

SOZIALE FORTSCHRÉTT

01 / 2019



Prett fir déi lescht
Ligne droite

SOMMAIRE / INHALT

N°1/2019

- 3 Editorial**
- 6 Actualités / Aktualität**
- 20 Délégations en entreprise / Betriebsratswahlen**
- Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
 - 26 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
 - 29 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
 - 31 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
 - 35 Finances / Finanzen**
 - 36 LCGB-SEA**
 - 38 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
 - 47 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
 - 49 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**
- 58 INFO-CENTER**
- 60 Retraités / Rentner**
- 62 International / Internationales**
- 68 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

Digitalisation : Nouvelle définition de notre société et de notre travail (II)

Travail 4.0 - Conception sociale de la mutation

Pour les citoyens et salariés, la digitalisation de notre société et de notre travail ne peut aboutir à un résultat positif que si certaines conditions fondamentales sont remplies :

- la cassure digitale doit être comblée ;
- les incertitudes et craintes doivent être remédiées à l'aide d'une campagne informative complète et compréhensible pour tous ;
- les connaissances digitales de base doivent être transmises à tous les groupes d'âge.

En tant que syndicat, nous revendiquons un cadre, qui permet aux salariés de se développer à travers ce « nouveau monde » ainsi que des conditions de travail attractives. Le LCGB revendique par conséquent d'ancrer les mesures suivantes au niveau du droit du travail :

- le droit à la déconnexion digitale ;
- un cadre légal précis, qui évite des fausses indépendances ou la fragilisation de la sécurité sociale.

Le LCGB demande au-delà un renforcement de la protection des données des salariés :

- avec une interdiction explicite de surveiller les salariés pendant leur temps libre ou en dehors de l'environnement de travail ;
- des directives précises quant à la collecte, l'évaluation et la conservation des données digitales ;
- une utilisation plus restrictive de la vidéosurveillance.

Plus de flexibilité à travers l'ère digitale :

- par l'introduction légale des comptes épargne-temps pour le secteur privé ;
- par le droit au travail à temps partiel ;
- par l'élargissement des règles existantes en matière de sécurité sociale et de droit fiscal au niveau du télétravail ;
- par des modèles de travail à temps partiel et télétravail pour les salariés handicapés ;
- par des négociations collectives de nouveaux modèles de temps de travail ;
- par le renforcement du recours à l'horaire flexible et d'autres modèles de temps de travail atypiques ;
- par la cogestion des plans d'organisation de travail (POT) ;
- par la transition progressive de la vie active vers la retraite.

Le travail digital exige une humanisation :

- par une conception ergonomique du poste et de l'environnement de travail ;
- par l'évaluation de tous les facteurs de risque, en particulier les facteurs de stress ;
- par l'élaboration d'outils de mesure de la charge de travail.

La formation continue doit tout particulièrement être promue à travers l'ère digitale :

- par le droit pour chaque salarié à une formation continue et l'obligation de l'employeur de dédier une certaine partie du temps de travail à la formation continue ;
- par l'adaptation de la formation continue à la digitalisation ;
- par de nouvelles formes de formation professionnelle continue, telles qu'un congé de formation payé.

La digitalisation relève également de nouveaux défis quant à la sauvegarde des existences des salariés. Le chômage résultant de crises conjoncturelles, de problèmes structurels ou des restructurations économiques peut être aggravé par la digitalisation et ses retombées.

Les salariés du secteur privé doivent avoir le droit de réduire ce risque :

- par une garantie universelle du maintien de leur employabilité ;



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

- par des structures telles que la cellule de reclassement afin de garantir le maintien au travail des salariés licenciés à l'aide de la formation continue requise.

Le nouveau Ministère pour la digitalisation doit prendre des décisions efficaces à travers les différents ressorts afin de garantir une rapidité pour les mesures entamées et une campagne d'informations effective.

La digitalisation relève non seulement des défis au niveau des salariés et entreprises, mais également au niveau des syndicats et leur fonctionnement. L'approche quant aux membres doit changer fondamentalement.

**La digitalisation n'est
plus une étude.**

**La digitalisation est une réalité.
Voilà pourquoi nous agissons en
conséquence.**



Digitalisierung: Neudefinition unserer Gesellschaft und Arbeit (II)

Arbeit 4.0: Den Umbruch sozial gestalten

Die Digitalisierung unserer Gesellschaft und Arbeit kann nur dann zu einem positiven Resultat für die Menschen und Beschäftigten führen, wenn einige Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- die digitale Kluft muss überwunden werden;
- Verunsicherungen und Ängsten muss durch eine verständliche Information Einhalt geboten werden;
- digitale Grundkenntnisse müssen in allen Altersstufen vermittelt werden.

Als Gewerkschaft fordern wir einen Rahmen, der den Arbeitnehmern erlaubt, sich in dieser „neuen Welt“ zu entwickeln mitsamt attraktiv gestalteten Arbeitsbedingungen.

Der LCGB fordert daher die folgenden Rahmenbedingungen arbeitsrechtlich zu verankern:

- das Recht auf „digitales Abschalten“;
- klare Regelungen gegen Scheinselbstständigkeit und gegen den Abbau der sozialen Sicherung.

Der LCGB fordert weiterhin für alle Arbeitnehmer eine Stärkung des Datenschutzes:

- durch ein eindeutiges Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers in der Freizeit bzw. außerhalb des Arbeitsumfelds;
- durch klare Richtlinien zur Datenerfassung, Auswertung sowie der Aufbewahrungsdauer;
- eine restriktivere Handhabung der Videoüberwachung.

Mehr Flexibilität in dieser neuen digitalen Ära:

- durch die Einführung von gesetzlichen Zeitsparkonten im Privatsektor;
- durch das Recht auf Teilzeitarbeit;
- durch die Ausweitung der Regeln hinsichtlich Sozialversicherung und Fiskalrecht bei Telearbeit;
- durch die Möglichkeit von Teilzeit- und Fernarbeit für behinderte Arbeitnehmer;
- durch die kollektivvertragliche Verhandlung von neuen Arbeitszeitmodellen;
- durch die verstärkte Anwendung von Gleitzeit und atypischen Arbeitszeitmodellen;
- durch eine mitbestimmte Arbeitszeitplanung (POT);
- durch einen möglichen schrittweisen Übergang vom Berufsleben in die Rente.

Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung:

- durch eine ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld;
- durch die Abwägung aller Risikofaktoren insbesondere des Stressfaktors;
- durch die Entwicklung von Instrumenten zur Erfassung der Arbeitsbelastung.

Die berufliche Weiterbildung muss insbesondere im digitalen Zeitalter gefördert werden:

- durch ein allgemeines Recht auf Weiterbildung und die Verpflichtung des Arbeitgebers einen Anteil der Arbeitszeit für Weiterbildung zu verwenden;
- durch die Anpassung der Weiterbildung an die Digitalisierung;
- durch neue Formen der beruflichen Weiterbildung, wie etwa eine zu Umschulungszwecken finanzierte Auszeit.

Die Existenzsicherung der Arbeitnehmer wird durch die Digitalisierung vor neue Herausforderungen gestellt. Arbeitslosigkeit, infolge konjunktureller Krisen, struktureller Probleme oder von Restrukturierungsprozessen, kann durch die Digitalisierung und die dadurch einsetzenden Verwerfungen verstärkt werden.

Die Arbeitnehmer im Privatsektor müssen ein Anrecht haben, dieses Risiko zu mindern:

- durch eine allgemeingültige Garantie zur Wahrung ihrer Beschäftigungsfähigkeit;



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGB
pdury@lcgb.lu

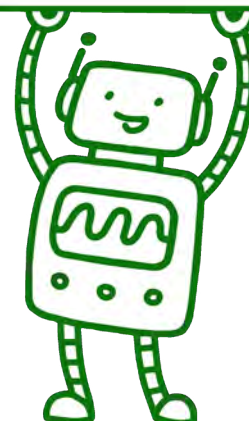
- durch Auffangstrukturen (z.B. „Cellule de Reclassement“), die durch Weiterbildung dafür sorgen, dass entlassene Arbeitnehmer in Arbeit bleiben.

Das neue Ministerium für Digitalisierung muss ressortübergreifend die richtigen Entscheidungen treffen, schnell die notwendigen Schritte einleiten und diese effizient kommunizieren.

Die Digitalisierung stellt nicht nur eine Herausforderung für die Arbeitnehmer und Betriebe, sondern auch für die Gewerkschaften in ihrer Funktionsweise dar. Zum Beispiel muss sich die Herangehensweise zur Mitgliederbetreuung grundlegend ändern.

**Die Digitalisierung ist
mehr als eine Studie.**

**Die Digitalisierung ist Realität,
also handeln wir auch
dementsprechend.**



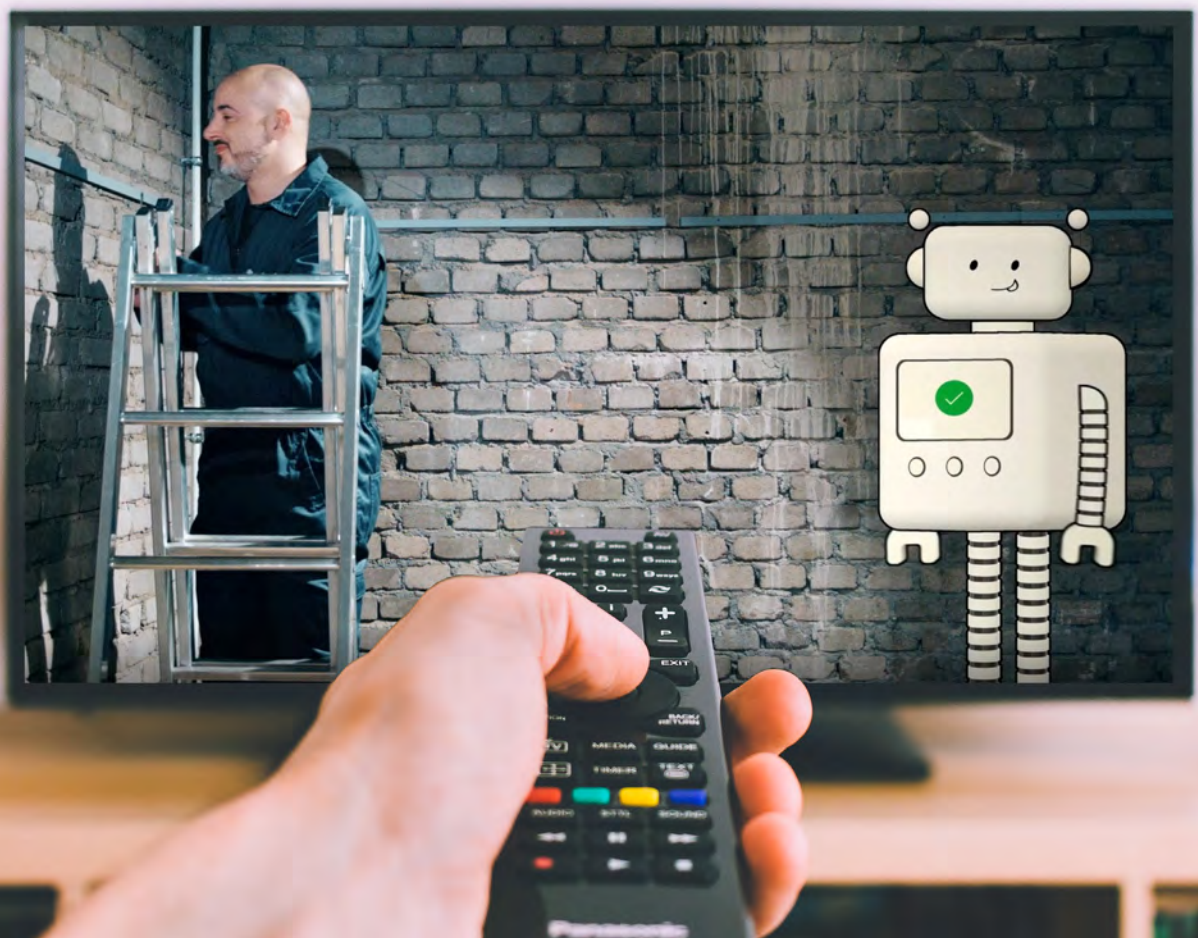
Vidéo - Diggi en action

L'homme n'est pas fait pour rester sur place. Le progrès fait partie du travail quotidien. Le LCGB s'engage pour une conception humaine du travail 4.0. « Diggi » vous montre comment la digitalisation peut améliorer le travail de demain.

Video - Diggi im Einsatz

Der Fortschritt soll dem Menschen und seiner Arbeit helfen. Der LCGB setzt sich deshalb für eine humane Gestaltung der Arbeit 4.0 ein. „Diggi“ macht vor, wie die Digitalisierung den Menschen in seiner Arbeit unterstützen kann.

www.lcgb.lu / actualités / vidéos





Réception de nouvel an du LCGB

A l'occasion de la réception du nouvel an du LCGB en date du 09 janvier 2019 à Schiffflange, Patrick DURY, Président national du LCGB, a présenté ses revendications relatives au travail 4.0 avec notamment une meilleure protection du salarié à travers l'ère digitale. Le LCGB s'engage en outre pour le renforcement du pouvoir d'achat, une meilleure organisation du temps de travail, contre le chômage et pour une équité entre secteurs public et privé. Plus que 800 personnes, délégués et membres, se sont réunis à Schiffflange pour supporter le LCGB.



Neujahrsempfang des LCGB

Anlässlich des Neujahrsempfanges des LCGB am 09. Januar 2019 in Schiffflange stellte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, seine Forderungen im Rahmen der Arbeit 4.0 vor, insbesondere die Forderung nach einem besseren Arbeitnehmerschutz im digitalen Zeitalter. Der LCGB engagiert sich auch für die Stärkung der Kaufkraft, eine bessere Organisation der Arbeitszeit, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Förderung der Gleichberechtigung zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Mehr als 800 Personen, Delegierte und Mitglieder, versammelten sich in Schiffflange, um den LCGB zu unterstützen.







Aménagement humain du travail 4.0

Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

1 Nouveau Ministère de la digitalisation : garantir l'égalité des chances

Mise en place d'un plan d'action national « digitalisation », ciblé sur l'information, la communication la formation et la mise à disposition des moyens nécessaires afin de garantir que certaines populations (personnes âgées, personnes ayant un handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières

limitées) ne deviennent pas victimes d'une cassure digitale dans le cadre de la numérisation des démarches administratives publiques (p.ex. dématérialisation dans le domaine de la sécurité sociale) et privées (p.ex. opérations bancaires) ainsi que de la digitalisation de notre monde du travail et de la société en général.

2 Le salarié et la digitalisation : besoins & défis

Nouvelles technologies et droit du travail

- Définition des nouvelles formes de travail au sein du Code du travail : p.ex. télétravail ou travail par le biais de plateformes digitales. Mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber).
- Développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi. Une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient ainsi contribuer au financement de la sécurité sociale.
- Obligation de l'employeur de mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. bureau au domicile, ordinateur portable, GSM si le salarié doit être joignable).
- Clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

Protection de la vie privée

- Interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail respectivement temps de travail.
- Cadre légal concernant le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques).
- Vidéosurveillance : Retour au système de l'autorisation préalable de la CNPD pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Traitement et durée de conservation maximale de ces données à fixer par l'autorisation de la CNPD.

Droit à la déconnexion professionnelle

Définition de limites légales à l'utilisation des nouveaux outils de communication avec négociation des modalités pratiques au sein des entreprises (p.ex. mise en veille des serveurs des e-mails en-dehors des heures de travail).

Aménagement du lieu du travail, de la santé et du bien-être du salarié à l'ère digitale

La digitalisation aura sans nul doute également un impact majeur sur les emplois existants. Multitudes d'écrans différents, téléphones mobiles et assistants personnels digitaux risqueront d'affecter l'environnement du salarié et son lieu de travail, qui ne se trouvera peut-être plus dans un bureau individuel mais dans un « open space », en itinérance dans des espaces « co-working » ou au domicile du salarié. De ce fait, il est primordial de prévoir :

- Une analyse ergonomique du travail avec obligation d'un aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail.
- Le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié.
- Une évaluation des risques de stress et introduction de mesures préventives.
- La formation spécifique des responsables du personnel au sein des domaines précitées.
- La mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux.
- Un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes et lieu de travail et du reclassement professionnel.

Mobilité durable

- Mesures d'incitation à l'utilisation des transports en commun.
- Concept performant de mobilité transfrontalière.

3 Formation continue : un droit véritable du salarié face à la digitalisation

Formation continue

- Droit d'accès pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % du temps de travail annuel en formation continue.
- Financement d'une période sabbatique pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion.
- Adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).
- Renforcement de la formation continue par le développement, la structuration et la centralisation de l'offre.

Reconnaissance des formations et qualifications

Promotion de la conclusion d'accords pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'ancienneté.

Lutte contre l'illettrisme numérique

Plus de formations visant à lutter contre l'illettrisme numérique (doit faire partie intégrante de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de leur capacité de maintenir cet emploi).

L'illettrisme numérique est une difficulté, qui peut se traduire autant par la manipulation des nouveaux outils que par une incapacité à accéder aux contenus de l'information numérique et à les comprendre.

4 Adaptation du temps de travail à la digitalisation

Organisation du temps de travail

- Droit au temps partiel et au retour au temps plein à inscrire dans le Code du Travail pour tout salarié travaillant dans des entreprises de min. 50 salariés sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille.
- Introduction d'un droit pour chaque salarié de bénéficier d'un compte épargne-temps afin de donner une plus grande flexibilité à la planification de leur vie active, de leur formation et une meilleure conciliation entre besoins personnels et vie active tout au long de leur carrière professionnelle.
- Horaire mobile : application généralisée et développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique (conciliation vie familiale et professionnelle, désengorgement du trafic, etc.).
- Nouveaux modèles de réduction du temps de travail tenant compte des besoins et aspirations des salariés.

- Garanties pour une comptabilisation correcte du temps de travail et encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires « atypiques », notamment pour protéger la santé des salariés concernés.
- Possibilité d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (congé supplémentaire ou équivalent).

Heures supplémentaires

Prise en considération des interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement du temps de travail journalier, comme heures supplémentaires (notions d'imprévisibilité ou de cas de force majeure sont inadmissibles dans ce contexte). Toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence est à considérer comme heure supplémentaire et doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

5 Sécurisation des parcours professionnels

Sauvegarde des existences

- Garanties pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques.
- Pour les salariés (50+) qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle, affectation à un travail d'utilité publique.
- Création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
 - l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
 - des formations continues visant à permettre des transferts d'un secteur à l'autre ;
 - des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
 - un placement dans une initiative pour l'emploi ;
 - le renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charges non-limitées aux initiatives pour l'emploi.

- Obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultants devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

Handicap

- Orienter et former, dans la mesure du possible, les salariés handicapés dans le domaine des nouvelles technologies.
- Introduire des modalités de temps partiel/télétravail spécifiques pour salariés handicapés.

Etudes & pension

Reconnaissance des années d'études comme années de cotisation au régime d'assurance pension.



6 Intensification de la cogestion des salariés à travers l'ère numérique

Moyens de la délégation du personnel

- Obligation légale pour l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires pour le bon accomplissement des tâches des représentants des salariés.
- Mise à disposition des moyens aux représentants des salariés proportionnellement aux résultats des élections.

Vote électronique obligatoire

Sur simple demande des organisations syndicales ou de la délégation du personnel.

Vote par correspondance

Révision des modalités du vote par correspondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote à au moins 4 semaines.

Plus grande protection des représentants du personnel

Protection contre le licenciement et sécurisation de leurs carrières.

7 Digitalisation du LCGB

L'organisation syndicale doit élaborer et explorer toutes les pistes possibles non seulement dans les relations avec les membres mais également au sein de son fonctionnement interne.

Encadrement des délégués et des équipes d'entreprises

- Utilisation systématique de logiciels et applications permettant une communication en groupe ciblée et rapide.
- Help Desk digital pour les secrétaires syndicaux et les délégués afin d'optimiser le temps de réponse et le flux d'information pour les services aux membres en entreprises.

Prestations et services

- Mise en place d'un Help Desk digital pour l'INFO-CENTER et la gestion membres.
- Adaptation des prestations et services à l'ère numérique.

Adaptation du fonctionnement interne

- Digitalisation du courrier classique (invitations, communications, etc.).
- Poursuite et développement des efforts en cours quant à la digitalisation de l'administration et des finances.

Table Ronde / Rundtischgespräch

Digitalisation

29 janvier 2019

Une table ronde au sujet de la digitalisation a été organisée par le LCGB à la Rockhal au Belval en date du 29 janvier 2019. Point de départ pour la discussion était le constat du LCGB, que le maillon le plus faible de cette chaîne, l'être humain, que ce soit en tant que salarié ou individu de notre société, a été délaissé ou abordé insuffisamment par les discussions liées à la digitalisation jusqu'à présent.

