

SOZIALE FORTSCHRËTT

03 / 2019



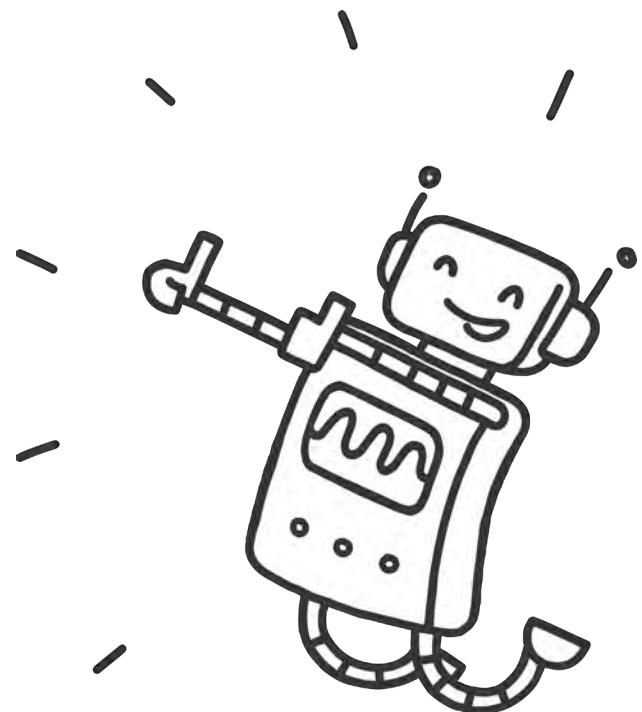
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

Den neien LCGB
Prett fir d'Aarbecht
vu Muer

SOMMAIRE / INHALT

N°3/2019

- 3 Editorial**
- 6 Fête du 1^{er} Mai
I. Mee Fest**
- 10 Actualité
Aktualität**
- 18 Coins des entreprises
Aus den Betrieben**
- 48 International
Internationales**
- 50 INFO-CENTER**
- 54 D'Liewen am LCGB**



SOZIALE FORTSCHRÖTT

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 ?
Avez-vous changé d'adresse ?
Avisez notre service
gestion membres !**

**Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?**

Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

**+352 49 94 24-410/-412
membres@lcgb.lu**

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

EDITORIAL

« Den neien LCGB »

Le deuxième semestre de cette année sera marqué par les congrès fédéraux, les congrès, et les conférences et assemblées générales des structures professionnelles particulières.

Le comité central du LCGB a décidé dans sa réunion du 29 avril 2019 de réviser son règlement interne et d'adapter le fonctionnement de ses structures à la réalité du terrain. En automne 2019, les élections statutaires permettront l'accès des délégués élus lors des élections sociales aux différentes structures, qui préparent le travail syndical des prochaines années.

Ceci représente donc la prochaine étape dans le renouveau que notre organisation syndicale a connu depuis maintenant presqu'une décennie. Ce renouveau a connu un succès énorme. L'évolution de nos membres et les résultats des élections sociales sont les preuves tangibles des efforts entamés par l'ensemble de notre organisation, du personnel aux délégués actifs sur le terrain.

Le congrès national du LCGB, qui aura lieu en mars 2020, va clôturer la période mandataire 2014-2020 et définir le travail syndical pour le prochain mandat de 2020-2025.

A côté du renouveau de nos structures, le LCGB devra définir et accentuer son programme d'action syndical pour les années à venir. Notre défi est de combiner les sujets classiques (pouvoir d'achat, sécurité sociale, protection des salariés) avec les nouveaux défis (digitalisation, mobilité, changement économique et sociétal), dont les répercussions auront une influence accrue sur les salariés du secteur privé.

Au cours des prochaines années, de nouveaux concepts verront également le jour et marqueront de leur empreinte l'action et le visage de notre engagement syndical.

En l'occurrence, il s'agit de notre nouvelle structure « Luxmill », dont l'immeuble et le nouveau siège du LCGB seront achevés au cours des prochaines années. Loin d'être uniquement un investissement immobilier, la Luxmill sera porteur de concepts et d'activités, qui porteront notre organisation syndicale vers de nouveaux horizons.

Toutes les entités et structures du LCGB, les sections locales, les fédérations professionnelles, nos structures particulières ainsi que les mutuelles feront partie de ses nouvelles réflexions et pourront ainsi connaître un plein épanouissement dans une société en mutation permanente.

L'imprévisibilité croissante des rythmes conjoncturelles, les changements结构elles à l'exemple de la digitalisation nous imposent une recherche permanente de solutions aux aspirations et besoins des membres et donc finalement de tous les salariés, étudiants et rentiers de ce pays.

Le syndicat ne peut pas être une fin en soi.

L'action syndicale du LCGB doit utiliser toutes les possibilités dont il dispose pour réconforter et fournir un support, une aide aux salariés.

L'action syndicale du LCGB doit être menée afin d'œuvrer pour une société ouverte, dé-



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

mocratique et libre. Nous avons l'obligation de nous engager pour la justice sociale et une égalité de traitement stricte entre fonction publique et secteur privé.

La dénomination « Den neien LCGB » n'est dans ce sens pas un mot d'ordre, un slogan dénué de contenu, qui a été lancé dans la mêlée, mais une expression, qui s'est imposée suite à la mutation profonde de nos structures et actions sur le terrain.

A l'instar de ce renouveau, il convient de citer la discussion permanente, qui date d'il y a plus de dix ans, entre l'incompatibilité des mandats politiques avec les fonctions dirigeantes de notre organisation syndicale. Une discussion, qui a été clôturée définitivement par une modification de nos statuts en 2014 et qui semble déjà loin, très loin des occupations du « nouveau LCGB ».



EDITORIAL

« Den neuen LCGB »

Die zweite Hälfte dieses Jahres wird von den Fachverbandskongressen sowie den Kongressen, Konferenzen und Generalversammlungen der speziellen Fachstrukturen geprägt sein.

Der LCGB-Zentralvorstand hat in seiner Sitzung vom 29. April 2019 beschlossen, seine Geschäftsordnung zu überarbeiten und die Arbeitsweise seiner Strukturen an die Realitäten anzupassen. Im Herbst 2019 werden die bei den Sozialwahlen gewählten Delegierten durch die statutarischen Wahlen Zugang zu diesen verschiedenen Strukturen erhalten, die die Gewerkschaftsarbeit für die kommenden Jahre vorbereiten.

Dies ist ein weiterer Schritt bei der Erneuerung unserer Gewerkschaft, die seit fast einem Jahrzehnt stattfindet. Diese Erneuerung hat einen enormen Erfolg erbracht. Die Mitgliederentwicklung und die Ergebnisse der Sozialwahlen sind der greifbare Beweis für die Bemühungen unserer gesamten Organisation - vom Personal bis zu den Delegierten, die aktiv vor Ort arbeiten.

Der LCGB-Nationalkongress, der im März 2020 stattfinden wird, wird das Mandat 2014-2020 abschließen und die Gewerkschaftsarbeit für das nächste Mandat 2020-2025 festlegen.

Neben der Erneuerung unserer Strukturen wird der LCGB sein gewerkschaftliches Aktionsprogramm für die kommenden Jahre definieren und seine Akzente festlegen müssen. Unsere Herausforderung besteht darin, die klassischen Themen (Kaufkraft, Sozialversicherung, Arbeitnehmerschutz) mit den neuen Herausforderungen (Digitalisierung, Mobilität, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher

Wandel) zu verbinden, deren Auswirkungen einen großen Einfluss auf die Arbeitnehmer im Privatsektor haben werden.

In den kommenden Jahren werden neue Konzepte entstehen, die das Handeln und das Gesicht unseres gewerkschaftlichen Engagements prägen werden.

In diesem Fall handelt es sich insbesondere um „Luxmill“ - dieses Gebäude und neue LCGB-Zentrale wird in den kommenden Jahren fertiggestellt. Luxmill ist aber nicht nur eine Immobilieninvestition, sondern wird neue Konzepte und Aktivitäten ermöglichen, die unserer Gewerkschaft erlauben, neue Wege zu gehen.

Alle Instanzen und Strukturen, Bezirkssektionen, Fachverbände, unsere besonderen Strukturen und Vorsorgekassen werden neu überdacht werden, damit sie sich in einer sich ständig verändernden Gesellschaft voll entfalten können.

Die zunehmende Unvorhersehbarkeit wirtschaftlicher Rhythmen und strukturelle Veränderungen wie die Digitalisierung erfordern eine ständige Suche nach Lösungen entsprechend den Erwartungen und Bedürfnissen unserer Mitglieder und letztlich auch aller Arbeitnehmer, Studenten und Rentner in diesem Land.

Eine Gewerkschaft darf kein Selbstzweck sein.

