ cmartins@lrgb.lu



**Paul MULLER**  
Aumônier national

✉ ☎ 691 958 049

## DÉPARTEMENT GRANDE RÉGION & FRONTALIERS

**Francis LOMEL**  
☎ 49 94 24-214  
✉ flomel@lrgb.lu

 **Frontaliers Allemands**

 **Frontaliers Français**

 **Frontaliers Belges**

# DÉPARTEMENT CONVENTIONS COLLECTIVES & ENTREPRISES



**Liliana BENTO**

Construction

☎ 49 94 24-240

✉ lbento@lcgb.lu



**Céline CONTER**

Santé, Soins et Socio-éducatif  
& Secteur Public  
Ecoles privées  
Médias et Imprimeries

☎ 49 94 24-243

✉ cconter@lcgb.lu



**Tiago DA SILVA**

Secteur Public  
Ecoles privées

49 94 24-244

✉ tdasilva@lcgb.lu



**Paul DE ARAUJO**

LCGB-ACAP

Association des Chauffeurs d'Autobus Privés

LCGB-SEA

Aviation

☎ 49 94 24-234

✉ pdearaujo@lcgb.lu



**Christophe DIAS**

Services & Commerce

☎ 49 94 24-208

✉ cdias@lcgb.lu



**Tiago FERREIRA**

Construction & Artisanat

☎ 49 94 24-241

✉ tferreira@lcgb.lu



**Robert FORNIERI**

Secrétaire général adjoint  
Responsable département  
conventions collectives/entreprises  
Industrie & Sidérurgie  
Gardiennage

☎ 49 94 24-321

✉ rforneri@lcgb.lu



**Paul GLOUCHITSKI**

Transport

LCGB-ACAP

Association des Chauffeurs d'Autobus Privés

Gardiennage

☎ 49 94 24-230

✉ pglouchitski@lcgb.lu



**Paula GONCALVES**

Santé, Soins  
et Socio-éducatif

☎ 49 94 24-242

✉ pgoncalves@lcgb.lu



**Marc KIRCHEN**

Industrie

☎ 49 94 24-319

✉ mkirchen@lcgb.lu



**Francis LOMEL**

Secrétaire général

☎ 49 94 24-214

✉ flomel@lcgb.lu



**Daniel MARQUES**

Services & Commerce

☎ 49 94 24-254

✉ dmarques@lcgb.lu



**Patrick MICHELET**

LCGB-SESF

Secteur financier

☎ 49 94 24-239

✉ pmichelet@lcgb.lu



**Mandy NOESEN**

Coordination  
Services & Commerce  
Nettoyage

☎ 49 94 24-252

✉ mnoesen@lcgb.lu



**Ayrton NOVAIS**

LCGB-SESF

LCGB-ASG

Association des Salariés du Secteur des Garages

☎ 49 94 24-238

✉ anovais@lcgb.lu

## CIRCONSCRIPTIONS & SECTIONS



**Davide ROCHA**

Nettoyage

☎ 49 94 24-253

✉ drocha@lcgb.lu



**Carlo WAGENER**

Secteur Public, Ecoles privées  
Navigation fluviale/maritime

☎ 49 94 24-204

✉ cwagener@lcgb.lu



**Francis LOMEL**

Secrétaire général

☎ 49 94 24-214

✉ flomel@lcgb.lu



**Daniel LEGUIL**

Assistant du  
Secrétaire général

☎ 49 94 24-318

✉ dleguil@lcgb.lu

### Circonscription « Nord »

47, av J.-F. Kennedy L-9053  
Ettelbrück

### Circonscription « Centre-Est »

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

### Circonscription « Sud »

1, Grand-Rue  
L-4132 Esch/Alzette

## FINANCES



**Michel BORGES**  
Responsable des finances du groupe

☎ 49 94 24-402  
✉ mborges@lcgb.lu

## RELATIONS PUBLIQUES



**Carine BREUER**  
Responsable des relations publiques

☎ 49 94 24-305  
✉ cbreuer@lcgb.lu



**Katja SAMSON**  
Assistante communication

☎ 49 94 24-312  
✉ ksamson@lcgb.lu

## SERVICE TECHNIQUE



**Toni CAMPOS**  
Imprimerie

☎ 49 94 24-453  
✉ jcamposaraujo@lcgb.lu



**Yves RICHARD**  
Service technique, montage et déplacements

☎ 49 94 24-425  
✉ yrichard@lcgb.lu

## GESTION MEMBRES



**Serge CLEMENT**  
Administratif

☎ 49 94 24-410  
✉ sclement@lcgb.lu



**Nathalie FLAMMANG-MORIS**  
Responsable Gestion membres

☎ 49 94 24-246  
✉ nmoris@lcgb.lu



**Nelia FURTADO**  
Administratif

☎ 49 94 24-409  
✉ nfurtado@lcgb.lu



**Vincent SCHOLTUS**  
Administratif

☎ 49 94 24-412  
✉ vscholtus@lcgb.lu

### LCGB-FEMMES

#### Mandy NOESEN

☎ 49 94 24-252  
✉ mnoesen@lcgb.lu

### LCGJ

#### Tiago FERREIRA

☎ 49 94 24-241  
✉ tferreira@lcgb.lu

### LCGB-Retraité

#### Christophe KNEBELER

☎ 49 94 24-306  
✉ cknebeler@lcgb.lu

### Harmonie Transfrontaliers

#### Affiliation :

#### LCGB-Gestion Membres

☎ 49 94 24-409 / 412  
✉ membres@lcgb.lu  
**Prestations et tarifs (numéro vert)**  
☎ +33 98 09 80-860

### INAS / CISL

#### Gabriella FINOCCHIO

☎ +32 43 42 02 74  
✉ g.finocchio@inas.it

### medicis hospi / Foyer

#### Nathalie LACAFFE

☎ 661 437 440  
✉ medicishospi@lcgb.lu

### VITA-Mutuelle

#### Michel BORGES

☎ 49 94 24-402  
✉ mborges@lcgb.lu

## POOL ADMINISTRATIF



**Marcia BARREIRA**  
Administratif

☎ 49 94 24-227  
✉ mbarreira@lcgb.lu



**Kelly DE OLIVEIRA**  
Administratif

☎ 49 94 24-326  
✉ kdeoliveira@lcgb.lu



**Mireille GLOESENER-SCHLESSER**  
Administratif

☎ 49 94 24-228  
✉ mschlessler@lcgb.lu

## SERVICE INFORMATIQUE



**Stephane QUENDERA**

☎ 49 94 24-414  
✉ squendera@lcgb.lu



**Christian RISCH**

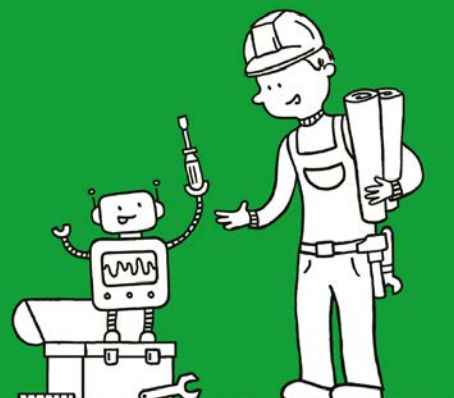
☎ 49 94 24-414  
✉ crisch@lcgb.lu



**Christophe ZABEE**

☎ 49 94 24-415  
✉ czabee@lcgb.lu

D'Aarbecht vu Muer schon Haut  
zesammen gestalten!



# LCGB INFO-CENTER



**Maria MENDES**  
Responsable du service  
INFO-CENTER  
☎ 49 94 24-322  
✉ mmendes@lcgb.lu



**Tiago AFONSO**  
Luxembourg  
Consultations  
☎ 49 94 24-328  
✉ tafonso@lcgb.lu



**Nicole AREND**  
Luxembourg  
Réception  
☎ 49 94 24-311  
✉ narend@lcgb.lu



**Sonja CONZEMIUS**  
Luxembourg  
Juriste  
☎ 49 94 24-360  
✉ sconzemi@lcgb.lu



**Sonia DA SILVA**  
Ettelbruck  
Consultations  
☎ 81 90 38-21  
✉ sdsilva@lcgb.lu



**Caroline FISCHER**  
Esch-Alzette/Merzig/Trier  
Consultations  
☎ 54 90 70-306  
✉ cfischer@lcgb.lu



**Shirley HAUSCHILD**  
Esch-Alzette  
Consultations  
☎ 54 90 70-302  
✉ shauschild@lcgb.lu



**Aloyse KAPWEILER**  
Luxembourg  
Consultations  
☎ 49 94 24-309  
✉ akapweiler@lcgb.lu



**Rafael RODRIGUES**  
Luxembourg/Thionville  
Consultations  
☎ 49 94 24-324  
✉ rrodrigues@lcgb.lu



**Astrid ROLZ**  
Esch-Alzette  
Consultations  
☎ 54 90 70-301  
✉ arolz@lcgb.lu



**Maryline SARAIVA**  
Luxembourg/Merzig  
Consultations  
☎ 49 94 24-327  
✉ msaraiva@lcgb.lu



**Paola VILASI**  
Luxembourg/Thionville  
Assistante Juriste/Consultations  
☎ 49 94 24-325/691 733 052  
✉ pvilasi@lcgb.lu