Après une brève introduction par Marc HANSEN, Ministre délégué à la Digitalisation et sous la modération de Christine CONTER, juriste, les interlocuteurs suivants ont mené une vive discussion quant aux répercussions de la digitalisation au niveau de notre monde du travail :

- François BAUSCH, Ministre de la Mobilité et des Travaux publics ;
- Michel WURTH, Président de la Chambre de Commerce et de l'UEL ;
- Luc FRIEDEN, Président du Conseil d'Administration du groupe Saint-Paul et de la BIL ;
- Patrick DURY, Président national du LCGB.

Le LCGB revendique par conséquent une digitalisation humaine. Digitaliser d'abord et humaniser par la suite semble absurde. Les moyens et mesures nécessaires à réaliser cette digitalisation humaine furent notamment discutés.

Digitalisierung

29. Januar 2019

Am 29. Januar 2019 veranstaltete der LCGB in der Rockhal auf dem Belval ein Rundtischgespräch zum Thema Digitalisierung. Anlass der Diskussion war die Feststellung des LCGB, dass das schwächste Glied in dieser Kette, der Mensch, sei es als Arbeitnehmer oder als Einzelner in der Gesellschaft, bislang nicht oder nur sehr ungenügend in den Diskussionen rund um die Digitalisierung berücksichtigt wurde.

Nach einer kurzen Einführung durch Marc HANSEN, delegierter Minister für Digitalisierung, führten die folgenden Gesprächspartner unter der Moderation von Christine CONTER, Juristin, eine lebhafte Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt:

- François BAUSCH, Minister für Mobilität & öffentliche Arbeiten;
- Michel WURTH, Präsident der Handelskammer und der UEL;
- Luc FRIEDEN, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Saint-Paul-Gruppe und BIL;
- Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB.

Der LCGB forderte dabei die Digitalisierung sozial verträglich zu gestalten. Zuerst zu digitalisieren und dann zu humanisieren, wäre in unserer heutigen Zeit abwegig. Unter anderem wurden die Möglichkeiten der Umsetzung dieser Forderung von den einzelnen Vertretern diskutiert.





Menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0

Die Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

1

Neues Ministerium für Digitalisierung: Gewährleistung der Chancengleichheit

Umsetzung eines nationalen Aktionsplans „Digitalisierung“, der sich auf Information, Kommunikation, Ausbildung und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen konzentriert, damit bestimmte Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung, Menschen ohne die erforderlichen Fähigkeiten oder mit be-

grenzten finanziellen Ressourcen) kein Opfer der digitalen Kluft werden im Rahmen der Digitalisierung der öffentlichen (z.B. Dematerialisierung im Bereich der Sozialversicherung) und privaten Verwaltungsverfahren (z.B. Bankgeschäfte) sowie der Digitalisierung unserer Arbeitswelt und Gesellschaft.

2

Arbeitnehmer und Digitalisierung: Erfordernisse & Herausforderungen

Neue Technologien und Arbeitsrecht

- Definition der neuen Arbeitsformen im Arbeitsrecht: z.B. Telearbeit oder Plattformarbeit. Schaffung klarer Rechtsverhältnisse, um eine Vermehrung von Scheinselbständigkeiten zu vermeiden (Über-Phänomen).
- Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung und einem garantierten Zugang für neue Beschäftigungsformen. Zudem könnte ein Teil der Mehrwertsteuer auf digitale Produkte und Dienstleistungen zur Finanzierung der Sozialversicherung beitragen.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Arbeit notwendigen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen (z.B. Home-Office, Laptop, Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss).
- Klärung der Unfallhaftung für zunehmend automatisierte Tätigkeiten (z.B. autonome Fahrzeuge).

Schutz des Privatlebens

- Gesetzliches Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.
- Rechtlicher Rahmen zur Speicherung und Nutzung von digitalen Daten (z.B. Fahrzeugortung, Anruflisten).
- Videoüberwachung: Die Verarbeitung und Speicherung von Daten, die im Rahmen der Arbeitsplatzüberwachung gesammelt wurden, bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Nationale Kommission für Datenschutz (CNPD), die auch die Höchstgrenze der Vorratsdatenspeicherung festlegt.

Recht auf digitales Abschalten

Definition des gesetzlichen Rahmens für den Einsatz neuer Kommunikationsmittel und Verhandlung der praktischen Anwendung in

Unternehmen (z.B. Ruhemodus des E-Mail-Servers außerhalb der Arbeitszeiten).

Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter im digitalen Zeitalter

Die Digitalisierung wird zweifellos auch erhebliche Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsplätze haben. Viele verschiedene Bildschirme, Mobiltelefone und digitale PDAs beeinflussen die Umgebung und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters, der eventuell gar nicht mehr in einem einzelnen Büro, sondern in einem Open-Space Büro, Coworking Space oder zu Hause arbeitet. Deshalb ist es wichtig, vorausschauend zu planen, durch:

- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse mit der Verpflichtung der ergonomischen Anpassung aller Arbeitsplätze.
- Entwicklung von Messinstrumenten zur Erfassung des Arbeitsaufkommens (nicht zu verwechseln mit der Arbeitszeit) der Arbeitnehmer.
- Bewertung des Stressrisikos und Einführung von präventiven Maßnahmen.
- Spezifische Weiterbildung für Personalverantwortliche in den oben genannten Bereichen.
- Schaffung eines rechtlichen Rahmens zur Prävention und Verwaltung der psychosozialen Risiken.
- Kontrollrecht durch den Arbeitsmediziner hinsichtlich der Umsetzung der Empfehlungen zur Anpassung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Wiedereingliederung.

Nachhaltige Mobilität

- Anreizsysteme zur Nutzung des öffentlichen Transports.
- Leistungsfähiges grenzüberschreitendes Mobilitätskonzept.

3

Weiterbildung als grundlegendes Recht für Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung

Weiterbildung

- Zugangsrecht für jeden Arbeitnehmer mit der Verpflichtung des Arbeitgebers 10% der jährlichen Arbeitszeit in Weiterbildung umzuwandeln.
- Bezahlte Auszeit zum Abschluss eines Requalifizierungs- oder Umschulungskurses.
- Anpassung vorhandener beruflicher Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit wesentlicher staatlicher Förderung („Training on the job“).
- Verbesserung der Weiterbildung durch Weiterentwicklung, Strukturierung und Zentralisierung des Angebots.

Anerkennung der Ausbildungen und Qualifikationen

Förderung von Abkommen für die automatische Anerkennung einer größtmöglichen Anzahl von Diplomen, Qualifikationen und der Berufserfahrung.

Kampf gegen digitalen Analphabetismus

Mehr Bildung zur Bekämpfung des digitalen Analphabetismus (diese muss ein fester Bestandteil der Anpassung der Angestellten an ihren Arbeitsplatz und der Beschäftigungsfähigkeit sein).

Der digitale Analphabetismus spiegelt sich gleichermaßen in der Schwierigkeit der Handhabung neuer Werkzeuge sowie in der Unfähigkeit des Zugangs zu digitalen Informationen und deren Verständnis wider.

4

Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung

Gestaltung der Arbeitszeit

- Im Arbeitsrecht verankerter und uneingeschränkter Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Für alle anderen Arbeitnehmer gilt der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur im Falle der Betreuung von Kindern oder eines Familienmitglieds.
- Einführung eines Rechts für alle Arbeitnehmer auf ein Zeitsparkonto, um mehr Flexibilität bei der Planung des Arbeitslebens, der Ausbildung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der gesamten beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.
- Gleitende Arbeitszeit: Allgemeine Anwendung und Entwicklung neuer praktischer Gestaltungsmöglichkeiten (Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, Verbesserung der Verkehrssituation, usw.).
- Neue Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, die die Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer berücksichtigen.

- Gewährleistung einer ordentlichen Zeiterfassung und weitreichende Rahmenbedingungen für neue „atypische“ Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, insbesondere zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer.
- Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Ausgleichsmaßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitplanung (zusätzlicher Urlaub oder Gleichwertiges).

Überstunden

Überstunden dienen dringenden und notwendigen Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Unternehmenstätigkeiten, die eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit nach sich ziehen (hierbei sind die Begriffe Unvorhersehbarkeit und höhere Gewalt unzulässig). Jede am Ende der Referenzperiode nicht genommene freie Zeit gilt als Überstunde und muss entsprechend des Wunsches des Angestellten entlohnt oder kompensiert werden.

5

Absicherung der beruflichen Laufbahn

Existenzsicherung

- Garantie der Beschäftigungsfähigkeit angesichts der technologischen Entwicklungen.
- Zuweisung von gemeinnützigen Arbeiten an Arbeitnehmer (über 50 Jahren), die mit den durch die Digitalisierung bedingten technologischen Veränderungen nicht Schritt halten können oder deren Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verloren gegangen sind und für die keine oder nur wenige Beschäftigungsperspektiven oder Umschulungen bereit stehen.
- Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen:
 - Betreuung des Übergangs zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der notwendigen Weiterqualifizierungen und Schulungen;
 - Weiterbildungen, die den Transfer von einem Bereich in einen anderen ermöglichen;
 - vorübergehende Finanzierung von Handwerksarbeit und Arbeiten von öffentlichem Nutzen;

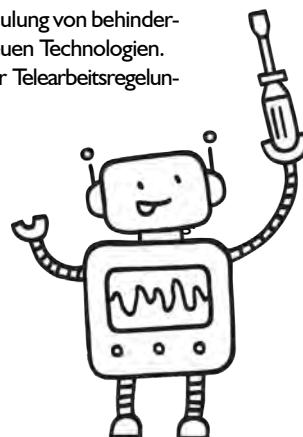
- Arbeitsvermittlung in Beschäftigungsinitiativen;
- Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft damit neben den Beschäftigungsinitiativen neue Beschäftigungsformen entstehen.
- Gesetzliche Übernahmespflicht des bei neuer Auftragsvergabe entstandenen Personalüberhangs durch den neuen Auftragnehmer, um Entlassungen zu vermeiden.

Behinderte Arbeitnehmer

- Soweit möglich, Begleitung und Schulung von behinderten Mitarbeitern im Bereich der neuen Technologien.
- Einführung spezifischer Teilzeit- oder Telearbeitsregelungen für behinderte Arbeitnehmer.

Studien & Rente

Anerkennung der Studienzeit als Beitragszeit für die Rentenversicherung



6

Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter

Mittel der Personaldelegation/-vertretung

- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung der für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mittel an die Personalvertreter.
- Zuweisung der erforderlichen Mittel an die Personalvertreter proportional zu den Wahlergebnissen.

Obligatorische elektronische Wahl

Auf einfache Anfrage der gewerkschaftlichen Organisationen oder der Personalvertretung.

Briefwahl

Überarbeitung der Briefwahlmodalitäten zur Ausweitung der Rücksendefristen des Wahlzettels auf mindestens 4 Wochen.

Besserer Schutz der Personalvertreter

Schutz gegen Kündigung und Absicherung der Laufbahn.

7

Digitalisierung des LCGB

Die Gewerkschaft muss alle Denkansätze untersuchen und weiterentwickeln, sowohl hinsichtlich ihrer Beziehungen zu den Mitgliedern, als auch im Rahmen ihrer internen Funktionsweise.

Betreuung von Delegierten und Betriebsmannschaften

- Systematischer Einsatz geeigneter Software und Applikationen für eine gezielte und schnelle Gruppenkommunikation.
- Digitaler Helpdesk für Gewerkschaftssekretäre und Delegierte zur Optimierung der Reaktionszeit und des Informationsflusses beim Mitgliederservice in den Unternehmen.

Service-Leistungen

- Implementierung eines digitalen Online-Helpdesks für das INFO-CENTER und die Mitgliederverwaltung.
- Anpassung der Service-Leistungen an das digitale Zeitalter.

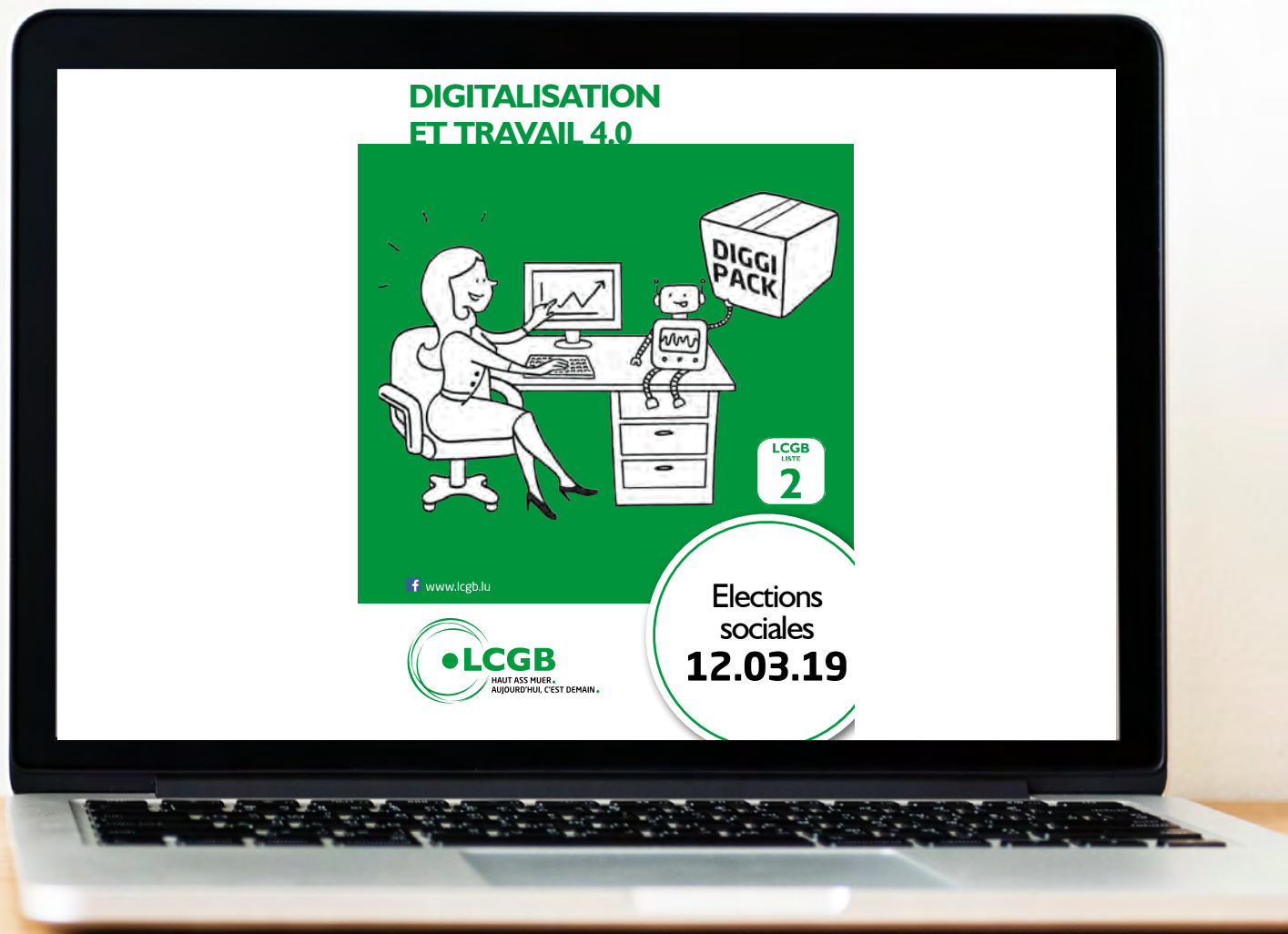
Anpassung der internen Funktionsweise

- Ersetzen von postalischen Einladungen und Mitteilungen innerhalb von Strukturen durch digitale Alternativen.
- Digitalisierung der administrativen und finanziellen Abwicklungen.

Téléchargez le DIGGI PACK avec le chapitre « Digitalisation : Nouvelle définition de notre société et de notre travail », qui contient les réflexions fondamentales, qui ont contribué à ce plan d'action :

Laden Sie den DIGGI PACK mitsamt dem Kapitel „Digitalisierung: Neudefinition unserer Gesellschaft und Arbeit“, das die grundlegenden Überlegungen, die zu diesem Aktionsplan beigetragen haben, beinhaltet, herunter :

www.lcgb.lu





Elections sociales CSL

Candidatures déposées

Les candidatures de la liste 2 LCGB pour la Chambre des Salariés (CSL) ont été déposées avec succès en date du 12 décembre 2018. Une délégation du LCGB composée du président national du LCGB, Patrick DURY, les secrétaires généraux adjoints Rorbert FORNIERI et Christophe KNEBELER, s'est rendue à cette fin à la Justice de Paix de Luxembourg. Ils étaient accompagnés des mandataires des listes de candidats LCGB pour les différents groupes de la CSL :

- Corneille WELL : Groupe 1 - sidérurgie ;
- Patrice CLAUSSE : Groupe 2 - autres industries ;
- Luís Miguel PEREIRA RODRIGUES : Groupe 3 - construction ;
- Robert GROSDENT : Groupe 4 - services et intermédiation financiers ;
- Marcia BARREIRA : Groupe 5 - autres services ;
- Robert LEPIDI : Groupe 6 - administration et entreprises publiques ;
- Claude FABECK : Groupe 7 - santé et action sociale ;
- Paul FOLSCHEID : Groupe 9 - retraités.

AMMD

Entrevue

Le 9 janvier 2019, une délégation du LCGB a rencontré l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD) pour un échange de vues sur les mesures prévues en matière de santé et de sécurité sociale dans l'accord de coalition 2018-2023. La digitalisation dans le domaine de la santé, le tiers payant, le conventionnement obligatoire, la nomenclature des actes et services et les futurs défis pour notre système de santé furent notamment parmi les sujets discutés en détail.

Sozialwahlen CSL

Kandidaturen eingereicht

Am 12. Dezember 2018 wurden die Kandidaturen der LISTE 2 LCGB für die Arbeitnehmerkammer erfolgreich hinterlegt. Die Einreichung der Liste beim luxemburgischen Friedensgericht erfolgte durch eine LCGB-Delegation, bestehend aus dem LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY sowie den beigeordneten Generalsekretären Rorbert FORNIERI und Christophe KNEBELER. Weiterhin wurde die Delegation von den Vertretern der LCGB-Kandidatenlisten für die verschiedenen Berufsgruppen der Arbeitnehmerkammer begleitet:

- Corneille WELL: Gruppe 1 - Eisen- und Stahlindustrie;
- Patrice CLAUSSE: Gruppe 2 - Sonstige Industrien;
- Luís Miguel PEREIRA RODRIGUES: Gruppe 3 - Bauwesen;
- Robert GROSDENT: Gruppe 4 - Finanzdienstleistungen;
- Marcia BARREIRA: Gruppe 5 - Dienstleistungssektor;
- Robert LEPIDI: Gruppe 6 - Verwaltung und öffentliche Unternehmen;
- Claude FABECK: Gruppe 7 - Gesundheit und Soziales und
- Paul FOLSCHEID: Gruppe 9 - Rentner.

Treffen

Am 9. Januar 2019 traf sich eine LCGB-Delegation mit der Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD) zu einem Meinungsaustausch über die im Koalitionsvertrag 2018-2023 vorgesehenen Gesundheits- und Sozialversicherungsmaßnahmen. Zu den diskutierten Themen gehörten die Digitalisierung im Gesundheitswesen, die direkte Leistungsabrechnung, die Versicherungspflicht, die Nomenklatur der Behandlungen und Leistungen sowie die zukünftigen Herausforderungen für unser Gesundheitssystem.



Organisation du temps de travail

Plus de flexibilité en faveur des salariés

Suite à l'annonce gouvernementale d'étendre le congé légal minimum de 25 à 26 jours et de déclarer la journée de l'Europe du 9 mai comme jour férié légal, une entrevue a eu lieu avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, Dan KERSCH.

Le LCGB est d'avis que les gains de productivité dus à la digitalisation doivent servir à une réduction du temps de travail des salariés. Le LCGB s'engage au niveau des négociations collectives pour que le salarié ait le choix entre une augmentation linéaire de son salaire ou une réduction de son temps de travail équivalente. Dans le sens d'une flexibilité en faveur des salariés, le LCGB revendique :

- l'inscription d'un droit au temps partiel avec retour au temps plein pour tout salarié travaillant dans des entreprises d'au moins 50 salariés, dans des circonstances particulières (éducation des enfants ou soins de proches). Ce droit devra jouer pour tout salarié avec versement par l'Etat des cotisations pour l'assurance pension pour les heures non-travaillées ;
- l'introduction dans le Code du Travail du droit de chaque salarié à un compte épargne-temps ;
- une série d'adaptations du congé parental visant, entre autres, à introduire un droit au congé parental à temps partiel ou flexible par une suppression de l'obligation d'un accord de l'employeur ;
- l'attribution du congé pour raisons familiales sous forme de 60 jours par enfant / par ménage faisant en sorte que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de jours que les couples avec enfants ;
- l'introduction d'un congé légal supplémentaire de 5 jours par cas et par an en cas d'hospitalisation du conjoint, partenaire ou parent au 1^{er} degré.