Die gewerkschaftliche Arbeit des LCGB muss alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um Arbeitnehmer zu stärken und zu unterstützen.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGB
pdury@lcgb.lu

Die gewerkschaftliche Arbeit des LCGB muss auf eine offene, demokratische und freie Gesellschaft hinarbeiten. Unsere Verpflichtung ist es, uns für soziale Gerechtigkeit und die strikte Gleichbehandlung zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Privatsektor einzusetzen.

„Den neuen LCGB“ ist nicht nur eine leere Worthülse, eine unbedeutende Floskel, die im Eifer des Gefechts entstanden ist, sondern bringt den tiefgreifenden Wandel unserer Strukturen und Arbeit in den Unternehmen zum Ausdruck.

Im Rahmen dieser Erneuerung ist auch die seit mehr als zehn Jahren andauernde Diskussion über die Unvereinbarkeit politischer Mandate mit den Führungsaufgaben innerhalb unserer Gewerkschaft zu erwähnen. Eine Diskussion, die mit der Satzungsänderung im Jahr 2014 endgültig abgeschlossen wurde und heute weit, sehr weit von den Aktivitäten des „neuen LCGB“ entfernt erscheint.





LICENCIEMENT

2019

The image shows the front cover of a booklet titled "LICENCIEMENT". In the top right corner, there is a small orange vertical banner with the year "2019". The main title "LICENCIEMENT" is centered at the top in white capital letters. Below it is a photograph of a woman with brown hair, wearing a pink cardigan over a white top, looking down at a piece of paper she is holding. At the bottom left is the LCGB logo, which consists of a stylized circle with a dot and the acronym "LCGB" inside, followed by the text "HAUT ASS MUER. AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.". To the right of the logo, the text "Mes droits en cas de licenciement" is written in orange. At the very bottom of the cover, there is a thin horizontal line containing small text: "ENG PUBLIKATIÖN VUM LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU".

**Vous avez des questions quant à
vos droits en cas de licenciement ?
Téléchargez notre brochure :
www.lcgb.lu**

**Sie haben Fragen bezüglich Ihrer
Rechte im Falle einer Entlassung?
Laden Sie unsere Broschüre
herunter
www.lcgb.lu**

...
s'orientant au chômage avec
des sureffectifs moyennant une
relocalisation et des travaux
publics ;
- amélioration de la protection du
salarié ;
- par la suppression de la limite
de maladie pour le secteur
privé, qui n'existe pas au sein
de la fonction publique.

- par un modèle alternatif au chômage avec la gestion des sureffectifs moyennant une cellule de reclassement et des travaux publics ;
- par une amélioration de la protection du salarié malade ;
- notamment par la suppression de la limite de 78 semaines de maladie pour le secteur privé. Une limite, qui n'existe pas au sein de la fonction publique.

...
par un modèle alternatif au chômage avec la gestion des sureffectifs moyennant une cellule de reclassement et des travaux publics ;
- par une amélioration de la protection du salarié malade ;

...
par la suppression de la limite de maladie pour le secteur privé, qui n'existe pas au sein de la fonction publique.



Fête du 1^{er} mai du LCGB

Fête conviviale avec nuance politique

A l'occasion de la journée du travail, Patrick DURY, Président national du LCGB, a relevé l'engagement du LCGB en faveur de l'Europe. Après avoir abordé d'autres thèmes d'actualité, dont notamment la politique sociale et le logement, le Président national du LCGB a remercié tous les membres, militants et délégués pour leur excellent travail lors des élections sociales. Patrick Dury a au-delà souligné la conscience du LCGB quant à sa responsabilité, qu'il l'assumerait avec un grand engagement. Plus de 1.300 intéressés, membres et militants ont soutenu les revendications du LCGB sous une pluie d'applaudissements.

I. Mai Fest des LCGB

Geselliges Fest mit seriöser Note

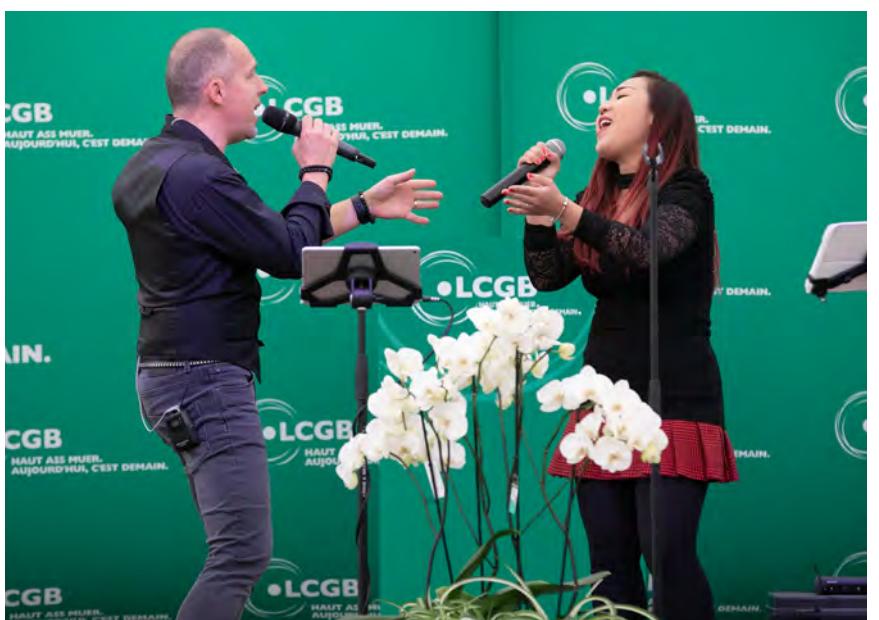
Anlässlich des Tages der Arbeit legte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, ein klares Bekenntnis seiner Gewerkschaft zu Europa ab. Nach weiteren aktuellen Themen wie die Sozial- und Wohnungspolitik der Regierung, dankte der LCGB-Nationalpräsident allen Mitgliedern, Militanten und Delegierten für ihre ausgezeichnete Arbeit bei den Sozialwahlen. Der LCGB sei sich seiner Verantwortung bewusst und wird diese mit großem Engagement übernehmen. Mehr als 1.300 Interessierte, Mitglieder und Militanten unterstützten mit tosendem Applaus die Forderungen des LCGB.



**Découvrez le discours du 1^{er} mai à nouveau en vidéo
Entdecken Sie die 1. Mai-Rede erneut als Video**











Heures d'ouverture du commerce

Premier échange de vues avec le Ministre

En date du 16 avril 2019, le LCGB a rencontré le Ministre des classes moyennes et du tourisme, Lex DELLES, pour un premier échange de vues sur la législation des heures d'ouverture du commerce.

A cette occasion, Le LCGB a rappelé sa position :

- le LCGB est contre une libéralisation totale des heures d'ouverture ;
- le travail dominical doit uniquement se faire sur base volontaire avec des jours de congés supplémentaires ou une réduction du temps de travail en semaine ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doit être garantie par des mesures d'organisation comme p.ex. des garderies d'enfants, une amélioration des transports en commun et du parc de stationnement, etc.

Finalement, le LCGB a été informé par le Ministre que les résultats de l'étude du centre de recherche LISER sur les heures de travail dans le secteur du commerce seront prochainement disponibles.

Ladenöffnungszeiten

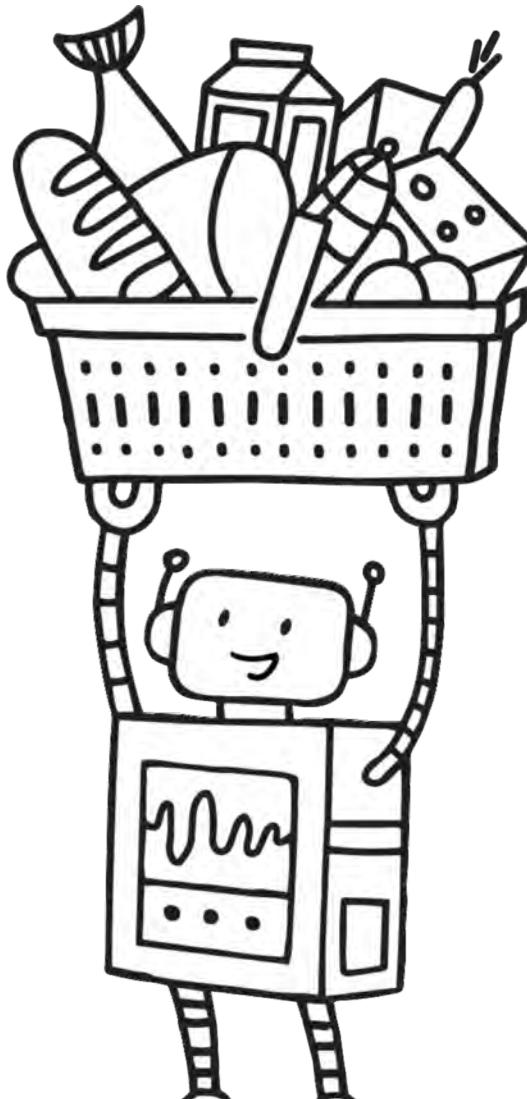
Erster Austausch mit dem Minister

Am 16. April 2019 traf sich der LCGB mit dem Minister für Mittelstand und Tourismus, Lex DELLES, zu einem ersten Meinungsaustausch über die Gesetzgebung zu den Ladenöffnungszeiten.