**Stéphanie WAGNER**  
Ettelbruck  
Consultations  
☎ 81 90 38-20  
✉ swagner@lcgb.lu



**Anouk WILTGEN**  
Luxembourg  
Helpdesk/Consultations  
☎ 49 94 24-333  
✉ awiltgen@lcgb.lu

## **MERZIG**

Mardi & vendredi  
8h30-12h00 / 13h00-16h30  
☎ +49 68619381-778

## **TRIER**

Jeudi  
8h30-12h00 / 13h00-16h30  
☎ +49 65146087-641

## **THONVILLE**

Lundi & vendredi  
8h30-12h00 / 13h00-17h30  
☎ +33 3 82 86 40 70

## **CSC-ARLON**

**Pierre CONROTTE**  
☎ +32 632420-40  
✉ pierre.conrotte@acv-csc.be

## **CSC-ST.VITH**

**Rebecca PETERS**  
☎ +32 878599-32  
✉ rpeters@acv-csc.be

## **DIFFERDANGE** Mardi, jeudi & samedi 9h00-12h00

**René FLENGHI**  
☎ 58 82 89  
✉ burdiff@pt.lu

## **WASSERBILLIG** Jeudi 17h30-19h00 Consultations en Portugais

**Reinaldo CAMPOLARGO**  
☎ 74 06 55 / 621 262 010  
✉ camporei@pt.lu

# HOTLINE INFO-CENTER

☎ 49 94 24-222 📠 49 94 24-249 ✉ infocenter@lcgb.lu

du lundi au vendredi : 8h30-12h & 13h-17h (sauf mercredi après-midi)

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

## INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

### ArcelorMittal

#### Eviter un même « naufrage » comme en 2014 !

Après le résultat désastreux de la dernière convention collective de travail pour les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, celle-ci est venue à échéance fin 2016.

Le LCGB-SESM a par conséquent demandé l'ouverture des pourparlers et une première réunion d'information sur la situation économique et sociale de l'entreprise avait été organisée. Cependant, il a été convenu de clôturer d'abord les négociations pour un accord post LUX2016 avant d'entamer les négociations pour la CCT.

A l'occasion d'une 1<sup>ère</sup> réunion de négociation en septembre 2018, les représentants syndicaux ont présenté le catalogue de revendications commun à la direction d'ArcelorMittal :

- durée 2 ans ;
- augmentation linéaire :
  - de 1,5 % au 01/06/2018 ;
  - de 1,5 % au 01/05/2019 ;
  - de 1,5 % au 01/05/2020 ;
- 2 jours de congé supplémentaires pour tous les salariés ;
- socle minimum pour la prime MBO :
  - 30 % en 2018 ;
  - 50 % à partir de 2019 ;
- prime de vacances : 600 € payable fin juin 2018 ;
- introduction de la préretraite progressive selon des modalités à définir ;
- introduction d'un compte épargne temps selon les modalités légales ;
- adaptation des congés extraordinaires tenant compte des modifications légales ;
- rédaction d'un texte coordonné.

Lors de la 2<sup>e</sup> rencontre en date du 26 septembre 2018, ArcelorMittal a exposé son point de vue quant au catalogue de revendications. Suite aux résultats financiers négatifs des sites luxembourgeois, ArcelorMittal rejette actuellement toutes les revendications syndicales liées aux coûts de la masse salariale, tels que les augmentations linéaires, l'introduction d'un socle minimum fixe pour la prime MBO ou les 2 jours de congé supplémentaires.

Le LCGB-SESM rappelle que la dernière augmentation linéaire accordée date de l'année 2008 ! Au sujet de l'introduction d'un compte épargne temps, ArcelorMittal propose en contrepartie de mener des discussions sur le télétravail.

#### Kein „Untergang“ wie 2014 !

Nach dem desaströsen Verhandlungsergebnis des letzten Kollektivvertrags für die Angestellten im luxemburgischen Stahlsektor, lief dieser Ende 2016 aus.

Der LCGB-SESM hat daher die Aufnahme der Gespräche gefordert, woraufhin eine erste Informationsveranstaltung über die wirtschaftliche und soziale Situation des Unternehmens stattfand. Es wurde vereinbart, zunächst die Verhandlungen über ein Abkommen Post LUX2016 abzuschließen, bevor die Verhandlungen für den Kollektivvertrag aufgenommen werden.

Anlässlich einer ersten Verhandlungssitzung im September 2018 präsentierten die Gewerkschaftsvertreter der Direktion von ArcelorMittal den gemeinsamen Forderungskatalog:

- Vertragsdauer von 2 Jahren;
- Lineare Gehaltserhöhungen:
  - von 1,5% zum 01.06.2018;
  - von 1,5% zum 01.05.2019;
  - von 1,5% zum 01.05.2020;
- 2 zusätzliche Urlaubstage für alle Mitarbeiter;
- Mindestbasis für die MBO-Prämie:
  - 30% im Jahr 2018;
  - 50% ab 2019;
- Urlaubsgeld: 600€ zahlbar Ende Juni 2018;
- Einführung eines schrittweisen Vorruhestands nach noch festzulegenden Verfahren;
- Einführung eines Zeitsparkontos gemäß den gesetzlichen Anforderungen;
- Anpassung des außerordentlichen Urlaubs unter Berücksichtigung gesetzlicher Änderungen;
- Entwurf eines koordinierten Textes.

In der 2. Sitzung am 26. September 2018 präsentierte ArcelorMittal seine Anmerkungen zum Forderungskatalog. Aufgrund der negativen Geschäftsergebnisse der luxemburgischen Standorte lehnt ArcelorMittal derzeit alle gewerkschaftlichen Forderungen hinsichtlich der Gesamtlohnsomme, wie lineare Gehaltserhöhungen, eine feste Mindestbasis für die MBO-Prämie oder 2 zusätzliche Urlaubstage, ab.

Der LCGB-SESM erinnert daran, dass die letzte gewährte lineare Gehaltserhöhung im Jahr 2008 erfolgte! Anstatt der Einführung eines Zeitsparkontos, schlägt ArcelorMittal vor, eine Diskussion über Telearbeit zu führen.



**Robert FORNIERI**

Sidérurgie, Industrie  
rfornieri@lrgb.lu



**Marc KIRCHEN**

Industrie  
mkirchen@lrgb.lu

## ArcelorMittal

### Vente du site de Dudelange à Liberty House, un fond financier !

En date du 2 novembre 2018, la direction d'ArcelorMittal a annoncé la vente des sites de Dudelange et de Liège (Belgique) à Liberty House, un fond financier d'origine indienne. Le LCGB déplore fortement que la famille Mittal reste fidèle à elle-même : le géant de la finance industrielle privilégie un acteur financier au détriment d'un acteur industriel ! Le LCGB doit en conséquent s'interroger quant à la stratégie se cachant derrière cette manœuvre.

En juillet, Salzgitter avait remis une offre pour l'acquisition du site de Dudelange dans le cadre de la cession exigée par la commission européenne afin de respecter les règles de concurrence européennes. Jusqu'au 12 octobre 2018, Salzgitter était le repreneur le plus pondérant quant à une reprise éventuelle, date à laquelle ArcelorMittal a annoncé la reprise des sites d'Ostrava, de Piombino, de Galati et de Skopje par le fond financier Liberty House et date à laquelle ArcelorMittal a demandé un report d'annonce de 3 semaines pour les sites de Dudelange et de Liège.

Le LCGB remet en question les données chiffrées transmises à Salzgitter, qui ont certainement provoqué une analyse plus approfondie de l'industriel allemand. De plus, ce report a permis à Liberty House de pouvoir entrer dans les tractations. Le LCGB dénonce cette manière d'agir et doit constater un arrangement entre partenaires pour partager le marché sans pourtant se faire de l'ombre l'un à l'autre et tout en faisant un « pied de nez » à la commission européenne !

Depuis 2015, Liberty House se développe à une vitesse vertigineuse et inexplicable ! En 4 ans, le groupe passe de 1.500 salariés à environ 26.000 salariés. Un développement, qui suscite l'inquiétude au vu de la nappe épaisse de brouillard présente sur l'origine des fonds financiers permettant cette ascension fulgurante !

Le LCGB rencontrera désormais ses collègues belges de la CSC afin de poursuivre l'union dans ce dossier aux intérêts communs et enverra un courrier dénonçant cette situation à la commission européenne. Le LCGB a également rencontré la direction d'ArcelorMittal le jour de l'annonce afin de se prononcer sur cette vente et de clarifier la suite de la procédure.

Quoi qu'il en soit, le LCGB exige du repreneur l'engagement formel de maintenir les accords sociaux en vigueur dont notamment la convention collective et l'accord tripartite sidérurgie, qui sont le garant d'une paix sociale digne du dialogue social luxembourgeois. Le repreneur devra également présenter un plan industriel ainsi que les investissements futurs afin de garantir la pérennité du site de production ainsi que les emplois de tous les salariés.