Le LCGB revendique également des mesures pour le développement de nouveaux modèles d'organisation de temps de travail :

- l'organisation du temps de travail au sein des entreprises exclusivement via la cogestion :
 - les plans d'organisation de travail, leur contenu, leur durée et leur périodicité seront discutés et définis entre l'employeur et la délégation du personnel ;
 - l'introduction et la gestion d'un horaire mobile sur décision commune de l'employeur et de la délégation du personnel ;
- le salarié doit disposer d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (supplément de salaire ou congé équivalent).

En ce qui concerne le volet de la digitalisation, le LCGB revendique :

- l'introduction d'un droit à la déconnexion professionnelle ;
- la définition de nouvelles formes de travail au Code du Travail ;
- l'intégration des principes de base relatifs au télétravail et la révision des conventions de télétravail existantes afin d'adapter les règles relatives à la sécurité sociale et à l'imposition des salariés frontaliers ;
- la création d'un droit progressif en retraite dès l'âge de 57 ans.

A propos du jour de congé légal supplémentaire, le LCGB a pourtant signalé des problèmes liés à l'exclusion d'une augmentation automatique des congés fixés par les conventions collectives.

Arbeitszeitorganisation

Mehr Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmer

Nach der Regierungserklärung, den gesetzlichen Mindesturlaub von 25 auf 26 Tage zu erhöhen und den Europatag am 9. Mai zum gesetzlichen Feiertag zu erklären, fand ein Treffen mit dem Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft Dan KERSCH statt.

Der LCGB ist der Ansicht, dass Produktivitätssteigerungen aufgrund der Digitalisierung genutzt werden sollten, um die Arbeitszeit der Mitarbeiter zu reduzieren. Der LCGB setzt sich in den Kollektivvertragsverhandlungen dafür ein, dass Arbeitnehmer die Wahl zwischen einer linearen Gehaltserhöhung oder einer entsprechenden Arbeitszeitverkürzung haben. Im Sinne der Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmer fordert der LCGB:

- ein im Arbeitsrecht verankerter Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten unter besonderen Umständen (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen). Dieses Recht muss für jeden Arbeitnehmer gelten mit staatlicher Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge;
- die Einführung des Rechts jedes Arbeitnehmers auf ein Zeitsparkonto;
- Anpassungen beim Elternurlaub, unter anderem ein Recht auf Teilzeit- oder flexiblen Elternurlaub, ohne die verpflichtende Zustimmung des Arbeitgebers;
- die Gewährung von Familienurlaub in Form von 60 Tagen pro Kind / pro Haushalt, so dass Alleinerziehende die gleiche Anzahl an Tagen wie Paare mit Kindern erhalten;
- die Einführung eines gesetzlichen Sonderurlaubs von 5 Tagen pro Fall und Jahr bei einem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners, Partners oder Verwandten ersten Grades.

Der LCGB fordert auch die Entwicklung neuer Modelle der Arbeitszeitorganisation:

- die Arbeitszeitorganisation in Unternehmen ausschließlich durch Mitbestimmung:
 - Pläne für die Arbeitsorganisation, deren Inhalt, Dauer und Periodizität zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalausschuss besprochen und festgelegt werden;
 - Einführung und Verwaltung von gleitenden Arbeitszeiten mittels einer gemeinsamen Entscheidung des Arbeitgebers und des Personalausschusses;
- der Arbeitnehmer muss die Wahl zwischen mehreren Ausgleichsmaßnahmen (Gehaltszuschlag oder entsprechender Urlaub) für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit haben.

In Bezug auf die Digitalisierung fordert der LCGB:

- Recht auf digitales Abschalten des Arbeitnehmers;
- Definition der neuen Arbeitsformen im Arbeitsrecht;
- Festlegung der Grundprinzipien der Telearbeit und Überarbeitung bestehender Telearbeitsverträge, Anpassung der Richtlinien zur Sozialversicherung und Besteuerung von Grenzgängern;
- Einführung eines Rechts auf Altersteilzeit ab dem 57. Lebensjahr.

Der LCGB betonte auch, dass es bei dem zusätzlichen gesetzlichen Urlaubstag Probleme wegen dem Ausschluss einer automatischen Erhöhung der kollektivvertraglich festgelegten Urlaubstage gibt



Communauté portugaise

Echange de vues avec le député socialiste portugais Paulo PISCO

Le 1^{er} février 2019, le LCGB a rencontré le député socialiste portugais Paulo PISCO pour un échange de vues sur la situation de la communauté portugaise au Luxembourg, qui représente actuellement 20 % de la population résidente.

Au niveau de la pension anticipée, la pension d'invalidité et le chômage, les deux interlocuteurs partagent l'avis que les délais de plus d'un an pour la délivrance du formulaire E205 PT « Attestation concernant la période d'assurance » sont inacceptables. Sans ce formulaire, le demandeur risque dans la plupart des cas de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite faute de preuve d'une carrière d'assurance complète de 40 ans respectivement de ne pas toucher la pension minimum en cas d'invalidité faute de preuve d'une période d'assurance pension d'au moins 20 ans. Cette problématique s'est entre-temps aggravée puisque l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) demande désormais le formulaire E205 PT pour les prolongations du droit aux indemnités de chômage luxembourgeoises applicables à partir d'une carrière professionnelle d'au moins 20 ans. A ce propos, le LCGB charge le cabinet d'avocats portugais Sónia FALCÃO DA FONSECA sis à Porto des dossiers de ses membres concernés, ce qui permet dans la plupart du temps à raccourcir le délai de délivrance du formulaire E205 PT.

En 2017, le nombre de salariés étrangers détachés au Luxembourg s'est élevé à environ 120.000 personnes dont presque la moitié était active dans le seul secteur de la construction. Parmi ces salariés détachés figurent notamment de nombreux ressortissants portugais. Dans la foulée d'une série d'infractions au Code du Travail, telles que le non-respect du salaire social minimum ou le non-paiement des heures supplémentaires respectivement des infractions à la convention collective du secteur de la construction, déclarée d'obligation générale, notamment en matière de paiement de la prime de fin d'année, le Luxembourg a entre-temps introduit le badge social pour lutter contre le dumping social en matière de détachement.

Dans ce contexte, le LCGB tient à souligner que le système du badge social reste loin derrière les attentes du syndicat puisque le nombre de contrôles effectués par l'Inspection du Travail et des Mines reste très limité compte tenu d'une pénurie de ressources aussi bien humaines que techniques. Le LCGB continue à revendiquer une mise à disposition des moyens nécessaires à l'ITM pour augmenter la fréquence des contrôles sur les chantiers.

Le LCGB a finalement précisé qu'il continue à se prononcer, conformément à la résolution finale de son 59^e Congrès national, en faveur de l'ouverture du droit de vote (actif et passif) aux élections législatives pour les résidents de nationalité non-luxembourgeoise avec une durée de résidence de 5 ans.

Comunidade Portuguesa

Reunião para troca de pontos de vista com o deputado socialista português Paulo PISCO

No dia 1 de Fevereiro de 2019, o LCGB recebeu o deputado socialista português Paulo PISCO para uma troca de pontos de vista sobre a situação da comunidade portuguesa no Luxemburgo, que representa atualmente 20% da população residente.

Ao nível da reforma antecipada, da reforma por invalidez e do desemprego, os dois interlocutores partilham da opinião que o prazo superior a um ano para a entrega do formulário E205 PT "Certificado respeitante à carreira contributiva do trabalhador" é inaceitável. Sem este formulário, o requerente corre o risco de na maior parte dos casos não poder usufruir de uma reforma devido à falta de comprovativo da sua carreira contributiva completa de 40 anos ou não poder receber uma pensão mínima em caso de invalidez também devido à falta de comprovativo de um período de contribuições de no mínimo 20 anos. Esta problemática entretanto agravou-se uma vez que a ADEM solicita agora o formulário E205 PT para o prolongamento do direito ao subsídio de desemprego luxemburguês aplicável a partir de uma carreira profissional de no mínimo 20 anos. A este propósito, o LCGB encarregou o escritório português de advogados Sónia FALCÃO DA FONSECA situado no Porto dos processos respeitantes aos seus membros, o que permite na maioria das vezes encurtar o tempo de emissão do formulário E205 PT.

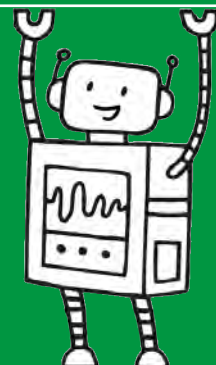
Em 2017, o número de trabalhadores estrangeiros destacados no Luxemburgo aumentou para cerca de 120.000 pessoas das quais só quase metade estava ativa num único setor, o da construção civil. Entre os trabalhadores destacados figuram nomeadamente muitos portugueses. Na sequência de uma série de violações ao Código do Trabalho tais como o não respeito do salário social mínimo ou o não pagamento das horas extraordinárias e infrações à Convenção coletiva do setor da construção, declarada de obrigação geral, nomeadamente em matéria de pagamento do prémio de final de ano, o Luxemburgo entretanto introduziu o badge social para lutar contra o dumping social em matéria de destacamento.

Neste contexto, o LCGB sublinha que o sistema do badge social está longe das expectativas do sindicato uma vez que o número de controlos efetuados pela Inspeção do Trabalho e das Minas continua muito limitado devido à falta de meios técnicos e recursos humanos. O LCGB continua a reivindicar a provisão dos meios necessários à disposição do ITM para aumentar a frequência de controlo nos estaleiros da construção.

O LCGB reiterou que continua a pronunciar-se, conforme a resolução final do 59^o Congresso nacional, a favor da abertura do direito de voto (ativo e passivo) nas eleições legislativas para os residentes de nacionalidade não luxemburguesa após um período mínimo de residência de 5 anos.

STEUERERERKLÄRUNG

**Kostenlose Hilfe und
Unterstützung
für LCGB-Mitglieder**



Weitere Informationen unter

☎ +352 49 94 24-222 oder ✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU



VOTEZ LCGB



Délégations en entreprise

En mars 2019, chacun pourra participer à renforcer les droits et les intérêts de tous les salariés. Face à la digitalisation, les lieux de travail, les tâches voire même les conditions de travail changent en permanence. Voilà pourquoi le LCGB essaye de solidifier les droits ainsi que le pouvoir d'achat de tous les salariés à travers le 21^e siècle. En votant pour les candidats du LCGB, vous pouvez lutter vous-même pour la sauvegarde des droits et conditions de travail de tous les salariés de votre entreprise. Le présent dossier illustre les modalités quant aux élections sociales, aux délégations, aux missions et rôles des délégués ainsi qu'à la procédure de vote.

Délégation du personnel

Une délégation du personnel représente les intérêts des salariés d'une entreprise vis-à-vis de l'employeur et se compose des délégués du personnel, qui :

- sont élus parmi l'effectif du personnel salarié de l'entreprise ;
- assurent la fonction de représentant légal en matière de sauvegarde et défense des intérêts du personnel de l'entreprise.

Mise en place d'une délégation du personnel

La mise en place d'une délégation est obligatoire au sein des entreprises occupant régulièrement au moins 15 salariés liés par contrat de travail. La composition de la délégation varie en fonction du nombre de salariés :

Effectif	Délégués à élire
15-25	1
26-50	2
51-75	3
76-100	4
101-200	5
201-300	6
301-400	7
401-500	8

Effectif	Délégués à élire
501-600	9
601-700	10
701-800	11
801-900	12
901-1.000	13
1.001-1.100	14
...	

Libération des délégués

En général, l'entreprise est tenue de laisser aux délégués le temps nécessaire afin de pouvoir exercer leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.

Dans les entreprises avec < 250 salariés, les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent.

Les entreprises occupant ≥ 250 salariés doivent accorder une dispense permanente de service avec le maintien du salaire à un ou plusieurs délégués suivant le nombre de l'effectif représenté :

Effectif	Délégués libérés
250-500	1
501-1.000	2
1.001-2.000	3
2.001-3.500	4

1 délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

A noter que le comité mixte d'entreprise, l'organe paritaire composé d'autant de représentants patronaux que salariaux, fut aboli par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Ses compétences ont par conséquent été transférées à la délégation du personnel.

Rôle & missions d'une délégation du personnel

- améliorer les conditions de travail et de sécurité ;
- accroître les possibilités de formation ;
- permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- promouvoir l'emploi dans l'entreprise ;
- obtenir des meilleurs salaires ;
- faire progresser l'égalité entre femmes et hommes ;
- sécuriser l'emploi et le statut social des salariés.

Délégué du personnel

Rôle et missions d'un délégué du personnel

- recevoir annuellement les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- être informé et consulté en cas de création de postes à temps partiel ou en cas de recours au travail intérimaire ;
- recevoir les détails et décomptes concernant l'horaire mobile de travail ;
- rendre son avis par rapport aux demandes d'heures supplémentaires ;
- assister le salarié qui le demande lors de la consultation de son dossier personnel ou de l'entretien préalable au licenciement ;
- recevoir les informations concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que les statistiques sur la situation du personnel ;
- rendre des avis et faire des propositions par rapport aux conditions de travail et d'emploi du personnel ;
- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives ;
- prévenir et apaiser les différends individuels ou collectifs éventuels entre l'employeur et le personnel ;
- rendre des avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur ;
- promouvoir l'intégration des salariés handicapés ;
- afficher et diffuser des informations et publications émanant de la délégation ainsi que du syndicat.

Protection du délégué du personnel

Afin de pouvoir s'exprimer librement dans l'entreprise et d'exécuter les activités syndicales, les délégués du personnel (effectifs ou suppléants) sont protégés par la loi. L'employeur ne peut pas licencier un délégué du personnel.

L'exercice du mandat de délégué ne peut pas non plus constituer une entrave à des avancements ou promotions. Une protection contre le licenciement existe également pour les candidats aux élections sociales pendant les 3 mois qui suivent la présentation de leur candidature ainsi que pour les anciens membres de la délégation pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

En cas d'une faute grave, le chef d'entreprise peut notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances, qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La délégation accomplit ses missions en

- présentant à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
- veillant à la bonne application des lois, règlements et conventions collectives de travail (CCT) ;
- prévenant et apaisant les différends individuels ou collectifs entre l'employeur et les salariés ;
- proposant des modifications au règlement intérieur de l'entreprise.

Crédit d'heures pour un délégué du personnel

Toutes les activités indispensables à l'exercice du mandat de délégué sont assimilées à du temps de travail. La délégation se réunit normalement une fois par mois (mais au minimum 6 fois par an) dont 3 fois au moins avec la direction.

Le temps passé aux réunions est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel. Le délégué du personnel dispose également d'un crédit d'heures hebdomadaire afin d'organiser des consultations pour le personnel de l'entreprise. Ces heures sont également considérées comme temps de travail.



Mode électoral

Les élections sociales se déroulent par vote secret à l'urne des salariés d'une entreprise. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de 5 ans.

Qui peut voter ?

Tous les salariés :

- âgés de 18 ans accomplis ;
- occupés dans l'établissement depuis au moins 6 mois.

Le vote

Le mode de scrutin varie selon le nombre de salariés occupés par l'entreprise.

≤ 100 salariés

Les élections se déroulent d'après le système de la majorité relative, c'est-à-dire que les candidats ne se présentent pas sous forme de listes électorales mais individuellement. Les candidats qui ont atteint le nombre le plus élevé de voix sont élus.

> 100 salariés

Les élections se déroulent suivant les règles de la représentation proportionnelle avec un mode de scrutin qui répartit les sièges entre les différentes listes de candidats qui sont présentées au prorata du nombre de voix qu'elles ont recueillies.

Soutien syndical

Le LCGB soutient tous ses délégués dans la réalisation de leur tâche quotidienne.

Accompagnement

- entretien de contacts réguliers avec les délégués ;
- support à l'occasion des réunions de la section d'entreprise ;
- médiation dans les conflits à gérer ;
- soutien dans l'analyse des dossiers de l'entreprise.

Information

Le LCGB fournit l'information nécessaire sur le fonctionnement des organes de concertation, sur la législation sociale, etc.

Formation

Le LCGB offre une formation spécialisée en vue de l'exercice du mandat de délégué et donne du support dans les méandres de la législation sociale, du droit du travail, etc. Les formations du LCGB sont généralement organisées dans le cadre du congé-formation pour les délégués. Il n'y a donc pas de perte de salaire.



WÄHLEN SIE LCGB



Betriebsratswahlen

Im März 2019 kann jeder mitwirken, die Rechte und Interessen aller Arbeitnehmer zu stärken. Die Arbeitswelt, die Aufgabenbereiche sogar die Arbeitsbedingungen sind angesichts der Digitalisierung in stetigem Wandel. Deshalb setzt sich der LCGB für die Stärkung der Rechte und der Kaufkraft aller Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert ein. Durch Ihre Stimme für die LCGB-Kandidaten haben Sie die Möglichkeit sich selbst für die Wahrung der Rechte und Arbeitsbedingungen aller Angestellten in Ihrem Unternehmen einzusetzen. Die folgenden Seiten veranschaulichen die Modalitäten der Sozialwahlen, des Wahlverfahrens, die Aufgaben und Rolle der Kandidaten, des Betriebsrats sowie der Delegierten.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Unternehmensangestellten gegenüber dem Arbeitgeber und setzt sich aus Personaldelegierten zusammen, die:

- aus den Angestellten des ganzen Unternehmens gewählt werden;
- die rechtliche Wahrung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen sichern.

Einrichtung eines Betriebsrats

Die Einrichtung eines Betriebsrats ist für alle Unternehmen, die mindestens 15 Arbeitnehmer mittels Arbeitsvertrag beschäftigen, verpflichtend. Die Zusammensetzung des Betriebsrats hängt von der Anzahl der Angestellten ab:

Mitarbeiter	Zu wählende Delegierte
15-25	1
26-50	2
51-75	3
76-100	4
101-200	5
201-300	6
301-400	7
401-500	8

Mitarbeiter	Zu wählende Delegierte
501-600	9
601-700	10
701-800	11
801-900	12
901-1.000	13
1.001-1.100	14
...	

Freistellung der Delegierten

Im Allgemeinen muss ein Unternehmen den Delegierten während der Arbeitszeit die zur Ausübung ihres Amtes erforderliche Zeit ohne Lohneinbußen gewähren.

In Unternehmen mit < 250 Arbeitnehmern steht den Betriebsratsmitgliedern ein Gesamtguthaben an bezahlten Stunden anteilig zu der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerzahl zur Verfügung.

In Unternehmen mit ≥ 250 Arbeitnehmern werden ein oder mehrere Delegierte entsprechend der Angestelltenanzahl von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt:

Mitarbeiter	Freigestellte Delegierte
250-500	1
501-1.000	2
1.001-2.000	3
2.001-3.500	4

Bei > 3.500 Arbeitnehmern kommt pro 1.500 Arbeitnehmer ein Delegierter hinzu.

Der gemischte Unternehmensausschuss („Comité mixte“), das paritätische Unternehmensorgan aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, wurde durch die Gesetzesreform vom 23. Juli 2015 über den Sozialdialog in Unternehmen abgeschafft. Seine Zuständigkeiten wurden dem Betriebsrat übertragen.

Rolle und Aufgaben des Betriebsrats

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit;
- Erweiterung der Weiterbildungsmöglichkeiten;
- Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf;
- Förderung der Beschäftigung im Unternehmen;
- Verhandlung von besseren Löhnen;
- Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern;
- Erhalt der Beschäftigung und der sozialen Bedingungen der Angestellten.

Der Personaldelegierte

Rolle und Aufgaben des Personaldelegierten

- jährlich Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens erhalten;
- Recht auf Information und Anhörung im Falle der Schaffung von Teilzeitstellen oder des Einsatzes von Zeitarbeitern;
- Erhalt von Details und Abrechnung der Arbeitszeiten;
- Stellungnahmen zum Antrag auf Überstunden;
- falls gewünscht, Unterstützung eines Mitarbeiters bei der Einsicht seiner Personalakte oder bei der Kündigung vorausgehenden Unterredung;



Der Betriebsrat erfüllt seine Aufgaben durch die

- Weiterleitung von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer oder von Gruppen an den Arbeitgeber;
- Überwachung der Anwendung gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen und Kollektivverträge;
- Vermeidung und Schlichtung von Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Mitarbeitern oder der Belegschaft;
- Stellungnahme und Vorschläge zur Betriebsordnung.