Bei dieser Gelegenheit bekräftigte der LCGB seine Position:

- der LCGB ist gegen eine vollständige Liberalisierung der Öffnungszeiten;
- Sonntagsarbeit sollte nur auf freiwilliger Basis mit zusätzlichen freien Tagen oder einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit erfolgen;
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss durch organisatorische Maßnahmen wie Kindertagesstätten, verbesserte öffentliche Verkehrs- und Parkmöglichkeiten usw. gewährleistet sein.

Schließlich informierte der Minister den LCGB darüber, dass die Umfrageergebnisse des Forschungszentrums LISER über die Arbeitszeiten im Handel bald vorliegen werden.





Rencontre

Digitalisation : travail et mobilité de demain !

Le 3 mai 2019, le LCGB a rencontré le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, pour présenter son plan d'action « Diggi Pack » reprenant les revendications syndicales quant à la digitalisation et pour discuter de la gratuité du transport en commun.

Suite à la création de nouvelles formes de travail par la digitalisation, les salariés se voient de plus en plus confrontés à des défis inconnus. En pouvant certes soulager certains problèmes de mobilité, le télétravail relève toutefois de nombreuses questions quant à la protection du salarié et, dans le cadre transfrontalier du Grand-Duché, à la fiscalité. Le LCGB revendique ainsi que ces nouvelles formes de travail soient ancrées dans le Code du travail afin de créer un cadre légal en termes de sécurité sociale et afin d'éviter la multiplication des faux indépendants (phénomène Uber).

Comme l'ère numérique engendre une mutation permanente des emplois existants, le LCGB revendique un véritable accès à la formation continue pour permettre à chaque salarié de s'adapter à son poste de travail et de fortifier sa capacité de maintenir cet emploi. Afin de renforcer le bien-être et la protection de la vie privée du salarié, le LCGB a au-delà souligné la nécessité d'introduire un cadre légal quant à la surveillance des salariés et à l'utilisation des données digitales ainsi qu'un droit à la déconnexion professionnelle.

Le LCGB demande en outre que les salariés puissent bénéficier des gains de productivité générés par la digitalisation sous forme d'une adaptation du temps de travail et d'une meilleure flexibilité tenant compte de leurs besoins et aspirations.

Suite à l'introduction de la gratuité du transport en commun, le LCGB a soulevé des interrogations quant à la sauvegarde des emplois du personnel de contrôle. Le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, a rassuré qu'il n'y aura pas de pertes d'emplois, mais une mutation des postes actuels (information des voyageurs, sécurité des voyageurs, etc.). Comme la gratuité devra aller de pair avec une meilleure offre et efficacité des transports en commun, le LCGB a soulevé la nécessité d'élaborer un véritable concept de mobilité et le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, a rajouté qu'il faut davantage investir dans les infrastructures. Finalement, le LCGB a souligné qu'il ne s'agit pourtant pas d'une mesure sociale gratuite comme elle sera financée par l'ensemble contribuables.

Treffen

Digitalisierung: Arbeit & Mobilität von morgen!

Am 3. Mai 2019 traf sich der LCGB mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten François BAUSCH, um seinen Aktionsplan „Diggi Pack“ mit den gewerkschaftlichen Forderungen im Rahmen der Digitalisierung vorzustellen und um über den kostenlosen öffentlichen Transport zu diskutieren.

Die im Rahmen der Digitalisierung entstandenen neuen Arbeitsformen stellen die Arbeitnehmer vor immer mehr bislang unbekannte Herausforderungen. So kann Telearbeit zwar zur Lösung einiger Mobilitätsprobleme beitragen, wirft aber Fragen zum Arbeitnehmerschutz und, im grenzüberschreitenden Kontext des Großherzogtums, hinsichtlich der Besteuerung auf. Der LCGB fordert daher, diese neuen Arbeitsformen im Arbeitsgesetz zu verankern und einen rechtlichen Rahmen zur Sozialversicherung zu schaffen, um so die Vermehrung von Scheinselbständigkeit zu verhindern (Uber-Phänomen).

Da das digitale Zeitalter einen permanenten Wandel der bestehenden Arbeitsplätze mit sich bringt, fordert der LCGB den Zugang zu Weiterbildung, damit sich jeder Mitarbeiter dem Wandel seines Arbeitsplatzes anpassen und seine Fähigkeiten zum Arbeitsplatzerhalt stärken kann. Um das allgemeine Wohlbefinden und den Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers zu unterstützen, fordert der LCGB einen Rechtsrahmen für die Überwachung der Arbeitnehmer und die Nutzung digitaler Daten sowie ein Recht auf digitales Abschalten.

Der LCGB fordert auch, dass die Mitarbeiter von den Produktivitätsgewinnen aufgrund von Digitalisierung in Form einer Arbeitszeitanpassung und größerer Flexibilität unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Wünsche profitieren.

Die Einführung eines kostenlosen öffentlichen Transports warf für den LCGB Fragen zur Arbeitsplatzsicherheit des Kontrollpersonals auf. Der Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten François BAUSCH versicherte, dass es keinen Arbeitsplatzverlust geben werde, sondern lediglich Änderungen bei den derzeitigen Stellen (Fahrgastinformation, Fahrgastsicherheit usw.). Da der kostenlose öffentliche Transport mit einem besseren und effizientem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln einhergehen muss, betonte der LCGB die Notwendigkeit eines geeigneten Mobilitätskonzepts, wobei der Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten François BAUSCH hinzufügte, dass mehr Investitionen in die Infrastruktur erforderlich seien. Abschließend wies der LCGB darauf hin, dass es sich hierbei nicht um eine wirklich kostenlose Sozialmaßnahme handelt, da sie von den Steuerzahldern finanziert wird.



Ministre de la sécurité sociale

La digitalisation, un défi pour les années à venir

Le 17 juin 2019, le LCGB a rencontré le Ministre de la sécurité sociale, Romain SCHNEIDER, pour présenter son plan d'action « Daggi Pack ». Le LCGB a rappelé qu'il faudra prendre les mesures nécessaires au niveau de l'aménagement du lieu et des conditions de travail ainsi que de la formation continue. La protection des données et une série de questions d'ordre éthiques restent en outre non-négligeables.

En matière de santé et de sécurité sociale, un des points positifs de la digitalisation sera un accès plus facile des assurés aux services de soins et de santé, p.ex. par le biais de services en ligne innovants offerts par la CNS, ou leur prise en charge en cas de maladie, p.ex. via le dossier de santé partagé (DSP). Les interlocuteurs se sont finalement accordés que l'apparition de nouvelles formes de travail avec la digitalisation doit aller de pair avec la définition de nouveaux contrats de travail et la mise en place de garanties légales pour la couverture sociale des salariés concernés.

Consumer Choice Center (CCC)

Légalisation du cannabis à des fins médicales ou récréatives

Suite à l'annonce en décembre 2018 du gouvernement luxembourgeois de procéder à la légalisation de la vente et de la consommation du cannabis à des fins médicales ou récréatives, le LCGB a rencontré le groupe de travail international Consumer Choice Center (CCC) en date du 25 avril 2019.

Legalisierung von Cannabis für medizinischen oder Freizeitgebrauch

Nach der Ankündigung der luxemburgischen Regierung im Dezember 2018 den Verkauf und Konsum von Cannabis für den medizinischen oder Freizeitgebrauch zu legalisieren, traf sich der LCGB am 25. April 2019 mit der Arbeitsgruppe des International Consumer Choice Center (CCC).

Minister für soziale Sicherheit

Digitalisierung, eine Herausforderung

Am 17. Juni 2019 traf sich der LCGB mit dem Minister für soziale Sicherheit, Romain SCHNEIDER, um seinen Aktionsplan „Daggi Pack“ vorzustellen. Der LCGB erinnerte daran, dass die Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen sowie eine kontinuierliche Weiterbildung erforderlich sind. Fragen zum Datenschutz und eine Reihe ethischer Fragen sind ebenfalls zu klären.

Im Gesundheits- und sozialen Bereich wird die Digitalisierung den Zugang zu Gesundheitsleistungen, z. B. durch innovative Online-Dienste der CNS und Verwaltungsvorgänge im Krankheitsfall, unter anderem durch die gemeinsame elektronische Gesundheitsakte (DSP), erleichtern. Die Gesprächspartner waren sich einig, dass die durch die Digitalisierung entstehenden neuen Arbeitsformen Hand in Hand gehen müssen mit der Definition neuer Arbeitsverträge und der Umsetzung rechtlicher Garantien für die soziale Absicherung der betroffenen Arbeitnehmer.