Finalement, le LCGB lance un appel à la nouvelle coalition gouvernementale luxembourgeoise afin qu'elle respecte fidèlement les prises de positions faites lors de l'annonce de la cession du site de Dudelange pour protéger l'avenir des emplois des 300 salariés. En conséquent, le LCGB demande de toute urgence la tenue d'une réunion tripartite sidérurgie par le biais de son comité de suivi.

### Verkauf des Standortes Dudelange an Liberty House, einen Finanzfonds!

Am 2. November 2018 gab das Management von ArcelorMittal den Verkauf der Standorte Dudelange und Lüttich (Belgien) an Liberty House, einen Finanzfonds indischen Ursprungs, bekannt. Der LCGB bedauert zutiefst, dass die Familie Mittal sich selbst treu geblieben ist: Der Industriefinanzriese zieht, zum Nachteil eines Industriakteurs, den Finanzakteur vor! Der LCGB stellt sich die Frage, welche Strategie hinter diesem Manöver steckt.

Im Juli hatte Salzgitter, im Rahmen des von der Europäischen Kommission geforderten Verkaufs zur Einhaltung der europäischen Wettbewerbsregeln, ein Übernahmeangebot für den Standort Dudelange abgegeben. Salzgitter war bis zum 12. Oktober 2018 der vielversprechendste Bieter für eine mögliche Übernahme, dem Datum, an dem ArcelorMittal die Übernahme der Standorte Ostrava, Piombino, Galati und Skopje durch den Liberty House Finanzfonds ankündigte und dem Datum, an dem ArcelorMittal eine dreiwöchige Fristverlängerung für die Übernahme der beiden Standorte beantragte.

Der LCGB stellte die an Salzgitter übermittelten Zahlen in Frage, die mit Sicherheit zu einer intensiveren Analyse der Standorte durch den deutschen Industriellen führten. Diese Verzögerung ermöglichte erst die Verhandlungsaufnahme mit Liberty House. Der LCGB verurteilt diese Handlungsweise und sieht darin eine partnerschaftliche Absprache zur Marktaufteilung, ohne sich gegenseitig auf die Füße zu treten und dabei der Europäischen Kommission ein Schnippchen zu schlagen!

Seit 2015 wächst Liberty House mit einer schwindelerregenden und unerklärlichen Geschwindigkeit! In 4 Jahren ist die Gruppe von 1.500 auf rund 26.000 Mitarbeiter angewachsen. Eine Entwicklung, die angesichts der nebulösen Herkunft der Finanzmittel, die diesen fulminanten Aufstieg ermöglicht haben, Anlass zur Sorge gibt!

Der LCGB wird nun mit seinen belgischen Kollegen der CSC die gemeinsamen Interessen in diesen Angelegenheit weiterverfolgen und ein Schreiben an die Europäische Kommission richten, in dem diese Situation angeprangert wird. Der LCGB traf sich auch am Tag der Ankündigung mit dem Management von ArcelorMittal, um den Verkauf zu besprechen und die nächsten Schritte zu klären.

Auf jeden Fall fordert der LCGB von dem Käufer, sich offiziell zur Einhaltung der geltenden Sozialvereinbarungen zu verpflichten, insbesondere des Kollektivvertrags und des Stahlabkommens, die der Garant für den sozialen Frieden sind entsprechend dem luxemburgischen Sozialdialog. Der Käufer muss auch einen Industriepan und die zukünftig geplanten Investitionen darlegen, damit die Nachhaltigkeit des Produktionsstandortes und der Arbeitsplätze aller Mitarbeiter gewährleistet bleiben.

Schließlich fordert der LCGB die neue luxemburgische Regierungskoalition auf, die bei Ankündigung des Standortverkaufs Dudelange vertretenen Positionen strikt zu respektieren, um die Zukunft der 300 Arbeitsplätze der Mitarbeiter zu sichern. Daher fordert der LCGB dringend, dass einen Industrietripartite mittels Überwachungsausschuss stattfindet.



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



**Liliana BENTO**  
Construction  
lbento@lrgb.lu



**Tiago FERREIRA**  
Construction, Artisanat  
tferreira@lrgb.lu

## Secteur de la construction

### Finalment un accord après 2,5 ans de temps perdu !

En date du 22 octobre 2018, le LCGB a consulté son comité fédéral de la construction suite à la dernière proposition patronale dans le cadre des négociations pour une nouvelle convention collective de travail du secteur du bâtiment.

Le LCGB se montre satisfait que toute flexibilisation supplémentaire du temps de travail a pu être écartée grâce à son intransigeance toute en dénonçant pourtant la lenteur des négociations avec un peu plus de 2,5 ans de temps perdu, équivalent à une perte d'argent de 2,5 ans pour les salariés du secteur. Les membres du LCGB ont donc donné un mandat clair pour signer la nouvelle convention collective avec diverses améliorations.

### Nach zweieinhalb Jahren endlich eine Einigung gefunden!

Am 22. Oktober 2018 befragte der LCGB seinen Fachverbandsvorstand Bau zum letzten Angebot der Arbeitgeberseite im Rahmen der Verhandlungen zu einem neuen Kollektivvertrag im Bausektor.

Der LCGB zeigt sich zwar zufrieden, dass dank seiner Unnachgiebigkeit jegliche Diskussion über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vom Tisch ist, kritisierte jedoch die Dauer der Verhandlungen von 2,5 Jahren verschwendeter Zeit und Geldverlust für die Angestellten im Bauwesen. Die LCGB-Mitglieder haben nun klar der Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags mit diversen Verbesserungen zugestimmt.

### Finalmente um acordo após 2 anos e meio de tempo perdido!

No dia 22 de Outubro de 2018, o LCGB consultou o seu Comité federal do setor da construção seguindo a última proposta patronal no âmbito das negociações para a nova convenção coletiva do setor. O LCGB congratula-se pelo facto de que graças à sua intransigência tenha sido evitada a flexibilização suplementar do tempo de trabalho, denunciando o ritmo lento das negociações que se prolongaram por pouco mais de dois anos e meio, equivalendo a uma perda de dinheiro correspondente ao mesmo período para os trabalhadores do setor.

Em resumo, os membros do LCGB deram um mandato claro para a assinatura da nova convenção coletiva que inclui diversos melhoramentos.





### Augmentation des salaires tarifaires de 2,4 % :

- 1<sup>ère</sup> année : + 1,0 %
- 2<sup>e</sup> année : + 0,7 %
- 3<sup>e</sup> année : + 0,7 %



### Tariflohnerhöhung um 2,4%:

- 1. Jahr: + 1,0%
- 2. Jahr: + 0,7%
- 3. Jahr: + 0,7%



### Aumento dos salários tarifários em 2,4%:

- 1<sup>o</sup> ano: + 1,0%
- 2<sup>o</sup> ano: + 0,7%
- 3<sup>o</sup> ano: + 0,7%



### Prime unique de 3 x 100 €:

- 1<sup>ère</sup> année : 100 €
- 2<sup>e</sup> année : 100 €
- 3<sup>e</sup> année : 100 €



### Einmalige Prämien von 3x100€

- 1. Jahr: 100€
- 2. Jahr: 100€
- 3. Jahr: 100€



### Prémio único de 3x100€

- 1<sup>o</sup> ano: 100€
- 2<sup>o</sup> ano: 100€
- 3<sup>o</sup> ano: 100€



### Prime de fin d'année augmentée de 1 % et simplification des conditions pour l'obtention :

- la prime se compose de 5 % liés aux périodes d'absence (pas de prise en compte des congés pour raisons familiales) ;
- la prime est complétée de 2 % sans aucun conditionnement (anciennement 1 % avec 2 conditions différentes).



### Jahresendprämie steigt um 1% und vereinfachte Anwendungsmodalitäten:

- die Prämie beträgt 5% abhängig von Abwesenheitsrate (Urlaub aus familiären Gründen nicht eingeschlossen);
- hinzu kommen 2%, die bedingungslos gewährt werden (zuvor 1% unter zwei bestimmten Bedingungen).



### Prémio de final de ano aumentado em 1% com simplificação das condições de obtenção:

- o prémio é de 5% ligado aos períodos de absentismo (faltas ao trabalho, sem tomar em conta as faltas por razões familiares);
- o prémio é complementado em 2% sem nenhum condicionamento (antigamente 1% com 2 condicionamentos).



**Les administratifs bénéficieront de 27 jours de congé et d'une prime de fin d'année** (les administratifs avec un 13<sup>e</sup> mois plus favorable, gardent le 13<sup>e</sup> mois non cumulable avec la prime de fin d'année).



**Das administrative Personal erhält 27 Tage Urlaub und eine Jahresendprämie** (administratives Personal mit einem besser gestellten 13. Monatsgehalt behält dieses - nicht kumulierbar mit Jahresendprämie).



**Os administrativos beneficiarão de 27 dias de férias e de um prémio de final de ano** (os administrativos com um 13<sup>o</sup> mês mais favorável, continuam com o 13<sup>o</sup> mês não cumulável com o prémio de final de ano).



**Avancement dans les qualifications professionnelles.** Les salariés, qui réussissent une formation permettant d'accéder à un niveau 3 (B3, C3, D3, E3 et F3) passent tout de suite à la prochaine catégorie sans que l'employeur doit l'accorder.