- Informationen zu Sicherheits- und Gesundheitsrisiken der Arbeitnehmer sowie Statistiken zur Situation der Arbeitnehmer erhalten;
- Stellung nehmen und Vorschläge unterbreiten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft;
- Beschwerden Einzelner oder von Gruppen an den Arbeitgeber weiterleiten;
- mögliche Konflikte zwischen Einzelnen bzw. Gruppen von Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber vermeiden und schlichten;
- Vorschläge unterbreiten zur Ausarbeitung oder Änderung der Betriebsordnung;
- die Integration behinderter Arbeitnehmer fördern;
- Informationen und Veröffentlichungen der Delegation und der Gewerkschaft aushängen und verteilen.

Schutz des Personaldelegierten

Personaldelegierte (ordentliche und stellvertretende) sind durch das Gesetz geschützt und dürfen nicht gekündigt werden, damit sie ihre Meinung gegenüber dem Unternehmen frei äußern und ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten erfüllen können.

Die Ausübung des Delegiertenmandats darf keine Nachteile bezüglich der Laufbahnen oder Beförderungen nach sich ziehen. Dem Kündigungsschutz unterliegen auch Kandidaten für die Sozialwahlen, während der 3 Monate nach der Einreichung ihrer Bewerbung sowie für ehemalige Personaldelegierte, während den 6 Monaten nach dem Erlöschen ihres Mandats.

Im Falle einer schweren Verfehlung hat der Leiter des Unternehmens die Möglichkeit, unter Beachtung der geltenden rechtlichen Regelungen, den Delegierten zu suspendieren. Diese Entscheidung muss exakt die Verfehlungen des Delegierten und die Umstände, die dazu geführt haben, die als schwerwiegend einzustufen sind, darlegen.

Stundengutschrift für Personaldelegierte

Alle Aktivitäten, die zur Ausübung des Mandats erforderlich sind, sind der Arbeitszeit gleichzusetzen. Der Betriebsrat trifft sich in der Regel einmal pro Monat (aber mindestens 6-mal im Jahr), davon 3-mal mit der Unternehmensleitung. Die Sitzungszeit gilt als Arbeitszeit und ist dementsprechend zu entlohnen.

Der Personaldelegierte verfügt zudem über eine Stundengutschrift, um Sprechstunden für die Unternehmensangestellten einzurichten.

Das Wahlsystem

Die Sozial- oder Betriebsratswahlen werden in einer geheimen Urnenwahl aller Unternehmensangestellten durchgeführt. Der Betriebsrat wird für eine Amtszeit von 5 Jahren gewählt.

Wer darf wählen?

Alle Angestellten:

- die ihr 18. Lebensjahr vollendet haben;
- die mindestens 6 Monate im Unternehmen angestellt sind.

Die Wahl

Das Wahlsystem hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen ab.

≤ 100 Angestellte

Die Wahlen finden nach dem relativen Mehrheitswahlrecht statt, d.h. es werden keine Kandidatenlisten eingereicht, sondern die Kandidaten müssen ihre Einzelkandidatur einreichen. Diejenigen Kandidaten, die die meisten Wählerstimmen erhalten, sind gewählt.

> 100 Angestellte

Die Wahlen finden nach dem Verhältniswahlrecht statt, d.h. die Kandidaturen werden in Form von Kandidatenlisten eingereicht, die die Sitze im Verhältnis zu den gewonnenen Stimmen unter sich aufteilen.

Gewerkschaftliche Unterstützung

Der LCGB unterstützt all seine Personaldelegierten in der Ausführung ihrer täglichen Aufgaben.

Betreuung

- regelmäßiger Kontakt mit den Delegierten;
- Unterstützung der Treffen der Unternehmenssektion;
- Vermittlung bei Konflikten;
- Hilfe bei der Analyse der Unternehmensunterlagen.

Information

Der LCGB informiert seine Personaldelegierte über die Entscheidungsorgane, die Sozialgesetze, usw.

Weiterbildung

Der LCGB bietet konkrete Weiterbildungen für die Erfüllung Ihres Mandats an und leitet die Personaldelegierten durch die Sozialgesetzgebung, das Arbeitsrechts, usw. Die Weiterbildungen des LCGB werden im Allgemeinen im Rahmen des Bildungsurlaubs des Delegierten organisiert. Es kommt zu keinerlei Lohneinbußen.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE



Robert FORNIÉRI
Sidérurgie, Industrie
rforneri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN
Industrie
mkirchen@lcgb.lu

Rotarex

Conclusions des négociations du contrat collectif

Le 18 décembre 2018, le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les 700 salariés de Rotarex à Lintgen pour une durée de 3 ans (du 01/01/2019 au 31/12/2021) avec les améliorations suivantes :

- Performance Review Process : Revalorisation de l'enveloppe dédiée au système d'évolution salariale introduit lors de la dernière convention permettant l'obtention d'une augmentation salariale et/ou une prime annuelle pour une enveloppe globale minimale de 150K€ par année ;
- harmonisation du congé d'ancienneté au 1^{er} janvier 2019 comme suit :
 - 5 années : 1 jour
 - 10 années : 2 jours
 - 15 années : 3 jours
 - 20 années : 4 jours
 - 25 années : 5 jours
- introduction d'une garantie de réemploi pour tous les salariés atteignant la 78^e semaine d'absence de maladie ;
- mise en place d'une flexibilité horaire (± 15 min) pour le salarié disposant de l'horaire de journée des « ex-ouvriers » ;
- revalorisation de l'indemnité de lavage des vêtements de travail.

Abschluss des Kollektivvertrags

Am 18. Dezember 2018 unterzeichneten die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die 700 Mitarbeiter bei Rotarex für einen Zeitraum von 3 Jahren (01.01.2019-31.12.2021) mit folgenden Verbesserungen:

- Performance Review Process: Neubewertung des Budgets für das mit dem letzten Kollektivvertrag eingeführte Gehaltsentwicklungssystem, das Gehaltserhöhungen und/oder Jahresboni für einen Gesamtbetrag von mindestens 150.000€ pro Jahr ermöglicht;
- Angleichung des Urlaubs aller Mitarbeiter zum 1. Januar 2019 wie folgt:
 - 5 Jahre: 1 Tag
 - 10 Jahre: 2 Tage
 - 15 Jahre: 3 Tage
 - 20 Jahre: 4 Tage
 - 25 Jahre: 5 Tage
- Wiedereinstellungsgarantie für alle Mitarbeiter, die die 78. Wochengrenze bei Krankheit erreicht haben;
- Einführung einer flexiblen Arbeitszeit (± 15 Minuten) für Mitarbeiter mit Arbeitszeiten für ehemalige „Arbeiter“;
- Neubewertung der Reinigungszulage für Arbeitskleidung.



St-Nicolas

A l'occasion de St-Nicolas, les délégués LCGB de Rotarex ont fait une distribution de stylos et de St-Nicolas en chocolat sur le site de Lintgen, ce qui a ravi les salariés !

De Kleeschen

Anlässlich des Nikolaustages verteilten die LCGB-Delegierten von Rotarex am Standort Lintgen Kugelschreiber und Schokoladennikläuse, was die Mitarbeiter begeisterte!





LINDAB ASTRON BUILDINGS SA

Maintien des acquis actuels et congé extralégal supplémentaire

Des négociations difficiles mais constructives pour une nouvelle convention collective de travail pour LINDAB ASTRON BUILDINGS SA ont pu être conclues le 11 décembre 2018. Malgré une situation économique difficile avec un plan de réorganisation annoncé fin 2017, le LCGB, syndicat majoritaire et l'OGBL ont pu conserver les acquis actuels. Le contrat signé a une validité de 2 ans (du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019) comprend les améliorations suivantes :

- extension de la plage d'arrivée le matin et réduction de la plage de départ en fin de journée ;
- possibilité d'achat de congés supplémentaires sur base volontaire moyennant le 13^{ème} mois ;
- 1 jour de congé extralégal supplémentaire en date du 24 décembre 2019.

HYOSUNG Luxembourg SA

Renouvellement de la convention collective

Les syndicats LCGB et OGBL et la direction de l'entreprise HYOSUNG Luxembourg SA, fabricant de fibres pour l'industrie pneumatique, ont renouvelé la convention collective de travail pour les 130 salariés du site de Colmar-Berg. Le contrat est prolongée de 2 années (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020) avec les améliorations suivantes :

- augmentations des salaires de +0,30 €/h au 1^{er} janvier 2019 ;
- pécule de vacance : la part fixe sera augmentée exceptionnellement à 480 € pour l'année 2020 et repassera à 240 € en 2021 ;
- actualisation du texte de la convention en conformité avec les modifications légales récentes.

Beibehaltung der aktuellen Leistungen und zusätzlicher Sonderurlaub

Schwierige, aber konstruktive Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag für die LINDAB ASTRON BUILDINGS SA wurden am 11. Dezember 2018 abgeschlossen. Trotz einer schwierigen Wirtschaftslage und einem angekündigten Restrukturierungsplan konnten die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL die aktuellen Leistungen garantieren. Der unterzeichnete Vertrag gültig für 2 Jahre (vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2019) bringt folgende Verbesserungen:

- Ausweitung der morgendlichen Ankunftszeit und Reduktion der Abfahrtszeit am Tagesende;
- Möglichkeit des Erwerbs von zusätzlichem Urlaub auf freiwilliger Basis durch den 13. Monat;
- 1 zusätzlicher Sonderurlaubstag am 24. Dezember 2019.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Geschäftsleitung der HYOSUNG Luxembourg SA, einem Hersteller von Reifenverstärkungskabel, haben den Kollektivvertrags für die rund 130 Mitarbeiter am Standort Colmar-Berg erneuert. Der Vertrag wird um 2 Jahre verlängert und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020. Er beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Gehaltserhöhung: +0,30€/Std. zum 1. Januar 2019;
- Urlaubsgeld: Der fixe Anteil wird ausnahmsweise für 2020 auf 480€ erhöht, im Jahr 2021 beträgt dieser wieder 240€;
- Aktualisierung der Vereinbarung im Einklang mit den jüngsten Gesetzesänderungen.



Actions informatives à travers le secteur de l'industrie

Informationskampagne im Industriesektor

- 1 Vossloh Cogifer Kihn
- 2 Dupont de Nemours/Dupont Teijin Films
- 3 Goodyear
- 4 Dupont de Nemours/Dupont Teijin Films
- 5 Dupont de Nemours/Dupont Teijin Films
- 6 Eurocomposites
- 7 Dupont de Nemours/Dupont Teijin Films
- 8 Goodyear



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

Secteur construction

Renouvellement de la convention collective

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du bâtiment marquées par des hauts et des bas ont enfin et ceci après plus de 2,5 ans, finalement abouti à une signature. L'accord signé le 4 décembre 2018 pour une durée de 3 ans, du 01.01.2019 au 31.12.21, prévoit des améliorations à différents niveaux, dont notamment :

- une augmentation des salaires tarifaires de 2,4 % sur 3 ans :
 - 1 % au 1^{er} janvier 2019 ;
 - 0,7 % au 1^{er} janvier 2020 ;
 - 0,7 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- une augmentation de la prime de fin d'année de 5 à 7 %. Ce complément de prime de 2 % n'est pas lié à des conditions et donc accessible à tous les salariés ;
- une augmentation du congé légal des salariés administratifs de 25 à 27 jours annuels et octroi d'une prime de fin d'année de 7 % ;
- l'ouverture de l'accès à la formation pour tous les salariés du secteur et la valorisation de ces mêmes formations ;
- prise en charge de la formation professionnelle continue obligatoire pour les chauffeurs de camions.

Le LCGB salue que suite à toutes ses démarches dans l'intérêt des salariés du secteur de la construction avec la pression en découlant, l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés (± 18.000) a pu être achevée par un résultat positif.

Bauwesen

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die von Höhen und Tiefen geprägten Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags im Bauwesen wurden nach mehr als 2,5 Jahren endlich erfolgreich abgeschlossen. Die am 4. Dezember 2018 unterzeichnete Vereinbarung mit einer Laufzeit von drei Jahren, vom 01.01.2019 bis 31.12.21, sieht Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen vor:

- eine Erhöhung der Tariflöhne um 2,4% über einen Zeitraum von 3 Jahren:
 - 1% zum 1. Januar 2019;
 - 0,7% zum 1. Januar 2020;
 - 0,7% zum 1. Januar 2021;
- eine Erhöhung der Jahresendprämie von 5% auf 7%. Diese Zusatzprämie von 2% ist nicht an Bedingungen gebunden und kommt daher allen Mitarbeitern zu Gute;
- eine Erhöhung des Jahresurlaubs für Verwaltungsangestellte von 25 auf 27 Tage pro Jahr und die Gewährung einer Jahresendprämie von 7%;
- Zugang zu Weiterbildungen für alle Beschäftigten des Sektors und Anerkennung der entsprechenden Weiterbildungen;
- Kostenübernahme der obligatorischen beruflichen Weiterbildung von Lkw-Fahrern.

Der LCGB begrüßt, dass endlich nach all seinen Aktionen im Interesse der Arbeitnehmer und dem daraus resultierenden Druck eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer (± 18.000) im Bausektor erreicht wurde.



Liliana BENTO

Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA

Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu





Secteur de la construction

Réunion élections sociales

En date du 18 janvier 2019, le comité fédéral de la construction et de l'artisanat a invité les candidats pour les élections sociales à une réunion d'information quant aux événements et actions à entamer dans les entreprises et au niveau de la Chambre des Salariés.

Treffen zu den Sozialwahlen

Der Fachverband für das Baugewerbe hat am 18. Januar 2019 die Kandidaten für die Sozialwahlen zu einer Sitzung eingeladen, um sie über die Ereignisse und Maßnahmen in den Unternehmen und auf Ebene der Arbeitnehmerkammer zu informieren.

Encontro para eleições sociais

No dia 18 de Janeiro de 2019, o Comité Federal da Construção e do Artesanato convidou os candidatos às eleições sociais para uma reunião para informar todas as ações e eventos que serão organizados para as empresas e para a Câmara dos Assalariados.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE



Paul GLOUCHITSKI

Transport, LCGB-ACAP
LCGB-CNSG
pglouchitski@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS

Garages
anovais@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Transport fluvial
cwagener@lcgb.lu

Lehnkering Shipping

Réunion de travail

En date du 12 décembre 2018, plusieurs délégués du personnel de Lehnkering Shipping ont rencontré le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL afin de s'échanger sur des thèmes d'actualités.

Arbeitstreffen

Am 12. Dezember 2018 trafen sich mehrere Personaldelegierte der Lehnkering Shipping mit dem Generalsekretär des LCGB, Francis LOMEL, zu einem konstruktiven Austausch.



LCGB-ACAP

Réunion du Comité

Début janvier 2019 a eu lieu une réunion du Comité LCGB-ACAP à Kayl en présence du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, pour discuter l'état des négociations au niveau de la convention collective du secteur Bus ainsi que les élections sociales au sein des entreprises et les élections pour la Chambre des Salariés (CSL).

Sitzung des Komitees

Anfang Januar 2019 fand in Kayl in Anwesenheit des LCGB-Generalsekretärs Francis LOMEL eine Sitzung des Komitees LCGB-ACAP statt, um den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen für den Bussektor sowie die Sozialwahlen in den Unternehmen und die Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL) zu erörtern.



Actions informatives à travers le secteur des garages et du transport

Informationskampagne im Sektor Werkstätte und Transport

- 1 LCGB-ACAP
- 2 Renault Retail Group
- 3 Garage Bilia Emond
- 4 LCGB-ACAP
- 5 LCGB-ACAP
- 6 Arnold Kontz Group
- 7 Merbag
- 8 Etoile Garage
- 9 Renault Retail Group







Forum de la navigation fluviale

En date du 25 janvier 2019 a eu lieu une réunion de travail des membres LCGB du forum de la navigation fluviale pour discuter :

- les élections sociales en entreprises et pour la Chambre des Salariés ;
- l'application des primes pour dimanches et jours fériés ainsi que la préretraite ;
- la coopération avec d'autres organisations;
- la participation aux activités du LCGB.

Binnenschifffahrtsforum

Am 25. Januar 2019 trafen sich die Mitglieder des LCGB-Binnenschifffahrtsforums zu einer Arbeitssitzung. Auf der Tagesordnung standen:

- die anstehenden Sozialwahlen in den Betrieben und der Arbeitnehmerkammer;
- die Anwendung der Sonn- und Feiertagszuschläge sowie des Vorruhestandes;
- die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen;
- die Teilnahme an den Aktivitäten des LCGB.

Kuehne + Nagel

Échange de la délégation

En date du 17 janvier 2019 a eu lieu un échange de la délégation de Kuehne + Nagel avec des représentants syndicaux quant :

- aux prochaines élections sociales de mars 2019 ;
- au système de vote pour la Chambre des Salariés et pour les délégations du personnel ;
- aux problèmes internes de la société ;
- à l'état actuel des négociations de la convention collective ;
- aux prochains événements du LCGB.

Treffen der Personaldelegation

Am 17. Januar 2019 führte die Delegation von Kühne + Nagel einen Meinungsaustausch mit Gewerkschaftsvertretern über folgende Themen:

- die bevorstehenden Sozialwahlen im März 2019;
- das Wahlsystem für die Arbeitnehmerkammer und die Personalvertretungen;
- interne Probleme des Unternehmens;
- aktueller Stand der Kollektivvertragsverhandlungen;
- die kommenden LCGB-Veranstaltungen.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESSEN

CLEARSTREAM

Plan social signé

Le 12 décembre 2018, les syndicats LCGB, ALEBA, OGBL et les délégations du personnel de Clearstream Banking et Clearstream International ont signé un plan social pour 212 salariés.

Comme annoncé en mai 2018, le groupe Deutsche Börse, auquel appartient Clearstream, a décidé de supprimer plusieurs centaines de postes en Allemagne et au Luxembourg. Malgré 1,5 milliards € de bénéfice, la stratégie du groupe vise à financer le revirement technologique (blockchains, robots, clouds...) et réduire les coûts par la suppression d'emplois et par la délocalisation d'activités vers des sites moins chers.

L'impact sur le Luxembourg est énorme. 212 personnes, soit 1/5 des salariés, seront finalement touchées par ces mesures. Le plan prévoit que près de la moitié des employés impactés seront forcés de partir à une date imposée par l'employeur jusque fin 2021, tandis que l'autre moitié seront des employés qui décideront de partir de manière volontaire. Si un nombre insuffisant de volontaires se manifestait pour fin avril 2019, le nombre de départs forcés sera revu à la hausse.

Les syndicats ont négocié des mesures d'accompagnement sociales et financières acceptables. Le plan prévoit :

- la prise en compte des besoins de toutes les générations, mais surtout des plus âgés, qui disposent de multiples moyens sociaux (préretraite conventionnelle, temps-partiel, package financier convertible en préavis étendu, etc.) ;
- plusieurs mesures pour retarder au maximum la rupture du contrat de travail, respectivement la fin du lien contractuel. Les gens disposent de plusieurs moyens de rester dans le payroll pour ne pas avoir à être au chômage trop tôt ;
- le moyen de laisser à certaines personnes désireuses de partir de switcher avec une personne sur la sellette, sous certaines conditions ;
- la possibilité de réintégrer le plan social, si une personne est virée dans son nouvel emploi durant la période d'essai.

Bien que les syndicats reconnaissent que la direction ait fait face à ses responsabilités sociales, ils accusent à nouveau le fait qu'une société profitable se permette un tel bain de sang social.

Sozialplan unterzeichnet

Am 12. Dezember 2018 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB, ALEBA, OGBL und die Personaldelegation von Clearstream Banking und Clearstream International einen Sozialplan für 212 Mitarbeiter.

Anfang Mai 2018 kündigte die Gruppe Deutsche Börse, zu der Clearstream gehört, an, mehrere hundert Arbeitsplätze in Deutschland und Luxemburg abzubauen. Trotz eines Gewinns von 1,5 Mrd. Euro zielt die Strategie der Deutschen Börse darauf ab, den technologischen Wandel (Blockketten, Roboter, Clouds, etc.) zu finanzieren und die Kosten durch den Abbau von Arbeitsplätzen und die Ansiedlung von Aktivitäten an günstigeren Standorten zu senken!

Die Auswirkungen auf Luxemburg sind enorm. 212 Personen, also 1/5 der Mitarbeiter, sind betroffen. Es ist geplant, dass fast die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter bis Ende 2021 aus dem Unternehmen ausscheiden muss, während die andere Hälfte, vor allem Mitarbeiter der betroffenen Teams, freiwillig gehen soll. Sollten sich bis Ende April 2019 nicht genügend Freiwillige melden, würde die Zahl der erzwungenen Entlassungen erhöht.