Digitalisation

Un enjeu humain et social

Le 14 mai 2019, le LCGB a rencontré le Ministre délégué à la digitalisation, Marc HANSEN, pour présenter son plan d'action « Diggi Pack » reprenant les revendications syndicales quant à la digitalisation et pour discuter plus en détail les réflexions gouvernementales en la matière.

Les deux interlocuteurs partagent l'avis que l'accompagnement humain et social de la digitalisation constitue le défi majeur pour les années à venir. Le Ministre délégué a souligné qu'il est actuellement en phase de consultation avec les différents acteurs concernés.

Dans ce contexte, le LCGB revendique notamment un droit à la formation continue afin de permettre aux salariés de s'adapter continuellement à leur poste de travail et de fortifier leur capacité de rester sur le marché du travail. La forme classique des cours de formation dans des centres spécialisés sera probablement substituée par des formations sur le tas au sein de l'entreprise ou des formations dispensées via des applications en ligne.

Afin de renforcer le bien-être et la protection de la vie privée du salarié, le LCGB demande un cadre légal visant la protection de la vie privée dans un monde de connectivité constante. Il en est de même pour le droit du salarié à la déconnexion professionnelle, qui, selon le LCGB, devrait être inscrit dans le Code du travail. Il convient en outre de déterminer à quel point les textes légaux existants doivent être adaptés et dans quelle mesure les partenaires sociaux peuvent régler certaines questions dans le cadre du dialogue social.

Selon le LCGB, les nouvelles formes de travail comme le télétravail et les plateformes digitales relèvent d'autres défis majeurs. Dans les deux cas, la question de l'affiliation à la sécurité sociale, respectivement de l'application des dispositions du Code du travail doit être clarifiée afin d'éviter des situations de faux-independants.

Finalement, le LCGB et le Ministre délégué à la digitalisation ont conclu que les questions éthiques doivent faire partie des discussions notamment en ce qui concerne certaines tendances actuelles comme p.ex. la conduite autonome ou les logiciels d'intelligence artificielle.

Digitalisierung

Menschliche und soziale Herausforderung

Am 14. Mai 2019 traf sich der LCGB mit dem beigeordneten Minister für Digitalisierung Marc HANSEN, um seinen Aktionsplan „Diggi Pack“ vorzustellen, in dem die gewerkschaftlichen Forderungen an die Digitalisierung dargelegt werden und um die Überlegungen der Regierung zu diesem Thema zu diskutieren.

Beide Gesprächspartner teilen die Ansicht, dass die menschliche und soziale Komponente der Digitalisierung die größte Herausforderung für die kommenden Jahre ist. Der beigeordnete Minister betonte, dass er sich derzeit mit den verschiedenen Interessengruppen berät.

In diesem Zusammenhang fordert der LCGB ein Recht auf Weiterbildung, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, sich kontinuierlich an ihren Arbeitsplatz anzupassen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Die bisherige Form der Weiterbildung in dafür spezialisierten Zentren könnte durch eine betriebliche Ausbildung oder eine Ausbildung über Online-Anwendungen ersetzt werden.

Um das Wohlbefinden zu stärken und die Privatsphäre der Mitarbeiter zu schützen, fordert der LCGB einen Rechtsrahmen zum Schutz der Privatsphäre in einer ständig vernetzten Welt. Gleichermaßen gilt für das Recht des Arbeitnehmers auf digitales Abschalten im Beruf, das laut dem LCGB in das Arbeitsrecht aufgenommen werden sollte. Daraüber hinaus ist zu klären, inwiefern bestehende Gesetze angepasst werden müssen und die Sozialpartner bestimmte Themen im Rahmen des Sozialdialogs behandeln sollen.

Nach Angaben des LCGB stellen neue Arbeitsformen wie Telearbeit und digitale Plattformarbeit weitere große Herausforderungen dar. In beiden Fällen muss die Frage der Zugehörigkeit zur Sozialversicherung oder der Anwendung des Arbeitsrechts geklärt werden, um Scheinselbständigkeit zu vermeiden.

Abschließend hielten der LCGB und der beigeordnete Minister für Digitalisierung fest, dass ethische Fragen Teil der Diskussionen rund um die Digitalisierung sein sollten, insbesondere aber im Hinblick auf bestimmte aktuelle Trends wie autonomes Fahren oder künstliche Intelligenz.

Crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM)

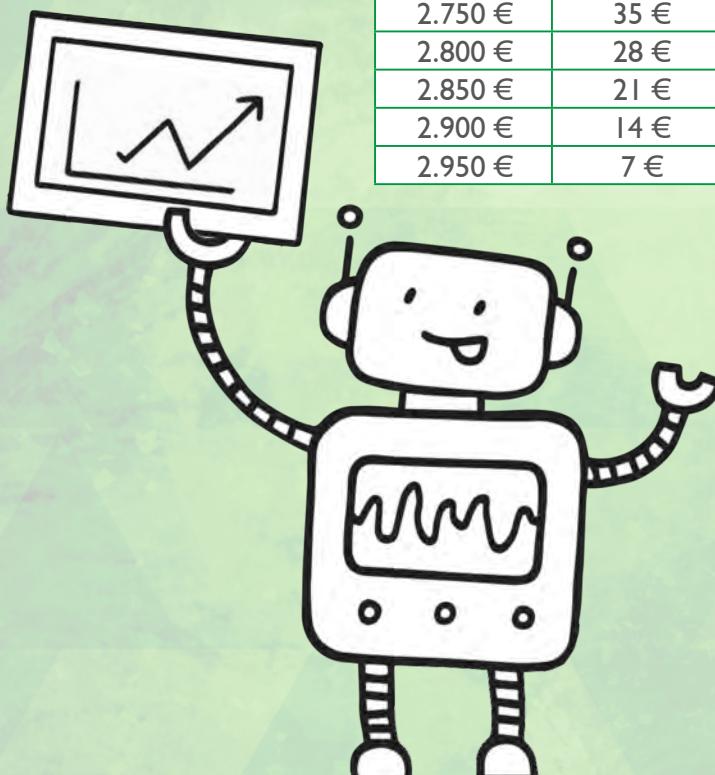
Nouvelle mesure applicable à chaque salarié avec un revenu < 3.000 € brut

La loi budgétaire 2019 vient d'introduire un nouveau crédit d'impôt, le CISSM, qui est attribué aux salariés avec un salaire brut mensuel de 1.500 € - 3.000 €. Le salaire brut mensuel comprend toutes les heures prestées et les suppléments payés pour les heures supplémentaires, pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié. Pour le salarié travaillant à temps partiel, il faut calculer le salaire brut auquel il aurait droit s'il travaillait à temps plein pour déterminer le montant du CISSM.

Le CISSM est bonifié par l'employeur aux salariés disposant d'une fiche de retenue d'impôt. Cette mesure fait partie de la politique gouvernementale visant une augmentation de 100 € nets par mois du salaire social minimum et sera d'application au plus tard pour juillet 2019.

Le CISSM est fixé comme suit :
(pour un salaire mensuel à temps plein)

Salaire brut mensuel	CISSM mensuel																				
< 1.500 €	0 €																				
1.500 € - 2.500 €	70 €																				
2.501 € - 3.000 €	Montant dégressif																				
	<table border="1"><thead><tr><th>Revenu brut mensuel</th><th>CISSM - Montant mensuel</th></tr></thead><tbody><tr><td>2.550 €</td><td>63 €</td></tr><tr><td>2.600 €</td><td>56 €</td></tr><tr><td>2.650 €</td><td>49 €</td></tr><tr><td>2.700 €</td><td>42 €</td></tr><tr><td>2.750 €</td><td>35 €</td></tr><tr><td>2.800 €</td><td>28 €</td></tr><tr><td>2.850 €</td><td>21 €</td></tr><tr><td>2.900 €</td><td>14 €</td></tr><tr><td>2.950 €</td><td>7 €</td></tr></tbody></table>	Revenu brut mensuel	CISSM - Montant mensuel	2.550 €	63 €	2.600 €	56 €	2.650 €	49 €	2.700 €	42 €	2.750 €	35 €	2.800 €	28 €	2.850 €	21 €	2.900 €	14 €	2.950 €	7 €
Revenu brut mensuel	CISSM - Montant mensuel																				
2.550 €	63 €																				
2.600 €	56 €																				
2.650 €	49 €																				
2.700 €	42 €																				
2.750 €	35 €																				
2.800 €	28 €																				
2.850 €	21 €																				
2.900 €	14 €																				
2.950 €	7 €																				



**Application rétroactive au 1.1.2019
en 2 étapes :**

1

Jusqu'à la fin du mois de juillet 2019

Versement du CISSM pour les mois janvier à juin 2019
en une seule fois avec le salaire régulier

⇒ **Max. 7 x 70 € = 490 €net**

2

Au plus tard à partir d'août 2019

Versement mensuel du CISSM avec le salaire régulier

⇒ **Max. 70 €net / mois**

Salaire social minimum (SSM)

Attention au calcul de l'augmentation de 100 € net !