**Aufstieg in der beruflichen Qualifikation.** Angestellte steigen nach erfolgreicher Weiterbildung für Niveau 3 (B3, C3, D3, E3 & F3) umgehend, ohne gesonderte Erlaubnis des Arbeitgebers, in die nächste Kategorie auf.



**Avanço nas qualificações profissionais.** Os assalariados que concluem com sucesso uma formação que permite aceder ao nível 3 (B3, C3, D3, E3 e F3) passarão imediatamente para a próxima categoria sem que a entidade patronal tenha de concordar.



### Meilleures conditions pour les formations professionnelles des chauffeurs de camion

- les formations seront organisées pendant les heures de travail ;
- l'employeur prend intégralement en charge la formation obligatoire ;
- l'employeur met un camion à disposition du salarié pour effectuer la formation.



### Bessere Bedingungen für die berufliche Weiterbildung der LKW-Fahrer

- Weiterbildungen finden in der Arbeitszeit statt;
- Arbeitgeber übernimmt vollständig die Kosten für obligatorische Formationen;
- Arbeitgeber stellt einen LKW für die Weiterbildung zur Verfügung.



### Melhores condições para as formações profissionais dos motoristas de camião

- as formações serão realizadas durante o horário de trabalho;
- a entidade patronal assume os custos da formação obrigatória;
- a entidade patronal coloca um camião à disposição para efetuar a formação.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

## TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE



**Paul DE ARAUJO**  
LCGB-ACAP  
pdearaujo@lcgb.lu



**Paul GLOUCHITSKI**  
Transport, LCGB-ACAP  
LCGB-CNSG  
pglouchitski@lcgb.lu



**Ayrton NOVAIS**  
Garages  
anovais@lcgb.lu

### Gardiennage / Wach- und Sicherheitsdienste

**Les discussions avancent, même en présence de quelques obstacles !**

Après plus de 10 mois de négociations depuis décembre 2017, le LCGB peut confirmer que les discussions pour le renouvellement de la convention collective sectorielle avancent, même en présence de quelques obstacles.

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du gardiennage, avait formulé des propositions concrètes dans l'intérêt des salariés, même face à la demande patronale d'un conditionnement du 13<sup>ème</sup> mois en fonction de l'absentéisme ainsi que d'une augmentation salariale lamentable et une demande de flexibilité à outrance.

Suite à l'engagement sans cesse du LCGB pour obtenir une convention collective juste et équitable dans le strict intérêt des salariés, le patronat s'est finalement montré prêt à reconsidérer sa position en formulant des améliorations quant à :

- une augmentation salariale ;
- une augmentation de la prime de mariage et du PACS ;
- une augmentation de la prime pour maître-chien ;
- une augmentation de la prime pour transporteurs de fonds.

Mi-octobre, le LCGB a pu confirmer qu'une proposition concrète et écrite des éléments précédents sera transmise sous peu par le côté patronal comme convenu lors de la dernière réunion de négociation du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Le LCGB s'interroge alors sur les véritables intentions des annonces erronées, qui ont apparu dans la presse. Cette manœuvre représente plutôt une stratégie pré-électorale en vue des élections sociales imminentes qu'une véritable stratégie de négociation dans l'intérêt des salariés du secteur tout en compromettant ainsi les avancées déjà obtenues.

### Trotz einiger Hindernisse gehen die Gespräche weiter

Nach mehr als 10 Monaten Verhandlungen seit Dezember 2017, bestätigt der LCGB, dass die Gespräche über die Erneuerung des Branchenkollektivvertrags voranschreiten, trotz einiger vorhandener Hindernisse.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft in der Wach- und Sicherheitsbranche, hat konkrete Vorschläge im Interesse der Angestellten vorgelegt, auch gegenüber der Forderung der Arbeitgeberseite den 13. Monat an die Abwesenheitsrate zu binden sowie eines kläglichen Angebots zur Gehaltserhöhung und der Forderung nach einer übertriebenen Flexibilisierung.

Dank des unermüdlichen Einsatzes des LCGB für einen gerechten und angepassten Kollektivvertrag im strikten Interesse der Arbeitnehmer, haben die Arbeitgeber letztlich ihre Bereitschaft gezeigt, ihre Position zu überdenken und Verbesserung vorzulegen hinsichtlich:

- Gehaltserhöhung;
- Erhöhung der Heirats-/PACS-Prämie;
- Erhöhung der Prämie für Hundeführer;
- Erhöhung der Geldtransportprämie.

Der LCGB bestätigte Mitte Oktober, dass in der letzten Verhandlungssitzung am 1. Oktober 2018 vereinbart wurde, dass die Arbeitgeberseite hinsichtlich dieser Elemente demnächst konkrete schriftliche Vorschläge vorlegen wird.

Der LCGB stellt sich die Frage nach den wirklichen Gründen über die erschienenen Pressemitteilungen. Dieses Manöver scheint eher wahltaktische Gründe in Hinblick auf die Sozialwahlen zu haben, als eine echte Verhandlungsstrategie im Interesse der Angestellten der Branche zu sein und dabei wird eine Gefährdung der Gespräche in Kauf genommen.



## CCT secteur Bus

### Conférence des délégués décide de reprendre les négociations

Lors d'une conférence des délégués en date du 19 septembre 2018, le Comité Exécutif du LCGB-ACAP a consulté ses délégués et membres concernant la situation actuelle des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du secteur bus.

Paul DE ARAUJO, secrétaire syndical, Paul GLOUCHITSKI, assistant syndical et Dominique MACHADO, vice-président du LCGB-ACAP, ont informé les délégués et membres quant à la dernière réunion avec la fédération patronale FLEAA ainsi que l'état du projet de règlement grand-ducal permettant de déroger le temps de conduite et de repos de chauffeurs affectés sur les lignes ne dépassant pas 50 kilomètres.

Alors que la FLEAA refuse à l'heure actuelle toute négociation de diminution générale des amplitudes, sans connaître l'impact du nouveau règlement grand-ducal et l'avenant à la convention collective signé entre parties le 10 avril 2017, les négociations sont au point mort. Le LCGB-ACAP constate qu'au vu du nouveau règlement grand-ducal et les garanties formulées dans l'avenant, les amplitudes connaîtront une diminution substantielle.

Comme la FLEAA a déclaré lors de la dernière réunion d'être disposée à continuer les négociations sur les autres points importants, le LCGB-ACAP a décidé, par un vote unanime, de reprendre les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective améliorant les conditions de travail et salariales de tous les salariés du secteur (chauffeurs de bus et camionnettes ainsi que du personnel technique et administratif), qui ont débuté il y maintenant 4 ans.



## Kollektivvertrag Bus

### Delegiertenkonferenz beschließt Wiederaufnahme der Verhandlungen

Im Rahmen einer Delegiertenkonferenz am 19. September 2018, befragte das Exekutivkomitee des LCGB-ACAP seine Delegierten und Mitglieder über den aktuellen Verhandlungsstand zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags Bus.

Gewerkschaftssekretär Paul DE ARAUJO, Gewerkschaftsassistent Paul GLOUCHITSKI und Vizepräsident des LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, informierten die Delegierten und Mitglieder über die letzte Sitzung mit dem Arbeitgeberverband FLEAA sowie die großherzogliche Verordnung, die eine Änderung der Fahr- und Ruhezeiten der Fahrer auf Buslinien unter 50 km erlaubt.

Da die FLEAA derzeit jegliche Gespräche über eine generelle Verringerung der Schichtzeiten (Amplituden) ablehnt, solange die Auswirkungen der neuen großherzoglichen Verordnung und des am 10. April 2017 unterschriebenen Kollektivvertragsanhangs nicht bekannt sind, befinden sich die Verhandlungen in einer Sackgasse. Der LCGB-ACAP stellt fest, dass angesichts dieser neuen großherzoglichen Verordnung und der im Kollektivvertragsanhang festgelegten Garantien die Schichtzeiten substanziell reduziert wurden.

Da die FLEAA in der letzten Sitzung ihre Bereitschaft signalisiert hat, über alle anderen Punkte zu verhandeln, hat der LCGB-ACAP durch eine mehrheitliche Wahlentscheidung beschlossen, die Verhandlungen, die seit 4 Jahren andauern, mit Hinblick auf den Abschluss eines Kollektivvertrags, der die Arbeits- und Gehaltsbedingungen aller Angestellter des Sektors (Bus- und Kleinbusfahrer sowie technisches und administratives Personal) verbessert, wiederaufzunehmen.

## CCT secteur Bus

### Entrée en vigueur du règlement grand-ducal diminue les amplitudes

Le nouveau règlement grand-ducal permettant de fractionner le temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus affectés à des lignes de moins de 50 kilomètres ainsi que l'avenant à la convention collective signé en date du 10 avril 2017 sont entrés en vigueur le 28 octobre 2018.

Ce règlement a pu être adopté grâce à l'engagement du LCGB, le seul syndicat à œuvrer sans relâche et à suivre ce dossier auprès du Ministère du Transport. Cet aboutissement est le fruit d'un travail persévérant et intense du LCGB depuis des années pour la baisse des amplitudes. Les patrons devront maintenant adapter les roulements en disposant dorénavant d'un outil légal pour réduire les journées de travail.