Die Gewerkschaften haben akzeptable soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen ausgehandelt, unter anderem:

- mehrere Sozialmaßnahmen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Generationen, insbesondere der älteren Mitarbeiter (Vorruhestandsregelung, Teilzeitarbeit, Finanzpaket umwandelbar in eine verlängerte Kündigungsfrist usw.);
- Maßnahmen, um die Beendigung des Arbeitsvertrags bzw. des Vertragsverhältnisses so lange wie möglich hinauszuzögern. Die Angestellten haben verschiedene Möglichkeiten im Payrolling eingesetzt zu werden und somit nicht zu früh arbeitslos zu werden;
- die Möglichkeit, dass bestimmte Personen, die freiwillig gehen möchten, unter bestimmten Bedingungen mit einer Person, die entlassen werden soll, tauschen;
- die Möglichkeit, dass Personen, die während der Probezeit entlassen werden, in den Sozialplan integriert werden.

Obwohl die Gewerkschaften anerkennen, dass das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung nachgekommen ist, müssen sie erneut verurteilen, dass ein profitables Unternehmen ein soziales Blutbad anrichtet.



Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS
LCGB-SESF
anovais@lcgb.lu

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

LCGB-SEA



Paul DE ARAUJO
LCGB-ACAP
pdearaujo@lcgb.lu

Cargolux

Les syndicats décident de saisir l'ONC

Alors qu'aucun accord n'a pu être trouvé après 8 réunions de négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail de Cargolux, les 2 syndicats contractants, le LCGB et l'OGBL, ont décidé de saisir l'Office National de Conciliation (ONC).

En effet, en 2017, Cargolux a réalisé un bénéfice après impôts de 122,3 millions \$US, un record depuis les 48 ans d'existence de la compagnie. Pour 2018, Cargolux prévoit une nouvelle année record. Malgré ces excellents résultats, la direction maintient son refus catégorique de toute augmentation salariale ainsi que de toute amélioration durable des conditions de travail.

Les syndicats revendiquent pourtant un retour équitable par rapport aux excellents résultats. Les bénéfices records ont créé un niveau élevé permanent de la charge de travail et de fatigue du personnel du sol et des pilotes. Pour diminuer la charge de travail de façon permanente à un niveau de travail acceptable, pour garantir le futur développement de l'entreprise et pour garantir la sauvegarde du site aérien luxembourgeois avec les emplois liés, les problèmes causaux doivent être remédiés dans l'immédiat et de manière durable.

A cet effet, les acquis antérieurs et les réglementations ayant fait leurs preuves doivent être rétablis au niveau de la convention collective avec un modèle de rémunération attractif, qui reflète les coûts de la vie du Luxembourg et qui honore l'expérience et l'engagement du personnel.

Gewerkschaften beschließen Anrufung des Schlichtungsamts

Da auch nach 8 Verhandlungssitzungen zur Verlängerung des Kollektivvertrags keine Einigung erzielt werden konnte, haben die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt (ONC) einzuschalten.

Im Jahr 2017 erzielte Cargolux einen Gewinn von 122,3 Mio. \$US nach Steuern, ein Rekord in der 48-jährigen Unternehmensgeschichte. Für 2018 erwartet Cargolux zudem ein weiteres Rekordjahr. Trotz dieser ausgezeichneten Ergebnisse hält das Management an seiner kategorischen Weigerung fest, jegliche Gehaltserhöhungen oder eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Die Gewerkschaften fordern jedoch eine angemessene Anerkennung entsprechend der ausgezeichneten Ergebnisse. Diese Rekordgewinne haben zu einer konstant hohen Arbeitsbelastung und Ermüdung von Bodenpersonal und Piloten geführt. Um die Arbeitsbelastung dauerhaft auf ein akzeptables Maß zu reduzieren, die zukünftige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten und die Sicherung des luxemburgischen Luftfahrtstandorts mit den damit verbundenen Arbeitsplätzen zu gewährleisten, müssen die ursächlichen Probleme unverzüglich und nachhaltig behoben werden.

Daher müssen frühere Errungenschaften auf Kollektivvertragsebene zusammen mit einem attraktiven Vergütungsmodell wiederhergestellt werden, das die Lebenshaltungskosten in Luxemburg widerspiegelt und die Erfahrung und das Engagement der Mitarbeiter honoriert.

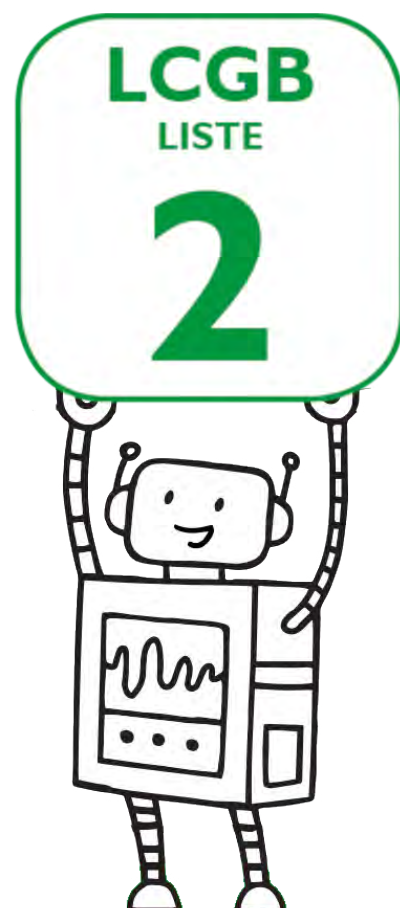
Journée des candidats LCGB-SEA Kandidatentag LCGB-SEA



Actions informatives à travers le secteur de l'aviation

Informationskampagne im Flugwesen

- 1 Luxair - Saint Nicolas
- 2 Luxair - CCT
- 3 Luxair - Saint Nicolas
- 4 Luxair - CCT



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SERVICES & COMMERCE / DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL



Mandy NOESEN

Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Christophe DIAS

Services & Commerce
cdias@lcgb.lu



Daniel MARQUES

Services & Commerce
dmarques@lcgb.lu



Davide ROCHA

Nettoyage
drocha@lcgb.lu

AUCHAN Luxembourg

2 primes exceptionnelles

En date du 19 décembre 2018, le LCGB, l'OGBL et la direction d'AUCHAN Luxembourg ont signé un avenant à la convention collective de travail pour les salariés des magasins au Kirchberg et à Differdange. L'accord a été signé pour une durée de 12 mois du 01.01.2019 jusqu'au 31.12.2019.

2 primes exceptionnelles seront payées sous forme de bons d'achat :

- 50 € au 31 janvier 2019 et
- 50 € au 30 juin 2019.

Vu que le futur magasin AUCHAN à la Cloche d'Or reprendra une partie restauration, l'accord règle également les spécificités pour les futurs salariés avec tâches de restauration, donc sous le régime prévu par le Code du Travail pour l'HORECA. La description de leurs tâches principales se retrouve à l'annexe 2 de la convention collective. Tous les autres avantages de la convention collective actuelle ont été maintenus pour la durée de l'avenant.

2 Sonderprämien

Am 19. Dezember 2018 unterzeichneten der LCGB, der OGBL und die Geschäftsleitung von AUCHAN Luxembourg einen Anhang zum Kollektivvertrag für die Mitarbeiter des Auchan Kirchberg und Differdange. Der Vertrag wurde für einen Zeitraum von 12 Monaten vom 01.01.2019 bis 31.12.2019 unterzeichnet.

2 Sonderprämien werden in Form von Gutscheinen ausgezahlt:

- 50 € zum 31. Januar 2019 und
- 50 € am 30. Juni 2019.

Da die zukünftige AUCHAN-Filiale auf der Cloche d'Or einen Teil der Gastronomie übernehmen wird, regelt die Vereinbarung auch die Besonderheiten für zukünftige Mitarbeiter mit Aufgaben in diesem Bereich, d.h. im Rahmen dessen, wie es im Arbeitsgesetz für den Bereich HORECA vorgesehen ist. Die Beschreibung der Hauptaufgaben ist im Anhang 2 des Kollektivvertrags geregelt. Alle weiteren Leistungen des aktuellen Kollektivvertrags wurden für die Dauer des Anhangs beibehalten.

Secteur nettoyage des bâtiments

Réunion de travail

En date du 14 décembre 2018, les candidats du LCGB se sont réunis dans le cadre de la préparation des élections sociales 2019.

Arbeitstreffen

Am 14. Dezember 2018 trafen sich die LCGB-Kandidaten zur Vorbereitung der Sozialwahlen 2019.





Cora

Nouvelle prime de présentisme

En date du 18 janvier 2018, la convention collective pour les salariés de Cora Foetz et Cora Bertrange a été signée par les partenaires sociaux et la direction. L'accord signé est valable pour 3 ans, à savoir du 01.01.2019 jusqu'au 31.12.2021.

Une prime de présentisme trimestrielle sera appliquée avec exclusion des absences en cas de congé ou des absences liées à un accident de travail. Le montant de cette prime payable sous forme de bons d'achat varie en fonction des heures prestées par semaine.

La majoration pour le travail du dimanche est fixée à 100 %. Ce nouvel accord prévoit également des avantages améliorant l'organisation au sein des magasins.

Fusion Telindus-Tango

Naissance de Proximus Luxembourg SA

Suite à l'intention du groupe Proximus de procéder à d'importantes réductions de personnel au sein des entités belges, le LCGB a rapidement contacté la direction luxembourgeoise afin de clarifier les intentions pour l'entreprise au Grand-Duché.

La direction confirme l'objectif du groupe Proximus d'accélérer sa transformation digitale afin de rester compétitif sur le marché belge et afin d'assurer son avenir. La direction a pourtant rassuré et insisté pour dire que la société luxembourgeoise ne fait pas partie de ce plan comme les profils et compétences des salariés répondent totalement aux exigences du marché.

La naissance de la nouvelle société Proximus Luxembourg SA est issue de la fusion entre les sociétés Telindus et Tango au 1^{er} janvier 2019. Le LCGB confirme dans ce contexte que tous les salariés (environ 650 salariés) bénéficieront désormais de la convention collective existante au sein de la société Telindus. Après nombre de réunions dans un climat serein et constructif, le LCGB avait pu conserver les acquis sociaux obtenus pour l'ensemble du personnel au travers d'accords signés. Le LCGB restera pourtant extrêmement attentif et vigilant à cette période d'initiation de la nouvelle société.

Neue Anwesenheitsprämie

Am 18. Januar 2018 wurde der Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von Cora Foetz und Cora Bertrange von den Sozialpartnern und der Geschäftsleitung unterzeichnet. Der unterzeichnete Vertrag hat eine Laufzeit von 3 Jahren, vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021.

Neu ist dabei unter anderem einen vierteljährliche Anwesenheitsprämie, wobei Abwesenheiten aufgrund von Urlaub oder eines Arbeitsunfalls zu keiner Senkung der Prämie führen. Die Prämie wird als Einkaufsgutschein ausgezahlt und variiert je nach Wochenarbeitszeit.

Der Zuschlag für die Sonntagsarbeit wird auf 100% festgelegt. Die neue Vereinbarung bietet auch Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation innerhalb der Filialen.

Gründung von Proximus Luxembourg SA

Nachdem die Proximus-Gruppe angekündigt hatte in Belgien Personal abzubauen, nahm der LCGB umgehend Kontakt mit der luxemburgischen Geschäftsleitung auf, um die zukünftigen Pläne des Unternehmens für das Großherzogtum zu besprechen.

Die Unternehmensleitung bestätigte, dass die Proximus-Gruppe plane, ihre digitale Transformation zu beschleunigen, um auf dem belgischen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Zukunft zu sichern. Die Unternehmensleitung versicherte aber auch, dass die luxemburgische Gesellschaft nicht Teil dieses Plans ist, da die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter den Anforderungen des Marktes in vollem Umfang entsprechen.

Durch die Fusion von Telindus und Tango am 1. Januar 2019, wurde die Gesellschaft Proximus Luxembourg SA gegründet. Der LCGB bestätigt in diesem Zusammenhang, dass alle Mitarbeiter (ca. 650 Mitarbeiter) nun von dem bestehenden Kollektivvertrag von Telindus profitieren werden. Nach vielen Besprechungen war es dem LCGB in einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre gelungen, die sozialen Errungenschaften für alle Mitarbeiter aufrechtzuerhalten. Der LCGB wird jedoch weiterhin äußerst aufmerksam die Entwicklung des neuen Unternehmens beobachten.

Actions informatives à travers le secteur des services et commerce

Informationskampagne im Sektor Dienstleistungen & Handel

- 1 ISS Facility Services
- 2 Express Services
- 3 Dussmann Services & Catering
- 4 Dussmann Services
- 5 Dussmann Lavador
- 6 Dussmann Services
- 7 Dussmann Services
- 8 Express Services
- 9 Dussmann Catering
- 10 ISS Facility Services
- 11 Dussmann Services







STOP
à la dégradation des conditions de travail

Secteur du nettoyage de bâtiments au Luxembourg

Au Luxembourg, le secteur de l'immobilier ne cesse pas de croître tout en générant ainsi un niveau de concurrence accru pour les sociétés de nettoyage. Chaque centime compte pour décrocher des contrats millionnaires, même si cela entraîne des conditions de travail néfastes pour le personnel. Les sociétés internationales essayent au-delà de réduire le temps de la prestation et le nombre des personnes effectuant le travail. Afin de maximiser leurs profits, ces sociétés essaient de proposer des meilleures offres que leurs concurrents tout en négligeant les conditions de travail des salariés !

De plus en plus de salariés et de membres de notre syndicat se plaignent de leurs conditions de travail et de la façon, dont ils sont traités par leurs supérieurs. Ce sont surtout des salariés des entreprises, où le LCGB n'est pas représenté au sein de la délégation du personnel.

Les pratiques suivantes doivent cesser immédiatement :

- augmentation constante de la charge de travail ;
- le non-respect de la convention collective (CCT) ;
- des articles illégaux au sein de la CCT ;
- des postes de travail non prévus par la CCT ;
- le manque de sécurité et de matériel ;
- le non-respect des repos journaliers et hebdomadaires ;
- des congés sans solde forcés ;
- des contrats de travail minables ;
- la durée des trajets non rémunérée ;
- le chantage permanent.

Les délégués du personnel doivent être formés et accompagnés par une organisation syndicale forte comme le LCGB, dont l'intérêt principal est le bien-être de tous les salariés du secteur !

Lutte quotidienne du LCGB sur le terrain

Trop souvent, les délégations du personnel ne sont ni encadrées, ni formées et suivent simplement des ordres d'une centrale syndicale, qui, en fin de compte, ne s'intéresse qu'à la propagande électorale. Le LCGB s'engage cependant pour défendre les intérêts de ses membres et de lutter pour des meilleures conditions de travail pour tous les salariés du secteur.

Au cours des derniers mois, le LCGB a dénoncé de nombreuses pratiques malveillantes à travers le secteur :

- le faux calcul des grilles de salaires par la Fédération des entreprises de nettoyage pendant des années ;
- la reprise et publication de ces fausses grilles de salaires par le syndicat majoritaire ;
- le non-respect de l'article 5 de la convention collective de travail (CCT) réglant le transfert du contrat d'entretien de nombreuses entreprises étrangères suite à leur arrivée sur des chantiers luxembourgeois.

Engagement du LCGB

Pour répondre aux soucis quotidiens des salariés et à l'incompétence du syndicat majoritaire dans le secteur, le LCGB a créé un comité « nettoyage de bâtiment » pour améliorer les conditions de travail à travers tout le secteur par :

- la suppression de tous les articles de la CCT à l'encontre des lois luxembourgeoises ;
- des augmentations salariales réelles ;
- l'introduction de grilles de salaire reprenant toutes les catégories de salariés employés par des entreprises de nettoyage ;
- l'adaptation de l'article 5 quant au transfert du contrat d'entretien ;
- la limitation des avenants aux contrats de travail ;
- la création d'un réel droit au temps partiel ;
- la rémunération des trajets entre les clients ;
- l'incitation du Gouvernement et de la Fédération des entreprises de nettoyage à créer un centre de formation pour enfin faire reconnaître le métier d'agent de nettoyage ;
- la création d'une structure, qui veille au respect des conditions de travail au sein des entreprises.

Au sein des entreprises, le LCGB s'engage également à :

- former tous les délégués du personnel ;
- faire respecter la convention collective de travail ;
- faire respecter l'égalité des chances ;
- faire respecter tous les salariés ;
- garantir la présence des délégués du personnel pour tous les salariés ;
- garantir un dialogue social constructif ;
- diminuer les injustices entre salariés.



STOP
à dégradation des condições de trabalho

Sector de limpeza de edifícios no Luxemburgo

No Luxemburgo, o sector imobiliário não para de crescer e cria um alto nível de concorrência entre as empresas de limpeza. Cada cêntimo conta para ganhar contratos milionários, mesmo que isso resulte em más condições de trabalho para o pessoal. As empresas tentam reduzir cada vez mais o tempo da prestação e o número de pessoas nos clientes. Para maximizar os lucros, essas empresas fazem ofertas mais atrativas do que a concorrência, negligenciando assim as condições de trabalho dos seus trabalhadores! Cada vez mais membros do nosso sindicato e trabalhadores queixam-se das condições de trabalho e da maneira que são tratados pelos superiores. Uma grande maioria desses mesmos trabalhadores trabalham em empresas, onde o LCGB não está representado por uma delegação do pessoal.

As seguintes práticas devem de parar imediatamente:

- o aumento constante da carga de trabalho;
- não cumprimento do contrato coletivo de trabalho (CCT);
- artigos ilegais no CCT;
- postos de trabalho não previstos pelo CCT;
- falta de segurança e equipamentos;
- não cumprimento dos períodos de descanso diários e semanais;
- férias forçadas sem remuneração;
- contratos de trabalho inadmissíveis;
- trajeto não remunerado;
- chantagem permanente.

Os representantes do pessoal devem ser formados e apoiados por uma organização sindical forte como o LCGB, cujo o principal interesse é o bem-estar de todos os trabalhadores do sector!

Luta diária do LCGB no terreno!

Muitas das vezes, as delegações do pessoal não defendem o interesse dos seus trabalhadores porque não são seguidas, nem formadas ou simplesmente seguem ordens de uma central sindical que, afinal de contas, só está interessada no seu próprio bem ou na propaganda eleitoral. O LCGB luta para defender os interesses dos seus membros e para melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores do sector.

Nos últimos meses, o LCGB também denunciou muitas práticas maliciosas em todo o sector:

- o não respeito do código do trabalho e do contrato coletivo de trabalho;
- tabelas salariais mal calculadas pela Federação de Empresas de Limpeza durante anos;
- a recuperação e publicação dessas falsas escalas salariais pelo sindicato majoritário;
- o não respeito pelas empresas estrangeiras do 5.º artigo do contrato coletivo de trabalho (CCT) que regulamenta a transferência do contrato de manutenção.

Compromisso do LCGB

Para tratar das preocupações diárias dos trabalhadores e combater a incompetência do sindicato majoritário no sector, nos últimos anos, o LCGB criou um comité de “limpeza de edifícios” para melhorar as condições de trabalho em todo o sector de limpeza:

- excluindo todos os artigos do CCT contra as leis do Luxemburgo;
- aumentos salariais reais;
- introdução de tabelas salariais para todas as categorias de trabalhadores empregados por empresas de limpeza;
- adaptação do artigo 5.º sobre a transferência do contrato de manutenção;
- limitação das alterações aos contratos de trabalho;
- a criação de um direito real a um tempo parcial;
- a remuneração da deslocação entre clientes;
- incentivar o Governo e a Federação de empresas de limpeza a criar um centro de formação para finalmente valorizar a profissão do agente de limpeza;
- a criação de uma estrutura que garante o respeito das condições de trabalho nas empresas.

Nas empresas, o LCGB também se compromete a:

- formar todos os seus delegados do pessoal;
- fazer respeitar o acordo coletivo de trabalho;
- assegurar a igualdade de oportunidades;
- fazer respeitar todos os funcionários;
- garantir a presença de representantes do pessoal para todos os funcionários;
- assegurar um diálogo social construtivo;
- reduzir as injustiças entre os trabalhadores.



Journée des candidats

Nettoyage de bâtiments

En date du 05 janvier 2019, les salariés, membres et délégués du secteur du nettoyage de bâtiments du LCGB se sont rencontrés à l'occasion d'une journée des candidats afin de s'échanger en ambiance décontractée quant aux élections sociales de mars 2019.



Kandidatentag

Gebäudereinigungssektor

Am 05. Januar 2019 trafen sich Angestellte, Mitglieder und Delegierte des LCGB aus dem Gebäudereinigungssektor zu einem Kandidatentag, um in entspannter Atmosphäre die Sozialwahlen im März 2019 zu besprechen.