Fin décembre 2018, le gouvernement a annoncé une augmentation de 100 € net aux bénéficiaires du salaire social minimum, réalisée par 3 mesures distinctes (applicables au plus tard pour fin juillet 2019 et de manière rétroactive au 1.1.2019).

Mesure	Conséquence financière	Conditions	Politique gouvernementale
Adaptation légale de 1,1 % du SSM brut	+ 16,99 €	SSM non-qualifié	Augmentation prévue tous les 2 ans par la loi
Augmentation exceptionnelle de 0,9 % du SSM brut	+ 14,20 €	SSM non-qualifié	Augmentation supplémentaire décidée par le gouvernement
Crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM)	max. +70 €	Si salaire brut total mensuel + suppléments + primes < 2.500 € brut à temps plein	Augmentation variable entre 0,1 € - 70 €
min. + 31,19 € max. +101,19 €			

Le LCGB est à votre disposition en cas de questions !

Modalités pratiques

Augmentation brute de 1,1 % + 0,9 % = 2 % du SSM

- augmentation pour tous les bénéficiaires du salaire social minimum non-qualifié ou qualifié
- de manière générale : aucun salaire pour temps plein ne peut être inférieur au SSM non-qualifié

Attention !

Dans le cas des conventions collectives (CCT), les grilles de salaires ne sont pas adaptées automatiquement

Crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM)

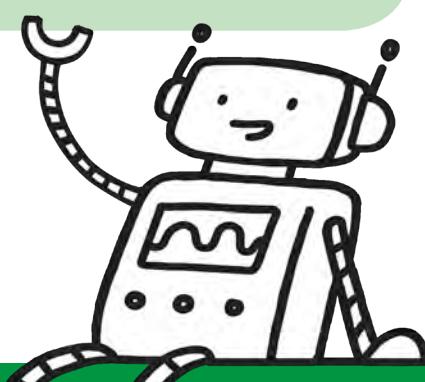
Le CISSM est accordé par l'employeur

- si le salarié dispose d'une fiche de retenue d'impôt
- si le salaire brut total mensuel se situe entre 1.500 € - 3.000 € (temps plein)

Attention !

Le calcul pour le salaire brut total mensuel comprend :

- le salaire brut de base (proratisé pour du travail à temps partiel)
- les suppléments des heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail du dimanche ou des jours fériés
- des suppléments comme p.ex. le 13^e mois, la prime contractuelle, la prime de fin d'année, la commission de vente mensuelle, etc.



Steuerkredit für Mindestlohnempfänger (CISSM)

Für Arbeitnehmer mit einem Einkommen < 3.000 € brutto

Das Staatsbudget für 2019 führt einen neuen Steuerkredit, den CISSM, für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.500 € - 3.000 € ein. Das monatliche Bruttogehalt beinhaltet alle geleisteten Arbeitsstunden sowie Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit und Feiertage. Für Teilzeitbeschäftigte muss das Bruttogehalt, auf das sie bei Vollzeitbeschäftigung Anspruch hätten, berechnet werden, um den Betrag des CISSM zu ermitteln.

Der CISSM wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gutgeschrieben, wenn er eine Lohnsteuerkarte besitzt. Diese Maßnahme tritt bis spätestens Juli 2019 in Kraft und ist Teil der Regierungspolitik, die vorsieht, den sozialen Mindestlohn um 100 € netto pro Monat zu erhöhen.

Der CISSM ist wie folgt festgelegt:
(für ein vollzeitliches Monatsgehalt)

Brutto Monatsgehalt	Monatlicher CISSM	
< 1.500 €	0 €	
1.500 € - 2.500 €	70 €	
2.501 € - 3.000 €	Dgressiver Betrag	
	Brutto Monatsgehalt	Monatlicher CISSM
	2.550 €	63 €
	2.600 €	56 €
	2.650 €	49 €
	2.700 €	42 €
	2.750 €	35 €
	2.800 €	28 €
	2.850 €	21 €
	2.900 €	14 €
	2.950 €	7 €

**Rückwirkende Einführung zum 1.1.2019
in 2 Etappen:**

1

Bis zum Ende des Monats Juli 2019

Einmalige Zahlung des geschuldeten CISSM für die Monate Januar bis Juli 2019 mit dem regulären Monatsgehalt

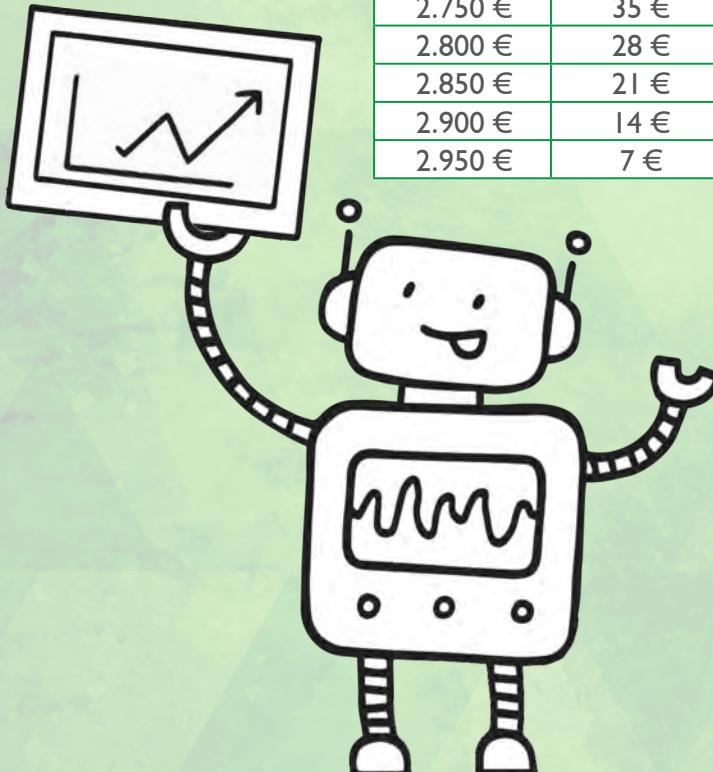
⇒ **Max. 7 x 70 € = 490 €netto**

2

Spätestens ab August 2019

Monatliche Zahlung des CISSM mit dem regulären Monatsgehalt

⇒ **Max. 70 €netto/Monat**



Sozialer Mindestlohn (SML)

Aufgepasst beim Berechnen der Nettoerhöhung von 100€

Ende Dezember 2018 hatte die Regierung eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 100€ netto angekündigt. Dies sollte durch 3 verschiedene Maßnahmen (geltend bis spätestens Ende Juli 2019 resp. rückwirkend zum 1.1.2019) umgesetzt werden.

Maßnahme	Finanzielle Auswirkung	Bedingungen	Regierungspolitik
Gesetzliche Anpassung von 1,1%	+ 16,99 €	Nicht-qualifizierter SML	Alle 2 Jahre vom Gesetz vorgesehene Erhöhung
Außerordentliche Erhöhung von 0,9%	+ 14,20 €	Nicht-qualifizierter SML	Zusätzliche von der Regierung beschlossene Erhöhung
Steuerkredit für Mindestlohnempfänger (CISSM)	Max. + 70 €	Brutto-Gesamt-Monatslohn + Zuschläge + Prämien < 2.500€ (Vollzeitarbeit)	Variable Erhöhung zwischen 0,1€ und 70 €
Min. + 31,19 € Max. + 101,19 €			

Das LCGB steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung!

Praktische Anwendung

Brutto-Erhöhung von 1,1% + 0,9% = 2% des SMLs

- Erhöhung für alle Mindestlohnempfänger (nicht-qualifiziert oder qualifiziert)
- Allgemein darf ein Vollzeitgehalt nicht niedriger als der nicht-qualifizierte SML sein

Achtung!

Innerhalb der Kollektivverträge werden die Gehaltstabellen nicht automatisch angepasst

Steuerkredit für Mindestlohnempfänger (CISSM)

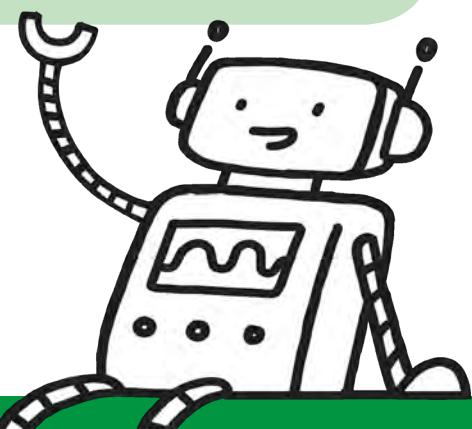
Der CISSM wird vom Arbeitgeber gewährt

- wenn der Mitarbeiter eine Lohnsteuerkarte besitzt
- wenn der Brutto-Gesamt-Monatslohn zwischen 1.500€ - 3.000€ beträgt (Vollzeitbeschäftigung)

Achtung!