Lors d'une conférence des délégués en date du 19 septembre 2018, le LCGB avait déjà reçu mandat de reprendre les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective une fois que ce règlement grand-ducal sera entré en vigueur.

Comme la FLEAA avait, lors de la dernière réunion de négociations, déclaré d'être disposée à continuer les négociations sur les autres points importants et avait renouvelé sa proposition écrite, le LCGB continuera sa lutte pour l'amélioration des conditions de travail et salariales de tous les salariés du secteur (chauffeurs de bus et camionnette ainsi que du personnel technique et administratif).

Les négociations porteront notamment sur :

- 2 % d'augmentation pour les chauffeurs de minibus ;
- une augmentation linéaire de toutes les catégories de salaires et des employés administratifs, (une première historique) de l'ordre de 0,5 % par an pendant 3 ans (proposition initiale de la FLEAA à négocier) ;
- le travail le dimanche avec un minimum de 4 heures rémunérées ;
- Art. 9.2 congé supplémentaire : en guise de compensation pour l'éventuel non-respect d'un repos hebdomadaire de 45 heures (heures de congé ou de maladie incluses), il est accordé un congé supplémentaire fixé comme suit :

Avant		Après	
1-8 fois	1 journée	1-6 fois	1 journée
9-16 fois	2 journées	7-14 fois	2 journées
17-24 fois	3 journées	15-21 fois	3 journées
25-32 fois	4 journées	22-28 fois	4 journées
33-40 fois	5 journées	29-35 fois	5 journées
> 40 fois	6 journées	> 35 fois	6 journées

Une période de référence de 6 mois contre une gratification de 20 % d'un 13<sup>e</sup> mois n'a pas été retenue par les délégations syndicales. Pour le LCGB, seul un 13<sup>e</sup> mois complet pourrait compenser une période de référence allongée.

Le LCGB engagera désormais toutes ses forces afin de finalement pouvoir clôturer ces négociations, qui ont débuté il y a 4 ans.

## Kollektivvertrag Bus

### Inkrafttreten der großherzoglichen Verordnung sorgt für Reduzierung der Schichtzeiten

Eine neue großherzogliche Verordnung, die es erlaubt die Fahr- und Ruhezeiten der Busfahrer auf Linien unter 50 km zu splitten, sowie der am 10. April 2017 unterschriebene Kollektivvertragsanhang traten am 28. Oktober 2018 in Kraft.

Diese Verordnung konnte dank des LCGB erlassen werden, der einzigen Gewerkschaft, die unablässig dieses Dossier bearbeitet und beim Transportministerium weiterverfolgt hat. Ein Ergebnis der langjährigen, harten und intensiven Arbeit des LCGB zur Senkung der Schichtzeiten. Die Arbeitgeber verfügen nun über die rechtlichen Mittel zur Reorganisation der Schichtwechsel, um die Länge des Arbeitstages zu reduzieren.

Im Rahmen einer Delegiertenkonferenz am 19. September 2018 hatte der LCGB das Mandat erhalten, die Verhandlungen mit Hinblick auf den Abschluss eines Kollektivvertrags wieder aufzunehmen, sobald diese großherzogliche Verordnung in Kraft getreten ist.

Da die FLEAA in der letzten Verhandlungssitzung ihre Bereitschaft signalisiert hatte, über alle anderen wichtigen Punkte zu verhandeln, und den unterzeichnenden Gewerkschaften ein erneuertes Angebot schriftlich vorgelegt hat, setzt der LCGB seinen Kampf für bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen für alle Angestellten der Branche (Bus- und Kleinbusfahrer sowie technisches und administratives Personal) fort.

Zur Verhandlung stehen:

- 2 % Erhöhung für Kleinbusfahrer;
- lineare Erhöhung aller Gehaltskategorien und (erstmalig) die der Verwaltungsangestellten von 0,5 % pro Jahr während 3 Jahren (erstes und zu verhandelndes Angebot der FLEAA);
- bei Sonntagsarbeit, mindestens 4 bezahlte Stunden;
- Art. 9.2 Zusatzurlaub: Zur Kompensation bei einer eventuellen Missachtung der wöchentlichen Ruhezeit von 45 Stunden (Urlaub und Krankheit eingeschlossen), wurde ein zusätzlicher Urlaub wie folgt festgelegt:

Vorher		Nachher	
1-8 mal	1 Tag	1-6 mal	1 Tag
9-16 mal	2 Tage	7-14 mal	2 Tage
17-24 mal	3 Tage	15-21 mal	3 Tage
25-32 mal	4 Tage	22-28 mal	4 Tage
33-40 mal	5 Tage	29-35 mal	5 Tage
> 40 mal	6 Tage	> 35 mal	6 Tage

Eine Referenzperiode von 6 Monaten gegen eine Gratifikation von 20% des 13. Monats wurde von den gewerkschaftlichen Delegationen abgelehnt. Für den LCGB kann nur ein vollständiger 13. Monat eine verlängerte Referenzperiode kompensieren.

Der LCGB setzt sich nun mit aller Kraft dafür ein, die Verhandlungen, die bereits 4 Jahre andauern, abzuschließen.



## Modalités des amplitudes

Les conséquences financières du règlement grand-ducal concernant les amplitudes seront liées aux primes et heures supplémentaires ci-dessous, suivants les modalités fixées dans l'avenant :

- 10 heures d'amplitude, tout heure de plus est considérée comme heure supplémentaire ;
- 11 heures d'amplitude, tout heure de plus est considérée comme heure supplémentaire ;
- 12 heures d'amplitude, tout heure de plus est considérée comme heure supplémentaire.

Les primes mensuelles deviennent au-delà des limites suivantes des primes journalières majorées de 50 % pour tous les chauffeurs :

- plus de 11 heures d'amplitude : prime de 5,30 €/jour ;
- plus de 12 heures d'amplitude : prime de 8,18 €/jour.

## Modalitäten der Schichtzeiten

Die finanziellen Folgen der großherzoglichen Verordnung hinsichtlich der Schichtzeiten sind an die unten genannten Prämien und Überstundenzahlungen entsprechend dem vereinbarten Kollektivvertragsanhang gebunden:

- 10-Stunden-Schicht, alles darüber hinaus Überstunden;
- 11-Stunden-Schicht, alles darüber hinaus Überstunden;
- 12-Stunden-Schicht, alles darüber hinaus Überstunden.

Monatsprämien werden für alle Busfahrer kategorien über die folgenden Schichtzeiten hinaus zu täglichen Prämien erhöht um 50%:

- Schichtzeit von über 11 Stunden: Prämie von 5,30 €/Tag;
- Schichtzeit von über 12 Stunden: Prämie von 8,18 €/Tag.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

## SERVICES & COMMERCE / DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL



**Mandy NOESEN**  
Services & Commerce  
mnoesen@lrgb.lu



**Christophe DIAS**  
Services & Commerce  
cdias@lrgb.lu



**Daniel MARQUES**  
Services & Commerce  
dmarques@lrgb.lu



**Davide ROCHA**  
Nettoyage  
drocha@lrgb.lu

### SAMSIC Facility Luxembourg SARL

#### Pratiques scandaleuses

Suite aux événements survenus ces derniers mois, le LCGB se voit fortement sollicité par les salariés de SAMSIC Facility Luxembourg SARL afin de dénoncer les nombreuses pratiques scandaleuses et totalement en irrégularité avec les règles en vigueur.

En effet, le LCGB constate des infractions claires aux règles et procédures en matière de contrats de travail. L'entreprise ne respecte pas l'article 6 de la convention collective concernant la révision du contrat de travail voire même les dispositions légales en vigueur à propos de la modification substantielle du contrat de travail.

Au-delà, le manque de matériel adéquat met en danger la santé et la sécurité au travail et ceci à travers les différents chantiers. Le comportement irrespectueux de l'encadrement des équipes que subissent les salariés est pourtant intolérable. Le LCGB a donné un délai à la direction afin de rectifier ces problèmes et d'équiper les salariés correctement. Malheureusement, la direction n'a pas voulu réagir.

En conséquent, le LCGB a été contraint et forcé à saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) afin qu'elle exerce son rôle et ses compétences pour lancer une enquête au sein de la société.

Comme il est inadmissible qu'aujourd'hui à l'ère du 21<sup>ème</sup> siècle, des employeurs procèdent à de tels agissements envers leurs propres salariés, d'autres initiatives vont être entamées par le LCGB.

Le LCGB s'engage de toutes ses forces et utilisera tous les moyens dont il dispose afin de faire reprendre raison aux dirigeants de SAMSIC Facility Luxembourg SARL dans le strict intérêt de ses membres et des salariés de l'entreprise.

#### Skandalöse Praktiken

Aufgrund der in den letzten Monaten beobachteten Ereignisse, sieht sich der LCGB dringend in der Pflicht, sich für die Angestellten des Unternehmens SAMSIC Facility Luxembourg SARL einzusetzen und die skandalösen Praktiken und rechtswidrigen Unregelmäßigkeiten zu verurteilen.

Der LCGB stellt eindeutige Verstöße gegen Regeln und Prozeduren hinsichtlich der Arbeitsverträge fest. Das Unternehmen respektiert weder Artikel 6 des Kollektivvertrags noch die gültige Rechtsprechung über substantielle Änderungen des Arbeitsvertrags.