Le petit guide pratique du LCGB, disponible en langue française et portugaise, est un support pratique quant aux questions les plus fréquentes en relation avec les conditions de travail. Le guide vous permet d'être toujours bien renseigné à travers le secteur du nettoyage.

Demandez vos personnes de contacts LCGB pour une copie papier ou téléchargez le guide via www.lcgb.lu.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR PUBLIC / ÖFFENTLICHER DIENST

Salariés de l'Etat

Convention collective de travail

En date du 3 décembre 2018, le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et les représentants des syndicats LCGB et OGBL ont signé un avenant à la convention collective des salariés de l'Etat du 19 décembre 2016.

Parmi les améliorations figurent :

- une prime unique de 1 % sur l'année 2017, qui sera versée avec le salaire du mois de mai 2019 ;
- 1,5 jours de congé supplémentaires, si le POT a une durée entre plus d'un mois et 2 mois ;
- une augmentation de l'allocation spéciale de 11 à 15 points indiciaires ;
- le paiement de 8 points indiciaires pour chaque salarié en période d'initiation professionnelle ;
- une augmentation de l'allocation de famille de 25 à 29 points indiciaires.

L'avenant est applicable du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Ainsi, la convention collective de travail pour les salariés de l'Etat sera alignée à l'accord salarial en vigueur auprès de la Fonction publique.

Staatsangestellte

Anhang zum Kollektivvertrag

Am 3. Dezember 2018 unterzeichneten der Minister für den Öffentlichen Dienst und die Verwaltungsreform sowie die Vertreter der Gewerkschaften LCGB und OGBL einen Anhang zum Kollektivvertrag für Staatsangestellte vom 19. Dezember 2016.

Zu den Verbesserungen gehören:

- eine einmalige Prämie von 1% für das Jahr 2017, die mit dem Gehalt für den Monat Mai 2019 ausbezahlt wird;
- 1,5 Tage zusätzlicher Urlaub, wenn der POT (Arbeitsorganisationsplan) zwischen mehr als einem Monat und zwei Monaten dauert;
- eine Erhöhung der Sonderzulage von 11 auf 15 Indexpunkte;
- Zahlung von 8 Indexpunkten für jeden Angestellten in der Berufseinführungszeit;
- Erhöhung der Familienzulage von 25 auf 29 Indexpunkte.

Der Anhang gilt vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020. Damit wird der Kollektivvertrag für Staatsangestellte an das Gehälterabkommen der Staatsbeamten angepasst.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu



Tiago DA SILVA

Secteur public
tdasilva@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu

Centres de recherche publics

Renouvellement de la convention cadre

Après de longues et difficiles négociations, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que les Conseils d'Administration du Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST), du Luxembourg Institute of Health (LIH) et du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) ont signé le 10 janvier 2019 le renouvellement de la convention cadre pour les salariés des centres de recherche publics. Cette convention a une durée de validité du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

La nouvelle convention cadre améliore les éléments suivants :

- les modalités d'une approche sociale permettant un congé pour raisons familiales non couvert par le code du travail ;
- les modalités de la propriété intellectuelle et de l'intéressement des inventeurs, la prime au brevet ainsi que le droit de paternité ;
- le respect de la vie personnelle et familiale en respectant le droit à la déconnexion digitale.

Staatliche Forschungszentren

Verlängerung des Kollektivvertrags

Nach langen und schwierigen Verhandlungen haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Verwaltungsräte des Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST), des Luxembourg Institute of Health (LIH) und des Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) am 10. Januar 2019 die Verlängerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der staatlichen Forschungszentren unterzeichnet. Diese Vereinbarung gilt vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020.

Der Kollektivvertrag enthält folgende Neuerungen:

- soziale Bedingungen, die Urlaub aus familiären Gründen ermöglichen, der nicht unter das Arbeitsgesetzbuch fällt;
- Modalitäten über das geistige Eigentum und die Erfindervergütung, die Patentprämie und das Urheberrecht;
- Respektierung des Privat- und Familienlebens durch das Recht auf digitales Abschalten.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH

INCCI

Astreinte/Permanence sur place

Dans le cadre de la problématique concernant les astreintes et permanences sur place, le LCGB et la délégation du personnel INCCI ont demandé une entrevue avec la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL). A l'occasion d'un échange des points de vue en date du 11 décembre 2018, le LCGB et la délégation ont expliqué le problème de la situation bien spécifique de l'INCCI.

Dans ce contexte, la FHL a informé qu'une analyse des permanences a été initiée à travers le périmètre des établissements hospitaliers pour avoir une vue claire de la situation actuelle. Toutefois pour l'INCCI, il faudra trouver une solution se basant sur le Code du Travail et sur la convention collective de travail FHL en vigueur. Aussi faut-il souligner qu'une directive européenne telle que la directive européenne 2003/88 et la jurisprudence du 21 février 2018 (C-518/15), dite « sapeur-pompier belge de Nivelles » de la Cour Européenne sur l'aménagement du temps de travail, n'implique pas de transposition d'office et automatique dans le droit luxembourgeois. Il faudra instaurer une jurisprudence ayant pris recours explicitement à cette directive avant d'être appliquée sur le plan national.

Ainsi, dès prise de connaissance de la proposition patronale sur la nouvelle organisation du fonctionnement du bloc opératoire (« OP-Planification »), la délégation du personnel analysera celle-ci en détail afin de trouver une solution satisfaisante pour le personnel entier.

Rufbereitschaft/Anwesenheitsdienst

Aufgrund der Probleme bei der Rufbereitschaft und des Anwesenheitsdienstes fand am 11. Dezember 2018 ein Treffen zwischen dem LCGB und der INCCI-Personaldelegation mit der Vereinigung der luxemburgischen Krankenhäuser (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois FHL) statt, bei welchem der LCGB und die Delegation die spezifische Situation beim INCCI erläuterten.

In diesem Zusammenhang teilte die FHL mit, dass eine Analyse der Bereitschaftsdienste im Krankenhauswesen eingeleitet wurde, um einen Überblick über die aktuelle Situation zu erhalten. Dennoch muss für das INCCI eine Lösung auf Grundlage des Arbeitsgesetzbuches und des geltenden FHL-Kollektivvertrags gefunden werden. Es sei darauf hingewiesen, dass europäische Richtlinien wie die EU-Richtlinie 2003/88 und das Urteil des EuGHs vom 21. Februar 2018 (C-518/15) zur Arbeitszeitgestaltung, bekannt als „belgische Feuerwehr von Nivelles“, keine automatische Umsetzung in das luxemburgische Recht impliziert. Es muss zunächst eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, die diese Richtlinie ausdrücklich aufgreift, bevor diese auf nationaler Ebene angewandt wird.

Auch wird die Personaldelegation den Arbeitgebervorschlag zur Neuorganisation der OP-Planung („OP-Planification“), unmittelbar nach Erhalt analysieren, um eine zufriedenstellende Lösung für das gesamte Personal zu finden.



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Tiago DA SILVA

Soins et socio-éducatif
tdasilva@lcgb.lu



**Actions informatives
à travers les secteurs
médias, santé et soins**

**Informationskampagne
im Mediensektor sowie
im Gesundheits- und
Pflegewesen**

- 1 Saint-Paul Luxembourg
- 2 Stéftung Hëllef Doheem
- 3 Hospice Civil de Hamm
- 4 Clinique Sainte Marie
- 5 Stéftung Hëllef Doheem
- 6 Saint-Paul Luxembourg
- 7 Hospice Civil de Hamm
- 8 Clinique Sainte Marie
- 9 Saint-Paul Luxembourg







LCGB POST-Dag

Le 1^{er} février 2019 a eu lieu la journée des candidats de POST Luxembourg. L'équipe d'entreprise et les candidats se sont réunis en vue des préparations pour les élections sociales. Francis LOMEL, secrétaire général et Céline CONTER, secrétaire syndicale, ont informé quant aux modalités de fonctionnement de la Chambre des Salariés (CSL) ainsi qu'aux modalités du vote par correspondance. De plus, les représentants du LCGB ont souligné l'importance des élections en vue du renouvellement de la délégation du personnel ainsi que la participation active aux élections par tous les salariés. Dans ce même contexte, Axel LUDWIG, délégué, a présenté le programme électoral pour POST Luxembourg. Le président national du LCGB, Patrick DURY, a présenté les tâches de l'équipe d'entreprise et soulevé l'importance d'une convention collective de travail moderne et adaptée aux besoins des salariés.

Am 1. Februar 2019 fand ein Tag für die LCGB-Kandidaten der POST Luxembourg statt. Die Betriebsmannschaft und die Kandidaten trafen sich zur Vorbereitung der Sozialwahl. Francis LOMEL, LCGB-Generalsekretär, und Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin, informierten über die Arbeitsweise der Arbeitnehmerkammer (CSL) sowie über die Modalitäten der Briefwahl. Darüber hinaus betonten die Vertreter des LCGB die Bedeutung der Wahlen für die Erneuerung des Personalausschusses und die aktive Teilnahme aller Mitarbeiter an den Wahlen. Weiterhin präsentierte der Delegierte Axel LUDWIG das Wahlprogramm für die POST Luxembourg. Im Anschluss stellte der Nationalpräsident des LCGB, Patrick DURY, die Aufgaben der Betriebsmannschaft vor und hob die Bedeutung eines modernen, an die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepassten Tarifvertrags hervor.





Salariés de l'Etat

Une série d'améliorations requise !

Le 4 février 2019, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de la Fonction publique, Marc HANSEN, pour lui soumettre une série de revendications visant une amélioration des conditions de travail et des modalités de gestion du personnel pour les salariés de l'Etat.

Insourcing au lieu d'outsourcing

Le LCGB a notamment dénoncé la privatisation systématique dans certains établissements publics, dont surtout les lycées et s'engage pour un rétablissement des postes abolies. Au sujet de la tendance prononcée vers une externalisation des travaux d'entretien et de nettoyage des bâtiments auprès des administrations publiques, le LCGB revendique un insourcing par l'attribution des travaux de nettoyage à des salariés d'Etat. Pour le personnel déjà externalisé, le LCGB demande une garantie d'emploi et une embauche obligatoire sous les dispositions de la convention collective des salariés de l'Etat.

Politique de recrutement

Le LCGB demande plus de transparence en matière de la politique d'embauche des salariés de l'Etat. Depuis des années, des fluctuations et contradictions significatives apparaissent sans qu'il y ait une explication valable. Ainsi p.ex. le nombre d'embauches de salariés de l'Etat est en décroissance auprès de l'Administration des Services Techniques de l'Agriculture (ASTA) tandis que l'embauche de salariés d'Etat augmente fortement auprès de l'Administration gouvernementale.

Compte épargne-temps

Suite à l'introduction du compte épargne-temps (CET) au 1^{er} octobre 2018 pour les fonctionnaires d'Etat, fonctionnaires-stagiaires et employés publics, des questions se posent quant à la mise en place d'un CET pour les salariés de l'Etat. Le projet de loi 7324 visant la mise en œuvre d'un CET pour les salariés de droit privé, dont les salariés de l'Etat, ne peut amener à des inégalités de traitement. Actuellement quelques communes appliquent les dispositions du CET pour la fonction publique aux salariés sous statut privé. Or, cette solution deviendra caduque dès l'entrée en vigueur de la loi CET pour le statut privé puisque seuls les CET négociés dans des conventions collectives resteront d'application et toute autre CET doit être mis en œuvre par une CCT ou un accord national. A noter également que le CET pour les salariés de droit privé prévoit des conditions moins avantageuses, p.ex. une condition d'ancienneté de 2 ans, que celui appliqué dans la Fonction publique, qui ne dispose pas de conditions d'ancienneté et est ainsi même applicable aux fonctionnaires-stagiaires.

Sécurité au travail

Pour des raisons de sécurité du personnel concerné, le LCGB revendique finalement le rétablissement du 2^e chauffeur/accompagnateur au camion pour le service hivernal de l'Administration des Ponts & Chaussées, une fonction qui fut abolie en hiver 2016/2017 par l'Administration avec le support du Ministère de la Mobilité.

Eine Reihe von Verbesserungen erforderlich!

Am 4. Februar 2019 traf sich der LCGB mit dem Minister für den öffentlichen Dienst, Marc HANSEN, um eine Reihe von Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Personalverwaltungsregelungen für die Angestellten beim Staat vorzulegen.

Insourcing statt Outsourcing

Der LCGB hat die systematische Privatisierung bestimmter öffentlicher Einrichtungen, insbesondere von Gymnasien, angeprangert und setzt sich dafür ein, die abgeschafften Stellen wiederherzustellen. Im Hinblick auf den Trend zur Auslagerung von Reinigungsarbeiten in den Gebäuden der öffentlichen Verwaltung fordert der LCGB ein Insourcing indem diese Arbeiten durch Staatsangestellte durchgeführt werden. Für bereits ausgelagertes Personal verlangt der LCGB eine Beschäftigungsgarantie und die obligatorische Einstellung nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für die Angestellten beim Staat.

Einstellungspolitik

Der LCGB fordert mehr Transparenz bei der Einstellungspolitik für staatliche Mitarbeiter. Seit Jahren treten erhebliche Fluktuationen und Widersprüche ohne stichhaltige Erklärung auf. So nimmt beispielsweise die Zahl der Einstellungen von Staatsangestellten in der „Administration des Services Techniques de l'Agriculture“ (ASTA) ab, während die Zahl der Staatsangestellten in der Regierungsverwaltung stark steigt.

Zeitsparkonto

Nach der Einführung des Zeitsparkontos (CET) am 1. Oktober 2018 für Staatsbeamte, Beamte auf Probe und Beamte im öffentlichen Dienst stellen sich Fragen zur Umsetzung von Zeitsparkonten bei den Angestellten beim Staat. Das Gesetz 7324 über die Umsetzung eines CET für privatrechtliche Arbeitnehmer, zu dem auch staatliche Angestellte gehören, darf nicht zu einer Ungleichbehandlung führen. Derzeit wenden einige Gemeinden die Bestimmungen des CET für den öffentlichen Dienst auch bei den Arbeitnehmern mit Privatstatus an. Diese Lösung wird jedoch obsolet, sobald das auf die Privatwirtschaft anwendbare Gesetz für Zeitsparkonten in Kraft tritt, da nur kollektivvertraglich ausgehandelte Zeitsparkonten anwendbar bleiben und alle anderen Zeitsparkontenregelungen durch einen Kollektivvertrag oder ein nationales Abkommen umgesetzt werden müssen. Zeitsparkonten für privatrechtliche Arbeitnehmer sehen auch weniger günstige Bedingungen vor, z.B. eine zweijährige Dienstalterspflicht, während dies im öffentlichen Dienst nicht vorgesehen ist.

Sicherheit am Arbeitsplatz

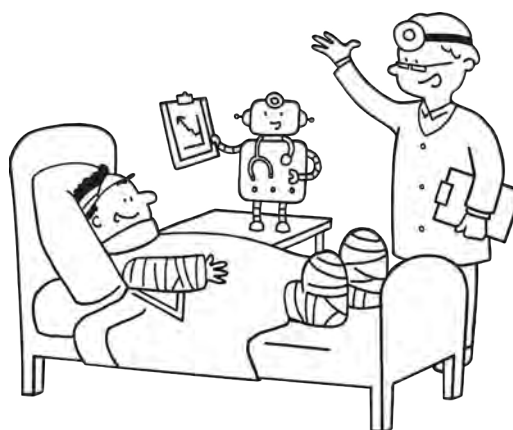
Aus Sicherheitsgründen fordert der LCGB schließlich die Wiedereinführung des zweiten Fahrers/Begleiters im LKW für den Winterdienst der Straßenbauverwaltung „Ponts & Chaussées“, eine Regelung, die im Winter 2016/2017 von der Verwaltung mit Unterstützung des Mobilitätsministeriums aufgehoben wurde.

Réunions & entrevues à travers les secteurs public, santé et soins

Treffen und Unterredungen im Öffentlichen Dienst sowie im Gesundheits- und Pflegewesen

- 1 Comité fédéral Secteur Public
- 2 CHNP
- 3 CHL
- 4 HRS
- 5 Comité Ecoles privées
- 6 CHEM
- 7 Saint-Paul Luxembourg
- 8 POST Luxembourg
- 9 AGEDOC





Saint-Paul Luxembourg

Convention collective

Après de longues et difficiles négociations étalées sur 18 mois, le LCGB et la délégation du personnel ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de SPL avec les améliorations suivantes :

- renforcement de la sauvegarde des emplois : Il n'y aura pas de licenciements pour raison économique pendant la durée de validité de la CCT ;
- maintien de la grille de salaire adaptée au nouvel indice et revalorisation de certaines carrières ;
- garantie de 60 % du traitement variable (30 % en juillet et 30 % en décembre) ;
- amélioration du cadeau de fidélité ;
- 6 heures pour les visites médicales ;
- les après-midi du 24.12. et du 31.12. libres ;
- introduction de la préretraite progressive.

La durée de validité de ladite CCT coure du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Avec la signature d'un avenant à la CCT pour 2018, le LCGB et la délégation du personnel ont également pu négocier :

- 35 % du traitement variable en décembre 2018 et
- les après-midi du 24.12.2018 et du 31.12.2018 libres.

Réunion de travail

Une réunion avec la délégation du personnel et des candidats de Saint Paul Luxembourg pour les élections sociales a eu lieu en date du 12 décembre 2018.

Neue Kollektivvertrag

Nach 18 Monaten dauernden und schwierigen Verhandlungen unterzeichneten der LCGB und die Personaldelegation die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter von Saint-Paul Luxembourg. Folgende Verbesserungen konnten erreicht werden:

- Arbeitsplatzsicherheit: Keine Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen während der Laufzeit des Kollektivvertrags;
- Beibehaltung der an den neuen Index angepassten Gehaltstabelle und Aufwertung verschiedener Berufe;
- 60% des variablen Gehalts garantiert (30% im Juli und 30% im Dezember);
- Verbesserung der Treueprämie;
- 6 Stunden für Arztbesuche;
- am Nachmittag des 24.12. und 31.12. frei;
- Einführung der Altersteilzeit.

Der Kollektivvertrag hat eine Gültigkeit vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020. Weiterhin haben der LCGB und die Personaldelegation einen Anhang für den Kollektivvertrag 2018 verhandelt mit:

- 35% des variablen Gehalts im Dezember 2018 und
- die Nachmittage vom 24.12.2018 und 31.12.2018 sind frei.

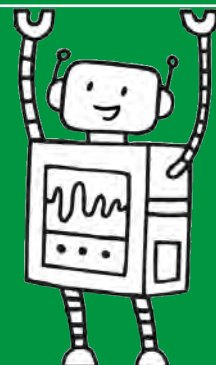
Arbeitstreffen

Am 12. Dezember 2018 trafen sich die Personaldelegation und Kandidaten von Saint-Paul Luxembourg zur Vorbereitung der Sozialwahlen.



DÉCLARATION D'IMPÔT

**Aide et assistance
gratuite
pour les affiliés du LCGB**



Pour plus d'informations, contactez-nous :

☎ +352 49 94 24-222 ou ✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU





Maria MENDES

Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu

Développement professionnel

Vous recherchez un emploi ? Vous voulez changer votre travail ou simplement vous réorienter professionnellement ? Le LCGB vous accompagne !

Services gratuits pour les membres du LCGB (>5 ans)

Formations

- **Quick Presentation**
Savoir se présenter de manière optimale et efficace en 1 min30
- **Rédiger un CV & lettre de motivation**
Réunir un maximum d'informations sur un CV efficace et percutant avec une mise en page lisible et agréable
- **Internet : recherche & méthodologie**
Utilisation efficace de l'Internet et des différents sites pour faciliter la recherche d'emploi et d'avoir accès à des offres non visibles par d'autres canaux
- **LinkedIn**
Initiation à l'utilisation du réseau social professionnel et démonstration de toutes les fonctionnalités
- **Personal Branding**
Aider les candidats à mettre en perspective ce qui les rend uniques et différents sur le marché d'emploi
- **Gérer le changement - Comment être plus résilient ?**
Prendre conscience et se situer par rapport au processus du changement lié à la perte d'emploi ou à une transition de carrière

Coaching individuel

En bénéficiant de séances de coaching individuel, vous pouvez adresser vos questions et inquiétudes concernant votre situation et obtenir des réponses concrètes et adaptées à vos besoins.

Simulation d'un entretien d'embauche

Une simulation d'un entretien d'embauche vous permet de vous exercer en conditions professionnelles face à un interlocuteur inconnu afin de vous préparer idéalement.

Vous recevrez des conseils concernant votre communication verbale et non verbale, votre attitude, la qualité de vos réponses, vos points forts et les pistes d'amélioration.

A l'issue de la simulation, vous seriez prêt(e) à aborder l'entretien réel en étant plus confiant(e) et mieux préparé(e). Ainsi, vous auriez de meilleures chances de réussir.