Die Berechnung des Brutto-Gesamt-Monatslohns beinhaltet:

- Brutto-Grundgehalt (anteilig für Teilzeitarbeit)
- Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagszuschläge
- Zusatzvergütungen wie z.B. 13. Monat, Vertragsbonus, Jahresendbonus, monatliche Verkaufsprovision, usw.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS

Industrie
anovais@lcgb.lu

Contern SA

Renouvellement de la convention collective

En date du 18 avril 2019, les syndicats LCGB, OGBL et Contern SA (anc. Chaux de Contern) ont reconduit la convention collective de travail pour les 150 salariés de l'entreprise. Contern SA produit et propose des produits pour le gros œuvre, le génie civil ou encore les aménagements extérieurs.

La convention a été signée pour une durée de 2 ans du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 avec les modifications et améliorations suivantes :

- uniformisation de la prime de fidélité (A, B, C, D, E), qui est liée à l'ancienneté (montant varie de 20 € à 170 € indice 100) ;
- uniformisation de la gratification (A, B, C, D, E) avec adaptation de la participation et extension à l'ensemble du personnel ;
- revalorisation des chèques repas pour les salariés des groupes C, D, E avec une valeur faciale revalorisée de 126 € à 150 € ;
- prime de nettoyage avec un supplément de 10 % du salaire horaire brut versé pour certains travaux insalubres.

Erneuerung des Kollektivvertrages

Am 18. April 2019 erneuerten die Gewerkschaften LCGB sowie OGBL und die Geschäftsleitung von Contern SA (vormals Chaux de Contern) den Kollektivvertrag für die 150 Mitarbeiter des Unternehmens. Contern SA produziert und bietet Produkte für den Hoch- und Tiefbau sowie Außenarbeiten.

Die Vereinbarung wurde für 2 Jahre, vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020 unterzeichnet und behinhaltet folgende Änderungen und Verbesserungen:

- Standardisierung der Treueprämie (A, B, C, D, E), die an das Dienstalter gebunden ist (Betrag von 20 € bis 170 € Index 100);
- Standardisierung der Gratifikation (A, B, C, D, E) mit Anpassung der Beteiligung und Ausweitung auf alle Mitarbeiter;
- Neubewertung der Essensgutscheine (Chèques repas) für Mitarbeiter der Gruppen C, D, E mit einer Erhöhung des Nennwerts von 126 € auf 150 €
- Reinigungsprämie mit einem Zuschlag von 10% des Bruttostundenlohns für bestimmte gesundheitsschädliche Arbeiten.

WSA

Equipe d'entreprise

Le 23 mai 2019, l'équipe d'entreprise LCGB-WSA s'est réunie au « Centre Home » à Pétange sous la régie du secrétaire syndical, Marc KIRCHEN ainsi que leur président, Franco AVARELLO. La situation actuelle de la WSA a été discutée, dont la présentation des nouveaux délégués ainsi que la politique de recrutement de nouveaux membres.

Betriebsmannschaft

Am 23. Mai 2019 traf sich die Betriebsmannschaft des LCGB-WSA im „Centre Home“ in Pétange. Unter der Leitung des Gewerkschaftssekretärs Marc KIRCHEN und des Vorsitzenden Franco AVARELLO wurde die aktuelle Situation der WSA diskutiert, die neuen Delegierten vorgestellt und die Rekrutierung neuer Mitglieder besprochen.





ArcelorMittal Dudelange

I^{ère} réunion de la nouvelle équipe

En date du 16 avril 2019, la nouvelle équipe des délégués du site de production d'ArcelorMittal Dudelange s'est réunie avec le secrétaire général adjoint, Robert FORNIERI. En effet, la liste LCGB est sortie majoritaire des élections sociales du 12 mars 2019. A cette fin, l'équipe s'est concertée pour définir ensemble le mode de fonctionnement de l'équipe afin d'être le plus proche des attentes du personnel ainsi que des futurs défis en l'occurrence le rachat du site par Liberty House ainsi que la conservation des acquis sociaux fidèles au dialogue luxembourgeois et la future négociation de la CCT.

Feu vert pour le rachat du site

En date du 17 avril 2019, la Commission européenne a donné son accord à la vente des sites sidérurgiques d'ArcelorMittal concernés par le règlement de l'UE sur les concentrations et a, de ce fait, agréé le Groupe Liberty House, d'acquérir les sites européens de Galati, Ostrava, Piombino, Skopje, Liège et Dudelange.

Le LCGB, syndicat majoritaire sur le site de production de Dudelange, a immédiatement contacté la direction afin d'organiser une entrevue pour clarifier la suite. Le LCGB profitera de cette réunion pour réitérer sa position ainsi que ses exigences concernant les volets industriels et sociaux. Depuis déjà un an maintenant, les discussions ont clairement évolué. L'insistance et la pression exercée par les organisations syndicales européennes et nationales, en l'occurrence le LCGB pour le Luxembourg, ont permis de nombreuses avancées. Mais malgré tout cet engagement, le LCGB n'est pas pour autant rassuré. Le temps des paroles est terminé, place aux actes !

Le projet industriel doit être clarifié et entouré de chiffres concrets. Les garanties et engagements annoncés par Liberty House quant aux accords sociaux sur les différents niveaux (niveau européen - Industrial, niveau national - organisations syndicales), DOIVENT maintenant faire l'objet d'accord gravés dans le marbre ! Le LCGB rappelle au gouvernement que ce nouvel acteur s'inscrit dans le périmètre sidérurgique des accords actuels et futurs, qui seront négociés dans l'intérêt de la pérennité des emplois nationaux. Le LCGB rappelle également à ArcelorMittal sa responsabilité toujours présente dans cette période de transition quant aux emplois intérimaires et leur avenir au sein du site de Dudelange.

Comme le Comité d'Entreprise Européen n'a pas donné d'avis, le LCGB reste au-delà inquiet sur l'obscurité au niveau des origines financières. Liberty House devra installer un climat de confiance et être transparent. Le fait indéniable que Liberty reste un « challenger » sur le marché et devra défier le géant de l'acier crée d'autres inquiétudes. Les défis à relever seront de taille et le LCGB s'impliquera de toutes ses forces afin de surveiller cette situation dans le strict intérêt de l'avenir des emplois de tous les salariés ! Pour finir, le LCGB n'est pas dupe et également très conscient, que l'avenir avec ArcelorMittal serait assombri jusqu'à finir dans la nuit sans lendemain !

I. Treffen der neuen Mannschaft

Die neuen Delegierten von ArcelorMittal Dudelange trafen sich am 16. April 2019 mit dem stellvertretenden Generalsekretär Robert FORNIERI. Bei den Sozialwahlen vom 12. März 2019 hatte die LCGB-Liste die Mehrheit erhalten. Die Mannschaft besprach die zukünftige Zusammenarbeit, um den Erwartungen der Mitarbeiter gerecht zu werden und für die zukünftigen Herausforderungen gewappnet zu sein; so auch für die Übernahme durch Liberty House, der Wahrung der sozialen Errungenschaften entsprechend des luxemburgischen Sozialdialogs und der Verhandlung des Kollektivvertrags.

Grünes Licht für den Verkauf des Standortes

Die EU-Kommission hat am 17. April 2019 den Verkauf der unter die EU-Fusionskontrollverordnung fallenden Stahlstandorte von ArcelorMittal genehmigt und damit der Liberty House Gruppe die Übernahme der europäischen Standorte in Galati, Ostrava, Piombino, Skopje, Lüttich und Dudelange ermöglicht.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft am Standort Dudelange, kontaktierte sofort die Geschäftsleitung, um in einer Dringlichkeitssitzung die nachfolgenden Schritte zu klären. Der LCGB wird hierbei seine Positionen und Forderungen hinsichtlich der industriellen und sozialen Aspekte bekräftigen. Seit nunmehr einem Jahr haben sich die Gespräche deutlich weiterentwickelt. Das Beharren und der Druck der europäischen und nationalen Gewerkschaftsorganisationen, in Luxemburg in diesem Fall des LCGB, haben deutliche Fortschritte ermöglicht. Doch trotz alledem bleibt der LCGB beunruhigt. Die Zeit der Worte ist vorbei, jetzt ist es Zeit zum Handeln!