Darüber hinaus gefährdet der Mangel an adäquatem Arbeitsmaterial die Gesundheit und Sicherheit der Angestellten. Der respektlose Umgang mit den Angestellten ist nicht tolerierbar. Der LCGB hat der Geschäftsleitung eine Frist gesetzt, zur Behebung dieser Probleme und zur Ausstattung der Angestellten mit dem entsprechenden Material. Leider hat diese nicht reagiert.

Deshalb war der LCGB gezwungen, die Gewerbeinspektion (ITM) einzuschalten, damit aufgrund ihrer Befugnisse eine Untersuchung eingeleitet wird.

Da heute im 21. Jahrhundert solche Machenschaften der Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten untragbar sind, wird der LCGB weitere Schritte einleiten.

Der LCGB setzt sich mit all seinen Kräften und ihm zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, dass die Unternehmensverantwortlichen von SAMSIC Facility Luxembourg SARL zur Vernunft kommen.



## Secteur du nettoyage

### Transfert du contrat d'entretien

Le LCGB a été informé qu'une entreprise belge a repris 3 chantiers d'un client ayant une société de nettoyage luxembourgeoise comme contractant. Cependant, la société belge a refusé de reprendre le personnel en question en s'appuyant sur des jurisprudences européennes et visant ainsi à contourner l'article 5 de la convention collective sectorielle afin de ne pas devoir reprendre ou céder les salariés en question. Le LCGB marque son désaccord total avec une telle politique et n'acceptera pas cette infraction de la convention collective existante !

La priorité absolue du LCGB est la sauvegarde des emplois. L'obligation générale d'application de la convention collective est à respecter par toute société de nettoyage de bâtiments s'installant au Luxembourg. En conséquence, le LCGB a adressé une lettre à la Fédération des Entreprises de Nettoyage ainsi qu'à l'ITM afin de soulever cette problématique. Le LCGB revendique une clarification de la convention collective ainsi qu'une surveillance plus forte afin d'éviter qu'une telle situation se reproduise.

Pour le LCGB, une des priorités pour les prochaines négociations de la convention collective sera de clarifier et de reformuler l'article 5 concernant le transfert du contrat d'entretien afin de garantir et de préserver l'emploi et les conditions de travail des salariés du secteur de nettoyage au Luxembourg.

## Sektor Gebäudereinigung

### Übertragung des Servicevertrags

Der LCGB hat erfahren, dass ein belgisches Unternehmen 3 Gebäudeaufträge eines Kunden übernommen hat, für die zuvor eine luxemburgische Reinigungsfirma unter Vertrag stand. Das belgische Unternehmen lehnte jedoch die Übernahme des entsprechenden Personals ab unter Berufung der europäischen Gesetzgebung und versuchte somit den Artikel 5 des Branchenkollektivvertrags zu umgehen. Der LCGB lehnt eine solche Politik ab und akzeptiert nicht, dass der Kollektivvertrag missachtet wird!

Die Sicherung der Arbeitsplätze hat höchste Priorität für den LCGB. Die generelle Verpflichtung zur Anwendung des Kollektivvertrags gilt für alle Gebäudereinigungsfirmen, die in Luxemburg tätig sind. Der LCGB hat sich deshalb schriftlich an den Verband der Gebäudereinigungsfirmen sowie die Gewerbeaufsicht ITM gewandt, um das Problem zu lösen. Der LCGB fordert eine Klarstellung des Kollektivvertrags sowie dessen strenge Überwachung, um solche Situationen zu vermeiden.

Der LCGB setzt sich deshalb bei den nächsten Kollektivvertragsverhandlungen dafür ein, Artikel 5, der den Transfer der Serviceverträge betrifft, zu präzisieren und umzuformulieren, damit die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Angestellten im Gebäudereinigungssektor garantiert bleiben.

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



**Céline CONTER**  
Secteur public  
cconter@lcgb.lu



**Tiago DA SILVA**  
Secteur public  
tdasilva@lcgb.lu



**Carlo WAGENER**  
Secteur public  
cwagener@lcgb.lu

## Luxembourg Institute of Science and Technology

### Nouvel accord de travail

En date du 17 octobre 2018, le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) et les syndicats LCGB et OGBL ont signé un nouvel Accord Collectif de Travail (CAT).

Valable pour une durée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, l'accord comporte de nouveaux articles quant au temps partiel, au congé sans solde, au congé scientifique, à la reprise d'études doctorales ou de master, sur mesures en faveur des salarié(e)s âgé(e)s et au télétravail. Il détaille également les modalités d'augmentation salariale pour les 3 prochaines années, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Représentant l'aboutissement de longs mois de négociations, cet accord concrétise de nouvelles avancées pour le LIST et ses salariés.

### Neuer Kollektivvertrag

Am 17. Oktober 2018 haben das Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag unterschrieben.

Gültig für 3 Jahre, vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020, enthält die Vereinbarung neue Artikel zu Teilzeitarbeit, unbezahltem Urlaub, wissenschaftlichem Urlaub, die Wiederaufnahme eines Doktors oder Master, Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer und Telearbeit. Die Vereinbarung enthält außerdem Details zu Gehaltserhöhungen in den kommenden 3 Jahren und rückwirkend zum 1. Januar 2018. Dieses Ergebnis der Verhandlungen der letzten Monate stellt einen Fortschritt für das LIST und seine Angestellten dar.



## POST Luxembourg

### CCT 2.0 - Succès de négociation

Suite à l'adaptation du point indiciaire applicable aux employés de l'Etat, les parties signataires de la convention collective de travail en vigueur auprès de la POST Luxembourg ont convenu en date du 25 octobre 2018 d'attribuer une augmentation linéaire de 1,5 % à partir du mois de juin 2018 pour tous les salariés, excepté ceux en ayant déjà bénéficié suivant les dispositions dérogatoires de l'article 32. Paiement rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2018 avec le salaire du mois de novembre 2018.

### Kollektivvertrag 2.0 - Verhandlungserfolg

Infolge der Anpassung des Punktwerts der Angestellten beim Staat, wurde von den unterzeichnenden Parteien des Kollektivvertrags POST Luxembourg am 25 Oktober 2018 eine lineare Gehaltserhöhung von 1,5% ab dem Monat Juni 2018 für alle Angestellten, außer denjenigen die bereits von der Ausnahmebestimmung des Art. 32 profitieren, vereinbart. Rückwirkende Zahlung zum 01. Juni 2018 mit dem Monatsgehalt November 2018.



# 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

### INCCI

#### Insatisfaction du personnel quant à l'astreinte et à la permanence

Suite à une insatisfaction générale du personnel concernant l'organisation du travail, suite à de nombreuses questions, réclamations et demandes adressées à la délégation du personnel en 2018, après de maintes réunions avec la Direction, après l'avis juridique sur le temps de travail, après la réunion d'information du personnel en juillet 2018, le LCGB et la délégation du personnel revendiquent :

- une définition claire et sans ambiguïté des notions de l'astreinte et de la permanence sur place ;
- une adaptation de la convention collective de travail réglant cette problématique au niveau national ;
- la transposition de la directive européenne 2003/88 et d'une jurisprudence du 21 février 2018 (C-518/15) de la Cour Européenne sur l'aménagement du temps de travail ;
- une réorganisation du fonctionnement du bloc opératoire (« OP-Planification ») ;
- une solution valable pour la problématique de la responsabilité civile professionnelle dans ce contexte.

Le LCGB et la délégation du personnel vont :

- analyser la nouvelle proposition « OP-Planification », l'avis de la délégation du personnel ainsi que la validation obligatoire par cette dernière avant mise en oeuvre ;
- demander une entrevue avec la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) ;
- obtenir une clarification de l'application légale de l'astreinte et de la permanence ;
- en cas d'un résultat positif, demander le paiement rétroactif des heures supplémentaires de 3 ans.

Les priorités absolues du LCGB sont la sécurité du personnel et des patients ainsi que la garantie de la dotation et qualification du personnel (p.ex. urgence en salle hybride). Le LCGB et la délégation du personnel font appel au respect et à la valorisation du travail de chaque salarié.

#### Unzufriedenheit des Personals bezüglich der Rufbereitschaft

Aufgrund einer generellen Unzufriedenheit des Personals bezüglich der Arbeitszeitregelung, aufgrund der zahlreichen Reklamationen und Anfragen an die Personaldelegation in 2018, nach einer Reihe von Treffen mit der Direktion, nach einer juristischen Stellungnahme über die Arbeitszeiten, nach der Personalversammlung im Juli 2018, fordern der LCGB und die Personaldelegation:

- eine klare und unmissverständliche Definition der Begriffe Rufbereitschaft und Anwesenheitsdienst;
- eine Anpassung des Kollektivvertrags, um diese Problematik national zu regeln;
- die Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG und des EuGH-Urteils vom 21. Februar 2018, Az.: C-518/15 über die Arbeitszeitgestaltung;
- eine Neuorganisation der OP-Betriebs („OP-Planification“);
- in diesem Zusammenhang eine geeignete Lösung für die Problematik der Berufshaftpflicht.