Services offerts avec une participation aux frais pour les membres du LCGB (>5 ans)

Bilan de compétences

Analyse des compétences professionnelles et personnelles ainsi que de vos aptitudes et motivations afin d'établir les points forts/points à améliorer. Ce service s'adresse aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes étant en poste et qui souhaitent réfléchir à une réorientation professionnelle.

Le bilan de compétences vous offre une meilleure vision de vous-même, de vos compétences et de votre place sur le marché de l'emploi. Vous pourriez bénéficier de séances de coaching individuel pour poursuivre et approfondir le travail (définition d'un nouvel objectif, plan d'action, candidatures, etc.).

Vérifiez les disponibilités des différentes formations offertes et contactez le :

LCGB INFO-CENTER

☎ **+352 49 94 24-222**

du lundi au vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8:30–12:00 et 13:00–17:00 heures

✉ **infocenter@lcgb.lu**

Berufliche Weiterentwicklung

Sie suchen eine Arbeitsstelle? Sie wollen Ihren Arbeitsplatz wechseln oder sich einfach beruflich neu orientieren? Der LCGB hilft Ihnen!

Kostenlose Angebote für LCGB-Mitglieder (>5 Jahre)

Weiterbildungen

- **Quick Presentation**
Sich in 1,5 Min. optimal & effizient vorstellen
- **Lebensläufe und Bewerbungsschreiben**
Erstellen eines effizienten, erfolgreichen Lebenslaufs mit einem Maximum an relevanten Informationen und einer ordentlichen/leserlichen Präsentation
- **Internet : Suche & Methodik**
Effiziente Nutzung des Internets und verschiedener Seiten für die Arbeitssuche und Zugang zu Stellenangeboten, die anderswo nicht zu finden sind
- **LinkedIn**
Einführung in die Nutzung des Businessnetzwerkes und Veranschaulichung der verschiedenen Funktionalitäten
- **Personal Branding**
Hilft den Kandidaten, die Attribute hervorzuheben, die sie einzigartig machen
- **Mit Änderungen umgehen**
Wie werde ich belastbarer?
Sich den Änderungen im Falle eines Arbeitsplatzverlustes oder -wechsels bewusst werden und damit umgehen

Individuelles Coaching

Im individuellen Coaching bringen Sie Ihre eigenen Fragen und Sorgen zum Ausdruck und erhalten konkrete und individuelle Antworten.

Simulation eines Bewerbungsgesprächs

Ein simuliertes Bewerbungsgespräch ist wesentlicher Bestandteil einer optimalen Vorbereitung, um die Bedingungen und die Situation angesichts eines unbekannten Gesprächspartners einzuschätzen.

Sie erhalten Tipps bezüglich Ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation, Ihrer Einstellung, der Qualität Ihrer Antworten, Ihren Stärken sowie Verbesserungsvorschläge.

Im Anschluss an die Simulation können Sie selbstsicherer und besser vorbereitet in ein Bewerbungsgespräch gehen. So haben Sie höhere Chancen auf einen erfolgreichen Verlauf.

Angebote mit finanzieller Beteiligung des LCGBs für Mitglieder (>5 Jahre)

Kompetenzerfassung

Analyse Ihrer persönlichen und beruflichen Kompetenzen sowie Ihrer Fähigkeiten, um Ihre Stärken als auch die Punkte, an denen Sie noch arbeiten sollten, kennenzulernen. Dieser Service richtet sich sowohl an Arbeitssuchende als auch an solche, die eine Stelle haben, sich aber beruflich umorientieren möchten.

Durch die Kompetenzerfassung können Sie sich selbst, Ihre Kompetenzen und Ihren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt besser einschätzen und individuelle Coachings besuchen, um weitere Themen zu vertiefen, z.B. das Festlegen eines neuen Ziels, Aktionspläne, Bewerbungen, usw.

Zur Prüfung der Verfügbarkeiten unserer Weiterbildungen, kontaktieren Sie:

LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

Montag bis Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
8:30–12:00 & 13:00–17:00 Uhr

✉ infocenter@lrgb.lu



Norry PEIFFER
Président LCGB-Retraités

LCGB-Retraités

Préparation des élections sociales du 12 mars 2019

Le 10 janvier 2019, le comité du LCGB-Retraités a consacré sa première réunion de la nouvelle année aux élections sociales du 12 mars 2019. Le point a notamment été fait sur la procédure électorale pour la Chambre des Salariés (CSL), qui se fait exclusivement par voie postale, la documentation électorale du LCGB dont notamment les tracts avec les 12 candidats du LCGB pour le groupe 9 Retraités de la CSL et l'agenda syndical du LCGB pour les semaines à venir. En outre, les derniers préparatifs ont été pris pour le séminaire du LCGB-Retraités du 15 janvier 2019 consacré à l'alimentation saine.

Vorbereitung auf die Sozialwahlen am 12. März 2019

Am 10. Januar 2019 widmete der LCGB-Rentnerverband seine erste Sitzung des neuen Jahres den Sozialwahlen am 12. März 2019. Insbesondere wurde über das ausschließlich als Briefwahl durchgeführte Wahlverfahren für die Arbeitnehmerkammer (CSL), die LCGB-Wahldokumentation, insbesondere der Flugblätter mit den 12 LCGB-Kandidaten für die CSL-Gruppe 9 der Rentner und die gewerkschaftliche Agenda für die kommenden Wochen informiert. Darüber hinaus wurden die letzten Vorbereitungen für das vom LCGB organisierte Seminar über gesunde Ernährung am 15. Januar 2019 getroffen.



Rentnerseminar

Gesunde Ernährung

Am 15. Januar 2019 organisierte der LCGB-Rentnerverband ein informatives Seminar, das wie in den Vorjahren mit 130 Teilnehmer gut besucht war. Die Ernährungsberaterin Isabelle PLIER referierte über gesunde Ernährung und der Physiotherapeut Xavier MASSON gab Erklärungen über begleitende Bewegungsübungen.

Nach einer Frage-Antwort-Runde stellte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY mit Blick auf die kommenden Sozialwahlen am 12. März 2019, die CSL-Kandidaten des LCGB für die Gruppe 9 „Rentner“ der Arbeitnehmerkammer (CSL) vor. Er gab auch Erklärungen zu der CSL-Briefwahl und erinnerte die Teilnehmer an die 5 Verpflichtungen des LCGB.



Qui est obligé de remplir une déclaration d'impôts ?
Quel formulaire pour quel cas ?
Date limite de remise de la déclaration d'impôts ?
Quels abattements existent ?
Comment remplir le formulaire ?
Comment réduire la charge fiscale ?
Quel est l'impact de la réforme fiscale ?

Soirées d'information :

Déclaration d'impôts au Luxembourg

Lundi, le 4 mars 2019 à 19h00

Espace multifonctionnel de Veymerange à Thionville
(14, route du Buchel - F-57100 Thionville)

Mercredi, le 6 mars 2019 à 19h00

Salle polyvalente à Villers-la-Montagne
(36, rue Gaston Dupuis - F-54960 Villers-la-Montagne)





Paul DE ARAUJO

Responsable des relations
internationales,
européennes et grande-région
pdearaujo@lcgb.lu

Confédération Syndicale Internationale (CSI)

4^e congrès mondial à Copenhague

Plus de 1.200 syndicalistes issus de 130 pays se sont réunis à Copenhague au Danemark, du 2 au 7 décembre, à l'occasion du 4^e Congrès mondial de la Confédération syndicale internationale, qui se tient tous les quatre ans. Ce congrès de 2018 a eu pour thème « Renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses : changer les règles ».

La Confédération syndicale internationale (CSI) est la plus grande organisation démocratique du monde, représentant plus de 207 millions de travailleurs et de travailleuses au travers de 331 centrales syndicales nationales.

La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. Ses principaux domaines d'action sont les droits syndicaux et les droits humains, l'économie, la société et le lieu de travail, l'égalité et la non-discrimination et la solidarité internationale.

Lors des débats destinés à élaborer les futures politiques de la CSI, les syndicalistes se sont échangés sur les thèmes comme la paix, la démocratie et les droits, la réglementation du pouvoir économique, les transformations à l'échelle mondiale, et l'égalité.

Sharan BURROW, secrétaire générale de la CSI a constaté que « notre monde est fracturé et les citoyens ne s'y sentent plus en sécurité. Les conflits, la dictature, le fascisme – les extrémismes combattus durant le siècle dernier redeviennent les combats d'aujourd'hui. Le pouvoir des travailleurs et la solidarité intergénérationnelle si nous voulons gagner la lutte pour la paix, la démocratie, les droits et la justice sociale ». 2 candidatures, à savoir de Susanna CAMUSSO et de Sharan BURROW, ont été présentées au poste de secrétaire générale Sharan BURROWS étant réélue à une faible majorité.

Lors du congrès, la CSI a publié un sondage d'opinion mondial, qui révèle que 59 % des personnes actives ont des problèmes (graves) pour s'en sortir financièrement et ne peuvent souvent pas satisfaire à leurs besoins essentiels ou s'endettent. Une personne sur quatre (23 %) des personnes actives, considère que son emploi est précaire. Seulement 37 % des personnes considèrent que leur voix est écoutée par les politiques. Ces chiffres mettent en évidence la fragilité du système économique mondiale, la menace de la cohésion sociale et la défiance à l'égard de la démocratie. Tous sont en péril en absence des mesures visant à augmenter les salaires et à changer les règles de participation pour les travailleurs.

Les règles de l'économie mondiale doivent être changées afin de restaurer la confiance, parce que « ce n'est que lorsque les gouvernements défendront leurs citoyens, réglementeront le pouvoir des entreprises, et garantiront une fiscalité équitable, la distribution des richesses moyennant un salaire minimum, le droit de négociation collective, la protection sociale, ainsi que des services publics essentiels, que l'énorme déficit croissant de confiance dans la politique disparaîtra », a souligné Sharan BURROW.

La CSI et les syndicats luxembourgeois réclament la concrétisation d'une vision alternative pour gouverner l'économie mondiale : un modèle de développement fondé sur les droits, le travail décent, la redistribution des richesses, la démocratie participative, l'égalité entre hommes et femmes et la protection et l'inclusion sociale de toutes les personnes. Une vision qui intègre les dimensions sociales, environnementales et politiques et qui aille au-delà de la croissance purement économique. Un nouveau contrat social est nécessaire pour le 21^e siècle.

Les syndicats luxembourgeois ont été représentés à Copenhague par Véronique EISCHEN, membre du bureau exécutif de l'OGBL, Francis LOMEL, secrétaire général du LCGB, Tiago DA SILVA, assistant syndical du LCGB, Georges MELCHERS, secrétaire général du Landesverband et Henrike WOLTER, chargée de mission du secrétariat commun de l'OGBL et du LCGB.



Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)

4. Weltkongress in Kopenhagen

Mehr als 1.200 Gewerkschaftsvertreter aus 130 Ländern kamen vom 2. bis 7. Dezember 2018 in Kopenhagen, Dänemark, zum 4. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes zusammen, der alle vier Jahre stattfindet. Das Thema dieses Kongresses 2018 lautete „Empowering Workers: Changing the Rules“.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist die größte demokratische Organisation der Welt und vertritt mehr als 207 Millionen Arbeitnehmer in 331 nationalen Gewerkschaften.

Die Mission des IGB besteht darin, die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer durch internationale Gewerkschaftszusammenarbeit, globale Kampagnen und aktivistische Aktionen in den wichtigsten internationalen Institutionen zu fördern und zu verteidigen.

Die wichtigsten Bereiche betreffen Gewerkschaft- und Menschenrechte, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie internationale Solidarität.

In Gesprächen zur Gestaltung der zukünftigen Politik des IGB tauschten die Gewerkschaftsvertreter ihre Ansichten über Themen wie Frieden, Demokratie und Recht, Regulierung der Wirtschaftsmacht, globale Veränderungen und Gleichberechtigung aus.

Sharan BURROW, Generalsekretärin des IGB, stellte fest, dass „Unsere Welt ist zerrissen und die Menschen fühlen sich unsicher. Konflikte, Diktaturen, Faschismus: Die Extreme, gegen die im letzten Jahrhundert gekämpft wurde, bestimmen auch die Kämpfe von heute. Es braucht starke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und generationsübergreifende Solidarität, um den Kampf für Frieden, Demokratie, Rechte und soziale Gerechtigkeit zu gewinnen“.

Zwei Kandidaten, Susanna CAMUSSO und Sharan BURROW, waren für das Amt des Generalsekretärs nominiert, wobei Sharan BURROW mit knapper Mehrheit wiedergewählt wurde.

Auf dem Kongress veröffentlichte der IGB eine weltweite Meinungsumfrage, die ergab, dass 59% der Werktätigen (ernsthafte) Probleme haben, finanziell zurechtzukommen, und oft nicht ihre Grundbedürfnisse decken können oder sich verschulden. Jeder Vierte (23%) der Erwerbstätigen hält seinen Arbeitsplatz für prekär. Nur 37% sind der Meinung, dass ihre Stimme von der Politik oder im Allgemeinen gehört wird. Diese Zahlen verdeutlichen die Fragilität des Weltwirtschaftssystems, die Bedrohung des sozialen Zusammenhalts und das Misstrauen gegenüber der Demokratie. Alle sind betroffen, wenn es keine Maßnahmen zu Lohnerrhöhung und zur Änderung bei der Arbeitnehmerbeteiligung gibt.

Die Regeln der Weltwirtschaft müssen geändert werden, um das Vertrauen wiederherzustellen, denn „nur wenn die Regierungen ihre Bürger verteidigen, die Unternehmensmacht regulieren sowie eine gerechte Besteuerung und Verteilung des Reichtums mittels eines Mindestlohns, das Recht auf Tarifverhandlungen, die soziale Sicherung und wesentliche öffentliche Dienstleistungen gewährleisten, wird das enorm wachsende Vertrauensdefizit in die Politik verschwinden“, sagte Sharan BURROW.

Der IGB und die luxemburgischen Gewerkschaften fordern eine Vision für die Steuerung der Weltwirtschaft: ein Entwicklungsmodell, das auf Rechten, menschenwürdiger Arbeit, Umverteilung des Reichtums, partizipativer Demokratie, Geschlechtergleichstellung sowie dem Schutz und der sozialen Integration aller Menschen basiert. Eine Vision, die soziale, ökologische und politische Dimensionen integriert und über das reine Wirtschaftswachstum hinausgeht. Für das 21. Jahrhundert ist ein neuer Gesellschaftsvertrag erforderlich.

Die luxemburgischen Gewerkschaften waren in Kopenhagen durch Véronique EISCHEN, Mitglied des Vorstands des OGBL, Francis LOMEL, Generalsekretär des LCGB, Tiago DA SILVA, Gewerkschaftsassistent des LCGB, Georges MELCHERS, Generalsekretär des Landesverbandes, und Henrike WOLTER, Projektleiterin des gemeinsamen Sekretariats des OGBL und des LCGB, vertreten.



60 ans BENELUX

Déclaration commune des syndicats

A l'instar de la Belgique, du Luxembourg et des Pays-Bas, les syndicats de ces trois pays (ABVV/FGTB, ACV/CSC, ACLVB/CGSLB, FNV, CNV, VCP, LCGB, OGBL) souhaitent saluer les 60 ans du Benelux. En effet, le nouveau Traité du Benelux permet une coopération transfrontalière renforcée, avec le Benelux pour locomotive au sein de l'Europe.

Conformément à l'objectif d'améliorer le bien-être et la prospérité des citoyens des 3 pays par un élargissement de la coopération, les syndicats du Benelux visent l'amélioration des conditions de travail, du bien-être et de la prospérité des salariés et des citoyens. Nous sommes en effet convaincus que la reconstruction du modèle social européen doit se faire via :

- des marchés de l'emploi inclusifs et justes et une protection sociale ;
- des emplois susceptibles d'offrir un avenir, de réduire l'insécurité et de garantir une meilleure protection aux travailleurs ;
- le renforcement et la promotion du dialogue social à tous les niveaux ;
- la mise en œuvre du socle social européen à travers une amélioration de la législation relative aux aspects transfrontaliers et un « Protocole de progrès social » (Social Progress Protocol) visant à stimuler une convergence vers le haut des politiques sociales, tout en veillant à ce que les niveaux élevés de protection des travailleurs dans les États membres ne soient pas mis sous pression (non-régression), de manière à éviter toute course vers le bas.

À la lumière de ces éléments, les syndicats appellent les autorités du Benelux à intensifier la coopération sur le plan socio-économique et pour une politique climatique durable et à profiter de la possibilité de remplir un rôle moteur au sein du Benelux et de renforcer les avancées sociales, également quand il s'agit de lutter contre la fraude fiscale, l'évasion fiscale, l'exploitation et le dumping social. Ci-dessous nous esquissons brièvement les thèmes à propos desquels le Benelux peut ET doit jouer un rôle moteur.

Flexibilisation à outrance, constructions de travail précaire et économie de plateforme

Le marché intérieur et l'union économique font partie des principaux thèmes. Le marché intérieur suppose un « level playing field ». Toutefois, tant que celui-ci sera absent du terrain social et économique

(et que la réglementation ne sera pas suffisamment respectée) les modèles dédiés aux gains des entreprises et pays membres continuent d'exister au-dessus de la tête des salariés. L'actuel marché intérieur est souvent synonyme de bénéfice record pour les entreprises, de tax deals, d'évolution salariale insuffisante, de détérioration de la protection des conditions de travail. Le marché de l'emploi subit des mutations, entre autres en raison de phénomènes comme la flexibilisation et la digitalisation. Comme la priorité est donnée au principe de la libre circulation des biens, des services et des personnes, les mesures prises au niveau national sont souvent bien trop limitées pour protéger les travailleurs contre le nivellement accéléré par le bas qui s'opère sur le marché de l'emploi européen.

La Pologne et la Hongrie sont contre la révision de la directive détachement

Récemment, les gouvernements polonais et hongrois ont déposé une plainte contre le Conseil et le Parlement européen auprès de la Cour de justice de l'Union européenne. Des arguments juridiques sont avancés pour étayer cette plainte contre la révision de la directive détachement récemment approuvée : la nouvelle directive violerait de façon inacceptable la liberté de prestation de services. Les personnes ne sont pas des produits d'exportation. Le Benelux ne devrait pas accepter que certains États-membres laissent subsister l'écart de bien-être, exploitent leurs salariés en les traitant comme des produits à l'exportation et des outils de gains. Avec leurs organisations sœurs polonaises et hongroises, les syndicats défendent, le « travail décent » tout comme « un salaire égal pour un travail égal sur un même lieu de travail ». Des travailleurs, effectuant côte à côte le même travail sur un même lieu de travail, sont des collègues et non des concurrents !

Nous demandons donc aux gouvernements du Benelux de prendre position contre ces actions des autorités hongroise et polonaise, car celles-ci constituent non seulement une attaque directe contre les fondements d'un État de droit démocratique et contre le principe de la loyauté communautaire, elles violent également de sa substance le principe consistant à faire « tout simplement du bon travail », érigeant en norme le dumping social. Les plaintes introduites illustrent l'impasse politique entre les États-membres sur la concrétisation d'une économie de marché sociale. Cette économie de marché sociale est menacée par des États-membres et des entreprises qui transforment les forces de travail les moins chères en produit d'exportation. Alors qu'en même temps, de plus en plus de personnes ont besoin de plus

d'un seul emploi pour nouer les deux bouts, alors qu'en raison des constructions d'emploi flexible et précaire, de grands groupes de travailleurs n'ont plus aucune sécurité ni aucune perspective de trouver un meilleur emploi.

Les syndicats lancent donc un appel aux chefs de gouvernement pour qu'ensemble ils combattent la flexibilité à outrance et la dégradation des emplois en Europe tout en veillant à assurer la création d'emplois décents au sein du marché intérieur. Le principe des emplois de qualité dans un marché de l'emploi sans frontières ne peut rester la boîte vide du programme Benelux des prochaines années.

Nous attendons que les Etats-membres du Benelux jouent un rôle moteur dans la lutte contre toute forme de constructions bidons qui rendent le travail précaire et sont source d'abus. Toute utilisation abusive de constructions existantes ou de la flexibilité des relations de travail entre autres via des faux indépendants sans personnel ou des constructions internationales ayant ou non recours à des travailleurs étrangers doit être combattues avec force. La flexibilité à outrance doit être arrêtée, par un meilleur encadrement et des conditions plus strictes, par de meilleures conditions de travail dans un environnement de travail sain. Un travail de qualité doit être le but.

Autorité européenne du travail

Avec la proposition de la Commission européenne de créer une Autorité européenne du travail (AET), une étape importante a été franchie. 37 % du nombre total de travailleurs frontaliers UE travaillent aujourd'hui dans le Benelux et les pays environnants. 35.000 résidents belges travaillent au Grand-Duché du Luxembourg tandis que 37.000 résidents belges traversent quotidiennement la frontière pour aller travailler aux Pays-Bas. 12.000 résidents néerlandais et environ un millier de résidents luxembourgeois travaillent en Belgique. En matière de mobilité du travail transfrontalier, le Benelux est sans nul doute un « hotspot » en Europe.