Das industrielle Vorhaben muss geklärt und mit konkreten Zahlen gefüllt werden. Die von Liberty House angekündigten Garantien und Verpflichtungen in Bezug auf Sozialvereinbarungen auf den verschiedenen Ebenen (europäische Ebene - Industrie, nationale Ebene - Gewerkschaften) MÜSSEN nun Gegenstand einer in Stein gemeißelten Vereinbarung sein! Der LCGB erinnert die Regierung daran, dass dieser neue Akteur Teil des Geltungsbereichs der derzeitigen und zukünftigen Vereinbarungen der Stahlindustrie ist, die im Interesse der Nachhaltigkeit der nationalen Arbeitsplätze ausgehandelt werden. Der LCGB erinnert ArcelorMittal auch an seine Verantwortung in der Übergangszeit für Leiharbeiter und deren Zukunft am Standort Dudelange.

Da der Europäische Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben hat, ist der LCGB weiterhin besorgt über die unklaren finanziellen Ursprünge. Liberty House muss Vertrauen aufbauen und transparent sein. Die Tatsache, dass Liberty ein neuer „Herausforderer“ auf dem Markt ist und es mit einem Stahlriesen aufnehmen muss, schafft weitere Bedenken. Die Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, sind beträchtlich und der LCGB wird diese Situation im strikten Interesse der Zukunft der Arbeitsplätze aller Mitarbeiter überwachen! Der LCGB lässt sich nicht beirren und ist sich bewusst, dass die Zukunft mit ArcelorMittal düster aussieht!

Sidérurgie

Le LCGB revendique la poursuite de l'accord tripartie sidérurgie pour tous les sites luxembourgeois !

Suite à l'annonce d'ArcelorMittal Luxembourg de vouloir procéder à un plan de transformation des sites nationaux ainsi que l'approche du terme de l'accord tripartite en date du 30 juin 2019, le LCGB avait officiellement demandé une réunion de la tripartite sidérurgie auprès du Ministre de l'Economie ainsi que du Ministre du travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

En date du 20 mai 2019, les syndicats signataires de l'accord tripartite, le Ministre du travail, Dan KERSCH, des représentants des Ministères de Travail et de l'Economie ont ainsi rencontré la direction générale d'ArcelorMittal Luxembourg.

A l'occasion de cette réunion tripartite, nommée comité de suivi des effectifs de l'accord PostLux 2016, la direction d'ArcelorMittal a fourni des informations quant à la situation du marché sidérurgique mondial, européen et national ainsi que présenté et motivé son plan de transformation dédié aux sites de production luxembourgeois.

Aujourd'hui, quoi qu'en dise la direction, l'entreprise doit faire face à des difficultés liées à la situation économique mondiale et européenne, qui pourraient directement mettre en danger l'existence des sites et emplois luxembourgeois ! Pour preuve, à ce jour, la société fait à nouveau appel à un consultant afin de revoir son organisation. Pour le LCGB, il apparaît clairement que cette réorganisation se soldera encore une fois par des réductions d'effectifs !

La direction générale d'ArcelorMittal n'est pourtant pas en mesure de fournir les conséquences chiffrées de l'impact d'une réduction des coûts via la réduction des effectifs. Cette obscurité rend le LCGB encore plus inquiet quant à la mise en œuvre de ce plan de transformation. Cette même direction ne désire pas poursuivre un accord tripartite au-delà du 1^{er} juillet 2019 car elle estime être en mesure d'assumer cette réorganisation dans le strict respect du cadre légal. Cependant, suite à l'insistance du LCGB, la direction générale est disposée de poursuivre le dialogue social au niveau tripartite, ce qui permettra, entre autres, le suivi du plan de transformation et de réagir en fonction du besoin.

Le LCGB a rappelé les conditions du dernier accord, qui a été, en effet, revu à sa plus simple expression. ArcelorMittal ne s'estimait plus en crise et dès lors ne voulais plus poursuivre avec ces outils sociaux. Le géant sidérurgique refusait de ce fait d'utiliser les outils sociaux, qui pourraient permettre d'accuser les coups durs éventuellement rencontrés, par des fluctuations économiques du secteur. D'ailleurs, le LCGB était le seul syndicat à rétorquer les

besoins des sites de production en ce sens. Le LCGB définissait ce besoin par un outil de type « roue de secours », qui permettrait d'agir en fonction de la nécessité. Au final, seul « un kit de dépannage » avait été obtenu.

Le LCGB insiste et réitère sa position : L'outil tripartite n'est plus seulement un organe de crise, mais il constitue un véritable moyen d'accompagnement et de soutien à la pérennité de l'emploi et ceci moyennant des outils, qui ont fait leurs preuves par le passé, dont notamment :

- la CDR (cellule de reclassement) avec une nouvelle formule en équipe « tampon » ;
- la formation continue et la réorientation ;
- la réintégration des salariés sur les lieux de travail ;
- des investissements sérieux dans les outils ;
- un modèle de préretraite appropriée aux besoins.

Le gouvernement a constaté dans ce contexte le strict respect des engagements des différentes parties signataires de l'accord PostLux 2016. Il prend également acte de la position de l'employeur quant à son souhait de rejoindre le droit commun.

Le LCGB reste prêt à en débattre afin de poursuivre un accord, qui répondra aux besoins futurs de l'entreprise et qui permettra de pérenniser tous les emplois. Le LCGB lance également un appel fort au gouvernement en rappelant l'importance du métier de la sidérurgie, qui a permis le développement du pays ainsi que du maintien d'un métier phare au sein de l'économie luxembourgeoise, dont les produits à reconnaissance mondiale sont estimés. Le secteur de la sidérurgie est au-delà un acteur pondérant du nombre de salariés de la population active du pays, qui doivent rester dans l'emploi.

En clair, le LCGB exige un nouvel accord tripartite sidérurgie parmi lequel TOUS les sites de productions sidérurgiques luxembourgeois devront être intégrés. Y inclus le site de Dudelange, qui, après le rachat par Liberty House, ne fait plus partie de la société ArcelorMittal. Les accords de cession prévoient pourtant des engagements et l'entreprise de Dudelange, qui ne pourra dans aucun cas être dissociée du secteur ni du dialogue social luxembourgeois.

Pour le LCGB, l'existence des salariés concernés est primordiale avec le seul et unique objectif de la défense des intérêts de tous les salariés, la pérennité de leur emploi ainsi que le développement de l'entreprise afin de poursuivre une production de produits uniques enviées et reconnues du monde entier.

Stahlindustrie

Der LCGB fordert die Fortsetzung der Stahl-Tripartite für alle luxemburgischen Standorte!

Nach der Ankündigung von ArcelorMittal Luxemburg weiterhin die nationalen Standorte umzustrukturieren und aufgrund des herannahenden Endes des Abkommens der Tripartite am 30. Juni 2019, hatte der LCGB offiziell ein Treffen der Stahl-Tripartite bei dem Wirtschaftsminister und dem Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft beantragt.

Am 20. Mai 2019 trafen sich die Gewerkschaften, die das dreiseitige Abkommen unterzeichnet haben, der Arbeitsminister Dan KERSCH, Vertreter der Ministerien für Arbeit und Wirtschaft mit der Geschäftsleitung von ArcelorMittal Luxemburg.

Anlässlich des Treffens der Tripartite, die als Überwachungsausschuss für die Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie fungiert, informierte die Geschäftsleitung von ArcelorMittal über die Situation auf dem nationalen sowie den europäischen und internationalen Stahlmärkten, und präsentierte ihren Umstrukturierungsplan für die luxemburgischen Produktionsstandorte.

Was auch immer die Geschäftsleitung heute sagt, das Unternehmen steht aufgrund der globalen und europäischen Wirtschaftslage vor großen Problemen, die die luxemburgischen Standorte und Arbeitsplätze unmittelbar gefährden könnten! Dies zeigt sich bis heute darin, dass das Unternehmen erneut einen Berater, zur Prüfung seiner Organisation herangezogen hat. Für den LCGB ist klar, dass diese Umstrukturierung schon wieder zu einem Personalabbau führen wird!

Die Generaldirektion von ArcelorMittal ist jedoch nicht in der Lage, die quantifizierten Auswirkungen einer Kostensenkung durch Personalabbau darzulegen. Aufgrund dieser Geheimniskrämerei steht der LCGB argwöhnisch der geplanten Umstrukturierung gegenüber. Dieselbe Geschäftsführung möchte über den 1. Juli 2019 hinaus kein weiteres Tripartite-Abkommen vereinbaren, da sie davon ausgeht diese Umstrukturierung unter strikter Einhaltung des Rechtsrahmens durchführen zu können. Auf Drängen des LCGB ist die Geschäftsführung jedoch bereit, den Sozialdialog fortzusetzen, was es unter anderem ermöglichen wird, den Umstrukturierungsplan zu überwachen und bedarfsgerecht zu reagieren.