Der LCGB und die Personaldelegation werden:

- den neuen Vorschlag „OP-Planification“ analysieren - die Stellungnahme der Personaldelegation sowie die obligatorische Validation dieser werden vor der Umsetzung berücksichtigt;
- eine Unterredung mit dem Krankenhausverband FHL (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois) beantragen;
- die Klärung der gesetzlichen Umsetzung der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes bewirken;
- im Falle eines positiven Resultats, eine rückwirkende Überstundenzahlung für die vergangenen 3 Jahre fordern.

Für den LCGB hat die Sicherheit des Personals und der Patienten absoluten Vorrang. Die Personaldotation und Qualifikation des Personals muss garantiert bleiben (z.B. Notfallaufnahme im Hybrid-OP). Der LCGB und die Personaldelegation fordern den Respekt und die Aufwertung der Arbeit aller Angestellten ein.

## PRESTATION COMPLÉMENTAIRE DU LCGB ZUSATZLEISTUNG DES LCGB



### VITA

Votre cotisation syndicale comprend une part de 0,50 € par mois à la caisse de décès VITA, qui garantit à vos héritiers ou aux ayants droit le versement d'un capital en cas de décès. La VITA rembourse une partie des factures en médecine complémentaire (ostéopathie, chiropratique et diététique) jusqu'en hauteur de 30 € par consultation. Les remboursements sont limités à un maximum de 4 consultations par famille et par trimestre.

### VITA

Ihr Mitgliedsbeitrag enthält einen monatlichen Beitrag von 0,50 € für die Sterbekasse VITA, welche den Erben oder Rechteinhabern die Auszahlung eines Kapitals im Sterbefall garantiert. Die VITA erstattet auch einen Teil der Kosten bis maximal 30 € pro Konsultation der Komplementärmedizin (Osteopathie, Chiropraktiker, Ernährungsberater, usw.). Die Anzahl der erstatteten Rechnungsbeträge ist auf maximal 4 pro Haushalt und Trimester begrenzt.

# FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



**Francis LOMEL**

Secrétaire général  
Chef du Département  
Frontaliers  
flomel@lrgb.lu

## 1<sup>ère</sup> réunion commune des fédérations des frontaliers

Les comités des fédérations des frontaliers belges, français et allemands du LCGB se sont réunis en date du 28 septembre 2019 en vue d'un premier échange constructif. Après des brèves introductions des participations des différentes fédérations, Francis LOMEL, secrétaire général du LCGB, a présenté la ligne directrice avec le programme d'action syndical en vue des prochaines élections sociales en mars 2019.

## I. gemeinsame Sitzung der Grenzängerverbände

Am 28. September 2018 trafen sich die Vorstände der belgischen, französischen und deutschen Grenzängerverbände des LCGB zu einem ersten konstruktiven Austausch. Nachdem sich die einzelnen Vertreter gegenseitig vorgestellt hatten, präsentierte der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL den Leitfaden der Gewerkschaft und das vollständige Aktionsprogramm für die anstehenden Sozialwahlen im März 2019.



## Action d'information dans la région frontalière

18 octobre 2018



**INVITATION**

# SOIRÉE D'INFORMATION : RÉFORME FISCALE 2018

**Mercredi, le 21 novembre 2018,  
à 19h30**

**CSC-Arlon**  
(Rue Pietro Ferrero / B-6700 Arlon)

## QUELS CHANGEMENTS ET QUELLES CONSÉQUENCES POUR L'IMPOSITION DES FRONTALIERS MARIÉS ?

La réforme fiscale, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, apporte beaucoup de changements pour les contribuables frontaliers.

Cette réforme risque d'avoir un impact considérable sur la charge fiscale de certains contribuables et, dans certains cas, même générer des répercussions négatives.

Le LCGB et la CSC Luxembourg vous invitent à une réunion d'information, qui permettra de faire un point sur toutes les nouveautés apportées par cette réforme.

**WWW.LCGB.LU**



en collaboration avec la FEC





**Norry PEIFFER**  
Président LCGB-Retraités

## Séminaire annuel - Problèmes du dos

### Pathologies, prévention et thérapies

Le 30 octobre 2018, le LCGB-Retraités a invité à son séminaire thématique annuel. Comme les années précédentes, le séminaire a été un plein succès avec 150 participants venus pour se renseigner sur les problèmes du dos et leurs traitements.

Monsieur Karim MERROUCHE, kiné à la clinique du dos du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), a présenté les différentes pathologies du dos ainsi que leurs origines et symptômes. Le manque de mobilité étant une des causes principales des problèmes du dos, il a ensuite passé en revue une série de mesures préventives et insisté sur l'importance d'une forte musculation dorso-lombaire.

Madame Sanja BETZ, infirmière à la clinique du dos du CHEM, a présenté les différents centres d'activités de la clinique et les partenariats, qui existent notamment avec le Rehazenter et le Domaine thermal de Mondorf. Elle a ensuite passé en revue différents types de douleur et leurs traitements censés éviter à tout prix la nécessité d'une opération du dos. En fin de matinée, les participants ont profité pour se renseigner sur les bons comportements en relation avec des exemples concrets de problèmes du dos.

## Jährliches Seminar - Rückenprobleme

### Pathologien, Prävention und Therapie

Am 30. Oktober 2018 lud der Fachverband der LCGB-Rentner zu seinem jährlich organisierten thematischen Seminar ein. Auch in diesem Jahr war das Seminar ein großer Erfolg, mit 150 Teilnehmern, die sich über das Thema „Rückenprobleme und deren Behandlung“ informierten.

Herr Karim MERROUCHE, Physiotherapeut an der Rückenklinik des Emile Mayrisch Krankenhauses (CHEM), stellte die verschiedenen Rückenkrankheiten sowie deren Ursprung und Symptome vor. Da mangelnde Mobilität eine der Hauptursachen für Rückenprobleme ist, erläuterte er anschließend eine Reihe von Präventivmaßnahmen und betonte die Bedeutung einer starken Rückenmuskulatur.

Frau Sanja BETZ, Krankenschwester der Rückenklinik des CHEM, stellte die verschiedenen Leistungen der Klinik und die Kooperationen mit dem Rehazenter und dem Kurbad Mondorf vor. Des Weiteren erläuterte sie die verschiedenen Schmerz- und Behandlungsformen, da Rückenoperationen unbedingt vermieden werden sollten. Am späten Vormittag konnten die Teilnehmer die Gelegenheit nutzen, sich anhand konkreter über rückengerechte Haltung und Bewegung zu informieren.





## Restez engagé !

**Votre affiliation LCGB également après la vie professionnelle**

**Représentation des intérêts des personnes âgées vis-à-vis de la politique et les instances**

### **Le LCGB lutte pour :**

- le maintien de l'ajustement des pensions au niveau des salaires ;
- pour une société socialement équitable pour les retraités, leurs enfants et leurs petits-enfants.

### **Assistance gratuite :**

- pour vos démarches administratives ;
- vos démarches lors du décès d'un proche ;
- pour vos questions liées à la déclaration d'impôts ;
- pour vos questions liées aux prestations sociales (i.e. service pensions) ;
- assistance juridique en vie privée ;
- pour vos questions sur le surendettement.

## Bleiben Sie engagiert!

**Auch nach dem Berufsleben Mitglied beim LCGB sein**

**Interessenvertretung der Senioren gegenüber der Politik und Behörden**

### **Der LCGB setzt sich für Sie ein:**

- für eine Rentenanpassung an Löhne und Gehälter;
- für eine sozial gerechte Gesellschaft für Rentner, ihre Kinder und Enkelkinder.

### **Kostenlose Unterstützung:**

- bei administrativen Formalitäten;
- bei den Formalitäten bei einem Sterbefall in der Familie;
- bei Fragen rund um die Steuererklärung;
- bei Fragen zur Renten-, Krankenkassen-versicherung und anderen Sozialleistungen (z.B. Rentendienst);
- Rechtsbeistand im Privatleben;
- bei Fragen zu Verschuldung.



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

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Eure überzeugende Präsenz an unseren Kandidatentagen und beim Gewerkschaftsrat in Zolwer hat den LCGB gestärkt. Für dieses Engagement bin ich jedem einzelnen sehr dankbar, sei es für die Rede der Personalvertreter oder die Unterstützung unserer Mitglieder.

Es erfüllt mich mit großer Freude zu sehen, dass die Personalvertreter und Kandidaten, darunter sehr viele neue Gesichter, immer mehr zusammen finden und einen gemeinsamen Weg im Hinblick auf die nächsten Sozialwahlen gehen.

Die kommenden Monate sind entscheidend für unseren gemeinsamen Erfolg bei den Sozialwahlen. Ein gutes Resultat bei den Wahlen der Arbeitnehmerkammer verleiht den Mitgliedern des LCGB eine entscheidende Stimme bei arbeitspolitischen Entscheidungen in unserem Land. Und innerhalb der Unternehmen kann jeder einzelne Personalvertreter aktiv für die Rechte seiner Kollegen eintreten und

dabei auf die Unterstützung des LCGB und seines jungen und motivierten Teams an Gewerkschaftssekretären zählen.