La nécessité d'une meilleure coordination en matière de sécurité sociale et de conseils et la lutte contre la fraude transfrontalière constituent des priorités absolues. Les syndicats connaissent mieux que quiconque la multitude des constructions frauduleuses. Nous sommes en mesure de donner des exemples et des cas concrets de participer ainsi à l'éradication au plus vite des chaînes transfrontalières de fraude, d'abus et d'exploitation. Il est impératif de rendre les rapports d'inspection publics pour montrer clairement à chacun que la concurrence déloyale, la fraude et l'exploitation ne sont pas tolérées. Les récidivistes doivent également être connus car il suffit d'une seule pomme pourrie pour gâter tout le panier. Sous la présidence autrichienne, une orientation générale a été adoptée au sein du Conseil des ministres en Europe, pour la création de l'Autorité européenne du travail. Dans les mois à venir, toutes les institutions européennes devront coopérer de manière efficace pour créer l'Autorité européenne du travail en 2019. Le Benelux doit exiger unanimement, au niveau européen, la mise en place rapides de l'Autorité européenne du travail.

Extension de la coopération transfrontalière

Les services d'inspection au Luxembourg, en Belgique et aux Pays-Bas ont déjà effectué quelques contrôles ensemble. La fraude sur le marché du travail ne se limite certainement pas aux frontières. L'échange de données, le partage d'analyses et des contacts intensifs mènent à la détection d'infractions. En 2016 déjà, une inspection commune avait lieu dans une agence intérimaire frontalière active dans le secteur de

la construction. Récemment, une inspection commune a eu lieu à Hazeldonk (poste frontalier Pays-Bas-Belgique le long de l'E19). Le contrôle visait le transport de marchandises et plus précisément le respect des temps de conduite et de repos, ainsi que la fraude au tachygraphe. En mai de cette année, des contrôles communs ont été effectués dans une entreprise de construction belge occupant des salariés néerlandais à des prix bradés. Il va de soi que les syndicats se réjouissent naturellement d'une telle coopération, mais nous appelons aussi à une meilleure utilisation de notre expertise : les syndicats savent en effet mieux que quiconque comment les entreprises malhonnêtes contournent la législation. Nous sommes également d'importantes parties prenantes dans l'identification des victimes de la traite des êtres humains et de l'exploitation. Tant qu'il ne sera pas possible de faire effectivement respecter la réglementation dans une situation frontalière, les entreprises malhonnêtes continueront à profiter de cette lacune. L'intensification de la coopération entre les services d'inspection nationaux, avec l'implication des syndicats, peut faire la différence dans la lutte contre la fraude, l'exploitation et le dumping social.

En 2014, les syndicats exigeaient déjà la création d'un « Europol social », à savoir une autorité de contrôle compétente pour la poursuite en cas d'abus relatif au détachement en-dehors des frontières nationales d'un Etat-membre. A l'époque, les syndicats avaient signalé la nécessité d'établir des procédures concrètes pour contraindre les services d'inspection nationaux à coopérer, pour qu'ils puissent effectuer leur mission avec une connaissance suffisante de la législation applicable et avec des moyens coordonnés de lutte contre la concurrence déloyale. Cet « Europol social » semble maintenant se réaliser avec l'Autorité européenne sur le travail.

Pour une politique fiscale plus juste et mieux harmonisée

Nous exigeons un engagement concret des Etats-membres du Benelux à prendre des mesures fortes et contraignantes pour lutter contre l'évasion ou la fraude fiscale. Il faut en finir avec les paradis fiscaux ainsi que des constructions « boîtes aux lettres » entraînant une diminution des recettes fiscales à l'étranger. Le Benelux devrait lutter contre la course vers le bas en matière de diminution de l'impôt des sociétés et de douceurs fiscales, notamment en œuvrant en faveur d'une assiette fiscale consolidée commune pour l'impôt des sociétés.

Une transition énergétique sociale et juste

Les syndicats exigent une politique climatique ambitieuse qui aille de pair avec la justice sociale ! Cela signifie notamment de créer des emplois durables et de qualité dans les technologies vertes, de donner aux travailleurs tous les moyens de pouvoir s'impliquer et d'être couverts par une protection sociale adéquate dans cette transition.

Conclusion

Les syndicats connaissent mieux que quiconque le fonctionnement du marché du travail. Pour un travail décent dans un marché du travail sans frontières au sein du Benelux, une bonne implication des syndicats du Benelux est une nécessité. Nous avons des attentes élevées en ce qui concerne le rôle que nous pouvons tous jouer en tant que partenaires du Benelux. Une bonne concertation sociale, des interlocuteurs sociaux forts et des autorités fortes qui veulent réellement arriver à un salaire égal pour un travail égal, peuvent faire la différence et servir d'exemple pour tous les autres Etats-membres de l'UE.

Protéger les droits de l'homme

Stopper les plaintes de multinationales !

A l'occasion du début de la Réunion annuelle du Forum économique mondial à Davos le 22 janvier dernier, plus de 150 ONG issues de 23 états-membres européens ont lancé une campagne commune pour lutter contre le dit ISDS (Investor State Dispute Settlement, mécanisme controversé de règlement des différends entre investisseurs et États) et pour une responsabilisation accrue des multinationales, soit l'introduction de règles contraignantes pour ces-dernières.

De quoi s'agit-il ?

Dans le contexte des accords de libre-échange qui sont négociés (CETA - accord EU&Canada; TTIP - partenariat EU&Etats-Unis; accords avec le Japon, Singapour et plus de 20 autres partenaires), un des points litigieux majeurs réside dans les tribunaux arbitraux ancrés dans les contrats, ainsi que les droits spéciaux accordés aux multinationales. Les dispositions des accords de libre-échange confèrent en effet aux multinationales une ouverture vers un système juridique global privé, qui est assorti de mécanismes et de possibilités inouïs de porter plainte contre les États (c'est le dit « Investor State Dispute Settlement »).

Elles peuvent ainsi notamment contester - en-dehors de notre système juridique classique - les règles dictées par des États dans le contexte social ou écologique et réclamer une indemnisation pour les « pertes financières » subies du fait de l'existence de ces règles prémentionnées. Des contraintes sensées dans le domaine écologique, mais qui posent un frein aux ambitions des magnats du pétrole ? - Des restrictions en matière de tabac ? Interdiction du fracking ? Des dispositions réglementaires étendues dans le social ? ... Tous ces acquis et toutes ces contraintes désirées pour le bien de notre société - pour lesquels nous luttons, dans le cadre et grâce à des élections libres et pour la défense desquels nous désignons nos gouvernants - peuvent s'avérer de nature à minimiser les gains des grandes entreprises, ... ce qui leur confère le droit de porter plainte contre des États devant des tribunaux arbitraux spéciaux !

Dans notre société du 21^{ème} siècle, il est profondément indigne de voir des multinationales citer des États devant des tribunaux spéciaux et demander réparation financière pour une perte de

gains potentiels ... pour la seule et unique « faute » de ces États d'avoir agi dans l'intérêt du citoyen et d'avoir lutté - fidèle à leur mission - contre le dumping social et écologique.

« Entretemps plus de 900 plaintes déposées par des multinationales sont connues ; rien qu'en 2017, 72 plaintes se sont ajoutées. Les objets des plaintes couvrent tous les domaines qui touchent à l'intérêt public : environnement, prévention de la pollution de l'eau et de l'air, protection de la santé et conservation des espèces, défense des droits du travail. A titre d'exemple, la multinationale énergétique suédoise Vattenfall réclame à l'État allemand non moins de 5,7 milliards d'euros en guise de compensation des pertes subies du fait de la sortie du nucléaire. Et même si à l'heure actuelle nous ignorons l'issue de cette plainte, elle exerce de facto un effet dissuasif sur les États qui visent à adopter des règlements plus strictes (qui s'imposent de manière urgente) pour protéger l'environnement et les droits humains. » (Citation : Initiative Européenne). Ces pouvoirs spéciaux dont bénéficient les entreprises transnationales intimident les États ; ils violent de facto les principes de l'État de droit et ne font que tergiverser les États qui voudraient renforcer les réglementations en matière sociale, environnementale et de santé.

A cela s'ajoute le fait que des personnes lésées, en termes de violation des droits de l'homme ou encore de droits de la consommation, ne disposent aucunement de ces pouvoirs spéciaux pour réclamer leurs droits à leur tour ! Ces pouvoirs spéciaux sont l'apanage exclusif des multinationales ! Le système de l'ISDS doit être stoppé une bonne fois pour toutes ! Donc non seulement dans l'un ou l'autre accord spécifique, mais bel et bien pour l'ensemble des accords de libre-échange et autres traités et partenariats conclus, en cours ou à venir !

- Notre Initiative lance un appel pressant à l'Union européenne et à ses États-membres de se retirer de toute négociation portant sur un traité commercial ou accord d'investissement qui renferme des droits spéciaux reconnus aux multinationales en vue de porter plainte contre un État donné.
- Aussi, la mise en place d'instruments et de recours juridiques permettant de responsabiliser et de demander des comptes aux entreprises en cas de violation des droits de l'homme s'impose-t-elle d'urgence !





Francis LOMEL

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

Engagement der vergangenen Monate

Zum Neujahrsanfang möchte ich die Gelegenheit nutzen, all denjenigen zu danken, die für die Sozialwahlen am 12. März kandidieren - sei dies für die Arbeitnehmerkammer (CSL) oder für die Betriebsratswahlen.

Insbesondere möchte ich euch meinen aufrichtigen Dank für euer Engagement in den vergangenen Monaten, die nicht immer ganz einfach waren, aussprechen.

Doch genau in dieser arbeitsreichen Zeit haben alle LCGB-Kandidaten, seien dies langjährige Personalvertreter oder neue Mitglieder, zu einem Ganzen zusammengefunden.

Jeder Einzelne hat sich durch seinen wertvollen und persönlichen Beitrag an den Vorbereitungen zu den Sozialwahlen beteiligt.

Es erfüllt mich mit Stolz, zu sehen wie ihr alle euch mit großem Engagement für bessere Arbeits- und Gehälterbedingun-

gen einsetzt und ich freue mich, ein Teil davon zu sein.

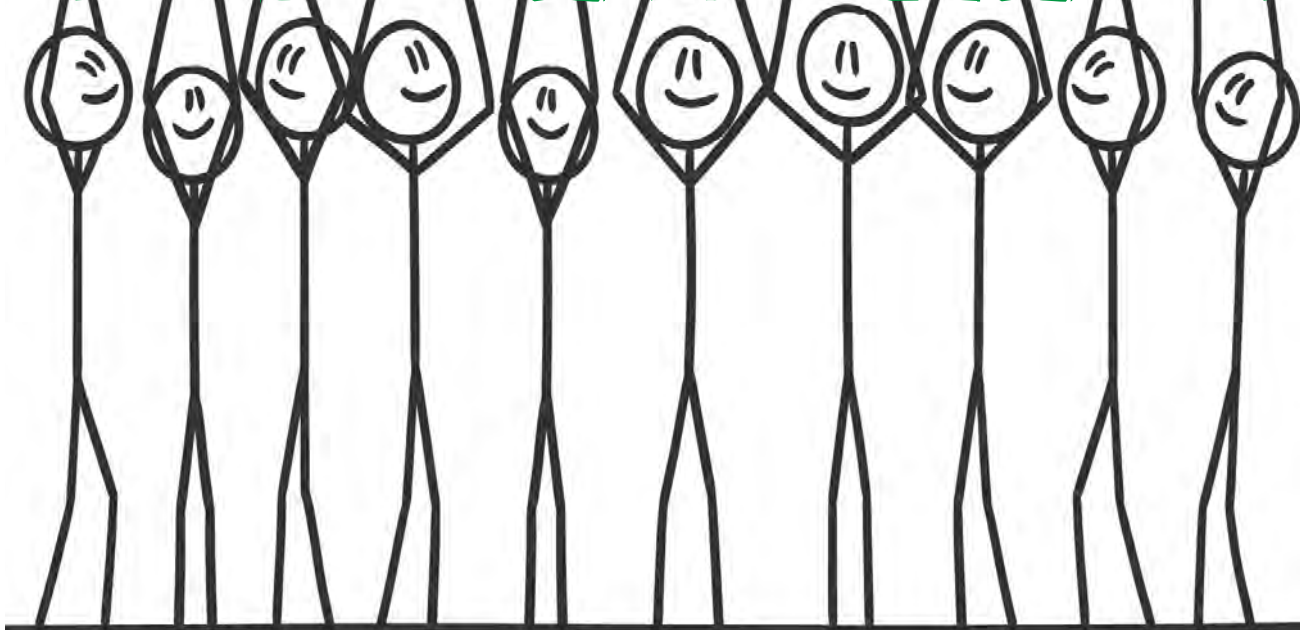
Unsere gewerkschaftliche Arbeit ist in der heutigen Zeit der schnellen Veränderungen und des digitalen Wandels besonders wichtig und hat einen legitimen Stellenwert in unserer Gesellschaft.

Die humane Gestaltung der Arbeit 4.0, der Kampf gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und der Schutz der Privatsphäre sind nur wenige Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen.

Wenn ich unsere engagierten und qualifizierten Kandidaten für die Betriebe und Institutionen sehe, bin ich überzeugt, dass wir gemeinsam den richtigen Weg gehen.

Uns allen wünsche ich für die verbleibenden Wochen des Wahlkampfes viel Kraft und Durchhaltevermögen, um am 12. März auf einen erfolgreichen Tag zurückblicken zu können!

SOZIALWAHLEN





Choucroute lesse - Sektion Dikrech

18. November 2018

Zu Dikrech am Internat Jos Schmit war d'Choucroute lesse vun der LCGB-Sektioun Dikrech. D'Sektiounspresidentin Anita

NICKTS konnt eng 65 Memberen an engem flotten a gemittleche Kader begrëssen.

Generalversammlung

7. Dezember 2018

Den 7. Dezember 2018 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Beetebuerg am Veräinshaus zu Beetebuerg stattfonnt. De Sektiounspresident Pit KOPP huet déi ronn 40 uwiesend Memberen an enger gemittlecher Atmosphäre begrüsst, iert d'Sekretärin, d'Marianne STEHMEIER, den Aktivitéitsbericht an de Caissier, Rudy WEBER, de Finanzbericht vun dësem Joer virgedroen. Uschléissend huet d'Gaby SCHAULFONCK (Vertrieederin vum LCGB-Südbezirk) de Comités-membere fir hier gutt Aarbecht Merci gesot an op d'Wichtigkeit vun de Sozialwahlen vum 12. März 2019 higewisen.



LCGB-LCGJ

Réunion du comité début décembre
Treffen des Vorstands Anfang Dezember





Generalversammlung - Sektion Habscht

7. Dezember 2018

Den 7. Dezember 2018 huet am Centre Polyvalent zu Habscht d'Generalversammlung vun der Lokalsektioun Habscht stattfonnt. De Sektionspresident Guy BRITZ konnt eng ronn 50 Memberen dësen Owend begrëssen.

Nieft dem Aktivitéits- a Keesebericht huet den LCGB-Nationalpresident Patrick DURY nach ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalten. Den Owend ass mat engem gemeinsamen lësschen an e puer gemittleche Stonnen ofgeschloss ginn.

Rentnerfeier - Sektion Déifferdeng/Käerjeng

8. Dezember 2018

Den 8. Dezember 2018 huet zu Déifferdeng déi traditionell Rentnerfeier vun der Lokalsektioun Déifferdeng/Käerjeng stattfonnt. Eng ronn 150 Memberen hunn dës Mëtteg de Wee an d'Hall de la

Chiers fonnt. Déi uwiessend Membere konnten puer flott Stonnen an enger gemittlecher Atmosphär verbréngen.



Prime d'encouragement pour études universitaires

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2017/2018 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via :

☎ (+352) 49 94 24 - 409

✉ nfurtado@lcgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : 01^{er} mai 2019

LCGB-Gestion Membres

B.P. 1208

L-1012 Luxemburg

Förderprämie für Hochschulstudien

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2017/2018 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

☎ (+352) 49 94 24 - 409

✉ nfurtado@lcgb.lu

Der Einsendeschluss ist der 01. Mai 2019

LCGB-Mitgliederverwaltung

B.P. 1208

L-1012 Luxemburg





Ausflug op Valkenburg - Sektion Eischen

15. Dezember 2018

Den 15. Dezember 2018 ass d'LCGB-Sektioun Eischen mat ronn 50 Memberen op de Chrëschtmaart op Valkenburg gefuer fir an

enger flotter a gemittlecher Atmosphär de gréissten an eelste Chrëschtmaart aus Europa ze besichen.

Beziërkscomité Norden

11. Dezember 2018

Den 11. Dezember 2018 huet sech den LCGB-Beziërkscomité Norden am Ettelbrécker Büro getraff. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL ass an dëser Versammlung virun allem op d'Sozialwahlen an hier Wichtigkeet agaangen.



Ausseruerdentlech Generalversammlung

16. Januar 2019

Den 16. Januar 2019 huet am Hotel-Restaurant „le bon Repos“ zu Scheedgen déi ausseruerdentlech Generalversammlung vun der Sektion lechternach stattfonnt. De President vum LCGB-Beziërk Osten/Zentrum, Nico HOFFMANN, huet déi ronn 50 uwiesend Memberen an enger flotter Atmosphär begrüsst. Et konnten ausserdeem nach eng rei Membere fir hier laangjäreg Memberschaft am LCGB geéiert ginn. Den LCGB-Nationalpresident Patrick DURY huet als Ofschluss eng Ried iwwert d'Wichtigkeet vun de Sozialwahlen vum 12. Mäerz 2019 gehalten.



Schluechtfest

13. Januar 2019

Esou ewéi déi laang Traditioun et well, hat d'Sektioun Gemeng Suessem den 13. Januar 2019 hiert 37. Schluechtfest zu Éilereng am Kulturschapp an konnt ronn 130 Leit bei enger gudder Choucroute garnie begréissen. Den ganzen Dag war gutt Stëmmung an et gouf Tombola ewéi och hausgemaachten Paté verkaf.

Generalversammlung

1. Februar 2019

Den 1. Februar 2019 konnt de Sektionspräsident Romain HEINZ ronn 50 Memberen an enger gemittlecher Atmosphär fir d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Rëmeleng am Veräinshaus zu Rëmeleng begréissen. Nom Aktivitéitsbericht vum Joer 2018, ass de Keesebericht 2018 virgedroe ginn an den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen. Ausserdeem konnten nach eng Réi Memberen fir hier laangjäreg Memberschaft am LCGB geéiert ginn.



Eis Verstuerwen

Den LCGB an d'LCGB Sektioun Préizerdaul hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäreg Member a Caissier, dem **Carlo WEITEN** matzedelen.

AGENDA 2019



01.03.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektoun Walfer	Restaurant Möllerefer Stuff zu Steesel
02.03.2019 - 11:00	Generalversammlung vun der Sektoun Uewersauer	Restaurant la Galerie zu Bigonville
05.03.2019 - 18:00	Generalversammlung vun der Sektoun Uelzecht/Syrdall	Restaurant Delicious zu Sandweiler
07.03.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektoun Dippech	Centre Culturel zu Dippech
07.03.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektoun Diddeleng	Centre Hild zu Diddeleng
08.03.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektoun Stroossen	Poorheem zu Stroossen
31.03.2019 - 10:30	Generalversammlung vun de Sektounen Feelen & Vichten	Hennesbau zu Feelen
31.03.2019 - 12:00	Wanterfest vun de Sektounen Feelen & Vichten	Hennesbau zu Feelen

**1. Mee Fest
vum LCGB
zu Réimech**

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

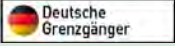
08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



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

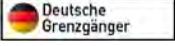
08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	08h30 - 12h00 13h00 - 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--




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

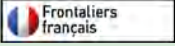
	08h30 - 12h00 13h00 - 16h30			08h30 - 12h00 13h00 - 16h30	
--	--------------------------------	--	--	--------------------------------	--




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

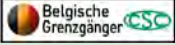
08h30 - 12h00 13h00 - 17h00			08h30 - 12h00 13h00 - 17h00		
--------------------------------	--	--	--------------------------------	--	--




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
VIELSAM (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 : differdange@lcgb.lu

09h00 - 12h00		09h00 - 12h00		09h00 - 11h30
---------------	--	---------------	--	---------------



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

WWW.LCGB.LU

DELEGATIONUNSWAHLEN.



lwwerloosst näischt
dem Zoufall
Wielt LCGB!

Sozialwahlen
12.03.19