Nach den vergangenen Wochen sehe ich mit Zuversicht dem Wahltag am 12. März 2019 entgegen. Unsere Personalvertreter und Kandidaten sind motiviert und möchten gemeinsam mit dem LCGB die digitale Zukunft gestalten. Die neu gewählten LCGB-Personalvertreter werden dem LCGB zukünftig noch mehr Profil verleihen!

Ich hoffe, Euch auch bei unseren kommenden Veranstaltungen und Fortbildungen begrüßen zu dürfen, um uns gemeinsam nicht nur für die Sozialwahlen sondern auch für die zukünftige gewerkschaftliche Arbeit in der Arbeitnehmerkammer und den Betrieben vorzubereiten. Dann werden wir nicht nur gestärkt, sondern als eine Einheit verbunden, schon heute die Zukunft gemeinsam gestalten.

## Träipen- an Hierkenmëtteg - Sektoun Stausee

21. Oktober 2018

Den 21. Oktober 2018, huet am Veräinssall zu Bauschelt den traditionellen Träipen- an Hierkenmëtteg stattfonnt. Eng gutt 80

Léit hunn sech bei engem gemittlechen lesse getraff. Um 15.00 Auer ass et dann weider gaange mam Orchester "Ni Doheim".





## Ausflug an Holland - Sektioon Stausee

08.-10. September 2018

Eng ronn 25 Membere vun der LCGB-Sektioon Stausee sinn gemeinsam op ee flotten Ausflug a Richtung Holland gefuer. Den 1. Dag stoung eng Visitt zu Leiden um Programm, den Dag drop een

Dagesausflug op Amsterdam mat ville flotte Visitten. De leschten Dag huet d'LCGB-Sektioon Stausee dann nach de Madurodam (Miniaturpark) zu Scheveningen besicht.



## 37. Quetschefest Gemeng Suessem

16. September 2018

Déi 37. Editioun vum Quetschefest vun der-Sektioon Gemeng Suessem huet an der Hal Polyvalent zu Suessem stattfonnt. Eng gutt 100 Leit hunn sech dëse Mëtteg getraff an hunn bei engem gudden lessen e puer flott Stonnen zesumme verbruecht. No dem lessen ass et dann direkt weider gaange mat flotter Animatioun.

## Millefest Sektioon Schëffleng

29. an 30. September 2018

Samschdes huet d'Sektioon um traditionellen Millefest ab 08.00 Auer Moies hire selwergemaachte Viz verkaf. Sonndes gouf et nieft dem Viz och ee gemeinsam Mëttegiessen, wou eng ronn 40 Memberen deelgeholl hunn.



## Rees op Heidelberg an Speyer - Sektioon Eischen

15. an 16. September 2018



# AGENDA 2018



16.11.2018 - 19:30	Beaujoloisowend vun der Sektioon Esch/Uelzecht	Maison des Jeunes (St. Joseph) zu Esch
18.11.2018 - 11:30	Choucroute lessen vun der Sektioon Dikrech	Internat Jos Schmit zu Dikrech
24.11.2018 - 15:00	Thé Dansant vun der Sektioon Kayl/Téiteng	Veräinshaus um Widdem zu Kayl
30.11.2018 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektioon Biekerech	Café Gasper zu Niederpallen
03-07.12.2018	Rees op Wien vun der Sektioon Gemeng Suessem	Wien
04.12.2018 - 9:15	Fête St. Barbe vun der Sektioon Rëmeleng	Rëmeleng
07.12.2018 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektioon Beetebuerg	Beetebuerg am Veräinshaus
08.-09.12.2018 - 07:00	Rees op Bonn vun der Sektioon Dikrech	Bonn
08.12.2018 - 07:00	Rees op de Chrëschtmaert op Bonn vun der Sektioon Diddeleng	Bonn
08.-09.12.2018 - 07:00	Rees op Königswinter, Köln a Monschau vun der Sektioon vun de fransésische Frontalieren	Königswinter, Köln a Monschau
08.12.2018	Rentnerfeier vun der Sektioon Déifferdeng/Käerjeng	Hall de la Chiers zu Déifferdeng

**9. Januar 2019**  
**Neijoerschreceptioun**  
**Hall Polyvalent Schëffleng**

# 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@lcgb.lu					



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

08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



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

08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



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

08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



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

	08h30 - 12h00 13h00 - 16h30			08h30 - 12h00 13h00 - 16h30	
--	--------------------------------	--	--	--------------------------------	--



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

			08h30 - 12h00 13h00 - 16h30		
--	--	--	--------------------------------	--	--



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

08h30 - 12h00 13h00 - 17h00			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) : Lundi à mercredi de 09h00 à 12h30 / jeudi de 14h00 à 18h00  
BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : Lundi de 14h00 à 18h00 / mardi à jeudi de 09h00 à 12h30  
VIELSALM (5, rue du Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00



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

	08h30 - 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
--	---------------	--	---------------	--	---------------

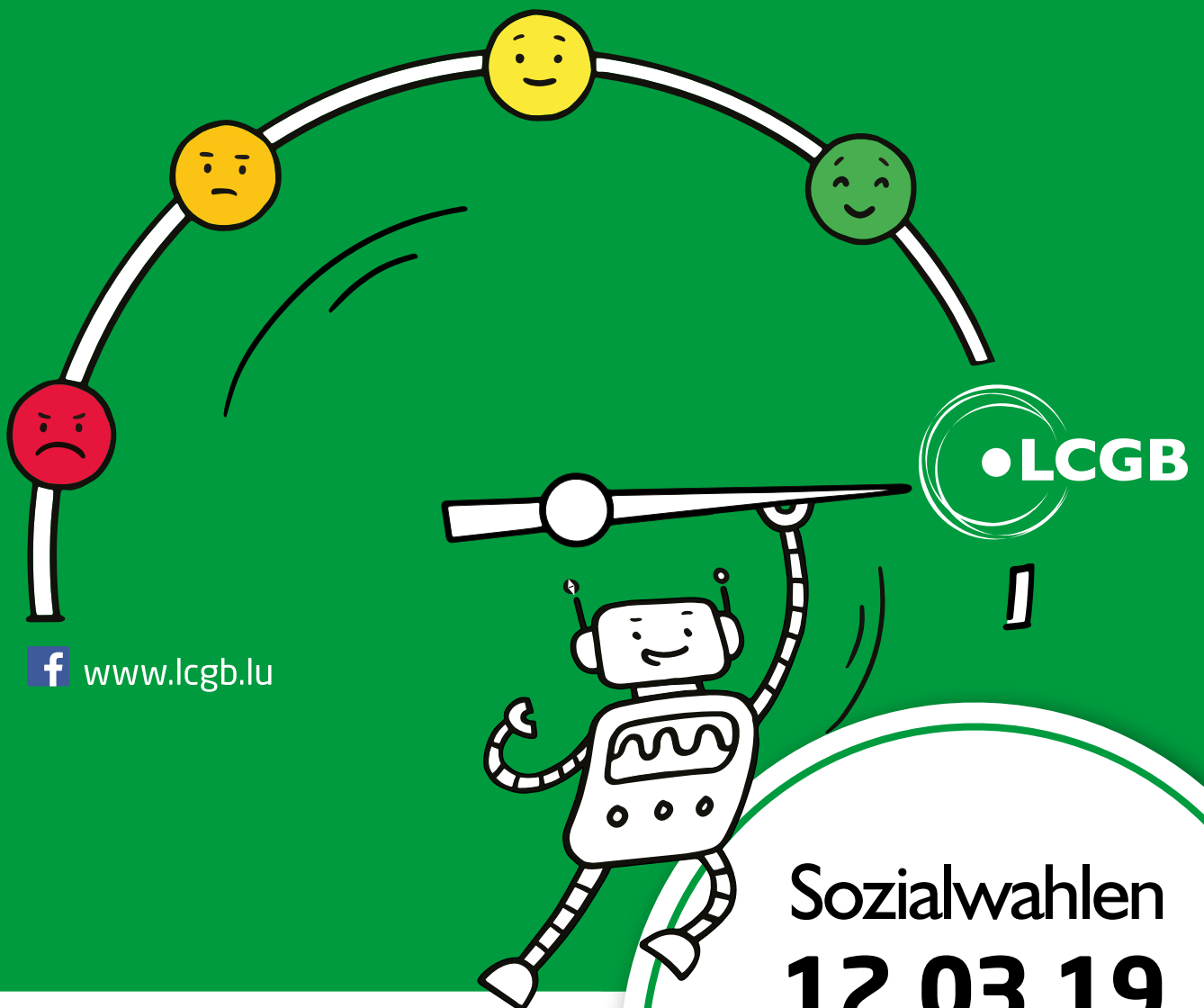


**WASSERBILLIG** (L-6601)  
Place de la Gare ☎ +352 74 06 55  
Consultas em lingua portuguesa  
GSM : +352 621 262 010 –  
Reinaldo CAMPOLARGO  
E-mail : camporei@pt.lu

			17h30 - 19h00		
--	--	--	---------------	--	--

# AUSGEZIELT ≠ AUSGEWIHLT.

Gidd dem LCGB am Mäerz Är Stëmm,  
fir d'Arbecht vu Muer zesummen ze gestalten!



f [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

Sozialwahlen  
**12.03.19**



Fir weider Informatiounen, kontaktéiert ons  
um **49 94 24-222** oder op [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)