Der LCGB erinnerte an die Bedingungen des letzten Abkommens, das in der Tat sehr einfach gehalten wurde. ArcelorMittal sah sich nicht mehr in der Krise und wollte daher dieses Sozialabkommen stoppen. Infolgedessen weigerte sich der Stahlriese, soziale Instrumente einzusetzen, um eventuelle schwere Rückschläge aufgrund wirtschaftlicher Schwankungen des Sektors zu verhindern. Darüber hinaus war der LCGB die einzige Gewerkschaft, die auf die Anforderungen an die Produktionsstätten einging. So definierte

der LCGB diese Anforderungen in Form eines „Ersatzrads“, das ein bedarfsgerechtes Handeln ermöglichen sollte. Letztlich wurde lediglich ein „Pannenset“ zurückbehalten.

Der LCGB besteht und bekräftigt seine Position: Die Tripartite ist nicht mehr nur ein Kriseninstrument, sondern ein echtes Mittel zur Unterstützung der Nachhaltigkeit der Beschäftigung unter Verwendung von Instrumenten, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, einschließlich:

- die „Cellule de reclassement“ (Wiedereingliederungszelle) mit einem neuen Verfahren, dem „Belegschaftspuffer“;
- kontinuierliche Weiterbildung und Neuausrichtung;
- die Wiedereingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt;
- erhebliche Investitionen;
- ein bedarfsgerechtes Vorruhestandsmodell.

In diesem Zusammenhang hat die Regierung festgestellt, dass die Verpflichtungen der Unterzeichner des Abkommens Post-Lux 2016 strikt eingehalten wurden. Die Regierung hat auch zur Kenntnis genommen, dass die Arbeitgeberpartei zum allgemeinen Recht zurückkehren möchte.

Der LCGB steht weiterhin für Gespräche bereit, um eine Vereinbarung, die den zukünftigen Unternehmensbedürfnissen entspricht und die Nachhaltigkeit aller Arbeitsplätze gewährleistet, zu finden. Der LCGB richtet seinen Appell auch an die Regierung und erinnert an die Bedeutung der Stahlindustrie, die die Entwicklung des Landes und den Fortbestand eines wichtigen Metiers innerhalb der luxemburgischen Wirtschaft ermöglicht hat und deren weltberühmte Produkte hochgeschätzt werden. Darüber hinaus ist der Stahlsektor ein bedeutender Arbeitgeber, dessen Arbeitsplätze erhalten bleiben müssen.

Mit anderen Worten, der LCGB verlangt ein neues dreiseitiges Stahlabkommen, in das ALLE luxemburgischen Stahlproduktionsstandorte integriert werden müssen. Einschließlich des Standorts Dudelange, der nach der Übernahme durch Liberty House nicht mehr Teil von ArcelorMittal ist. Die Transferabkommen enthalten jedoch bestimmte Verpflichtungen und der Standort Dudelange sollte unter keinen Umständen von der Branche oder vom luxemburgischen Sozialdialog getrennt werden.

Für den LCGB ist die Existenz der betroffenen Mitarbeiter von wesentlicher Bedeutung mit dem Ziel, die Interessen aller Mitarbeiter, die Nachhaltigkeit ihrer Beschäftigung sowie die Entwicklung des Unternehmens zu wahren, um weiterhin die Herstellung einzigartiger und weltweit angesehener Produkte zu sichern.

ArcelorMittal Luxembourg

1^{ère} réunion de l'ONC

Suite à l'échec des négociations pour la convention collective des salariés d'ArcelorMittal Luxembourg, la première réunion de l'Office National de Conciliation (ONC) a eu lieu en date du 05 juin 2019 en présence des membres de l'ONC, de la direction d'ArcelorMittal et des représentants des syndicats LCGB et OGBL.

A titre de rappel, le LCGB avait demandé l'ouverture des pourparlers en date du 19 septembre 2016 et par conséquent une première réunion d'information sur la situation économique et sociale de l'entreprise avait été organisée en date du 14 décembre 2016.

Par la suite, 11 réunions de négociation ont eu lieu entre partenaires sans permettre l'aboutissement d'un compromis. La dernière proposition patronale était une augmentation linéaire de 0,5 % pour les années 2019, 2020 et 2021 sans condition et une prime récurrente de 150 € pour chaque année de la durée de l'accord.

2 ans et 2 mois après la date d'échéance de la convention collective, on a pourtant dû constater l'échec des négociations. Lors de cette première réunion de l'ONC, les deux parties étaient appelées à développer leur argumentation afin de permettre au conciliateur un compromis.

Le LCGB précisa d'entrée que le catalogue de revendication initial avait été établi en tenant parfaitement compte de la situation fin 2016. Après discussions, le conciliateur de l'ONC a invité les parties à reprendre le dialogue et de continuer à négocier entre parties en vue d'un accord final.

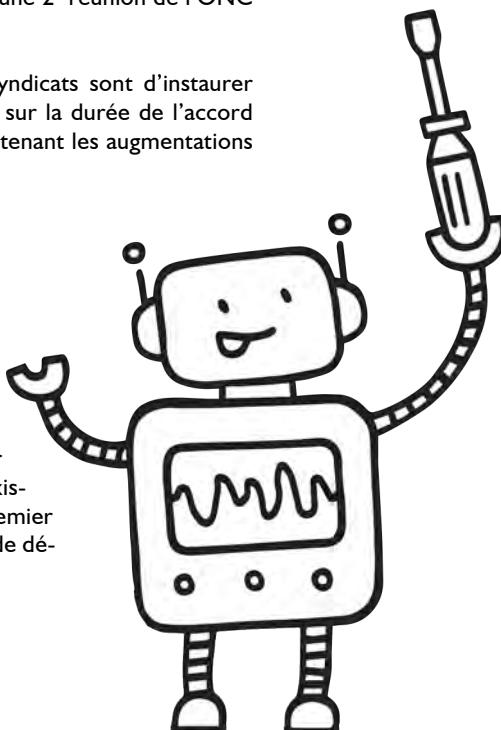
Par conséquent, la prochaine réunion a été fixée pour le 25 juin 2019, à l'occasion de laquelle le groupe patronal est amené à faire une nouvelle proposition, qui sera, espérons-le, à la hauteur de nos attentes et à celles du personnel. Si on n'obtiendra pas d'accord entre parties, une 2^e réunion de l'ONC est prévue pour le 11 juillet 2019.

Les revendications actuelles des syndicats sont d'instaurer une prime de vacances récurrente sur la durée de l'accord de 500 € bruts par an tout en maintenant les augmentations linéaires de :

- 1 % au 01/01/2019 ;
- 1 % au 01/01/2020 et
- 1 % au 01/01/2021,

qui malheureusement sont déjà bien en dessous des revendications initiales du LCGB.

Finalement, nous tenons à signaler que le LCGB mettra toujours l'existence des salariés concernés au premier plan avec le seul et unique objectif de défendre leurs intérêts.



I. Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt

Nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von ArcelorMittal Luxembourg fand am 05. Juni 2019 in Anwesenheit von Mitgliedern des ONC, der Geschäftsleitung von ArcelorMittal sowie Gewerkschaftsvertretern des LCGB und OGBL die erste Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) statt.

Zur Erinnerung: Der LCGB hatte am 19. September 2016 die Aufnahme der Verhandlungsgespräche angefragt. Infolge dessen fand am 14. Dezember 2016 eine erste informative Sitzung über die wirtschaftliche und soziale Lage des Unternehmens statt.

Anschließend gab es 11 Verhandlungsrunden, ohne dass ein Kompromiss erzielt werden konnte. Das letzte Angebot des Arbeitgebers war eine lineare Erhöhung von 0,5% für die Jahre 2019, 2020 und 2021 ohne Bedingungen und eine Prämie von 150 € für jedes Jahr der Laufzeit der Vereinbarung.

2 Jahre und 2 Monate nach Ablauf des Kollektivvertrags müssen wir jedoch feststellen, dass die Verhandlungen gescheitert sind. Bei dieser ersten Sitzung beim ONC wurden beide Parteien aufgefordert, ihre Argumente vorzutragen, damit der Schlichter einen Kompromiss finden kann.

Der LCGB machte von Anfang an deutlich, dass der ursprüngliche Forderungskatalog unter Berücksichtigung der Unternehmenssituation Ende 2016 erstellt wurde. Nach den Gesprächen forderte der Schlichter des ONC die Parteien auf, den Dialog wieder aufzunehmen und die Verhandlungen im Hinblick auf eine endgültige Einigung fortzusetzen.

Daher ist eine erneute Verhandlungssitzung für den 25. Juni 2019 geplant, zu der die Arbeitgeberseite voraussichtlich einen neuen Vorschlag unterbreiten wird, der hoffentlich unseren Erwartungen und denen der Mitarbeiter entspricht. Wenn keine

Einigung zwischen den Parteien erzielt wird, ist eine zweite Sitzung beim Schlichtungsamt für den 11. Juli 2019 geplant.

Die aktuellen Forderungen der Gewerkschaften sind die Einführung eines regelmäßigen Urlaubsgeldes über die Dauer der Vereinbarung von 500 € brutto pro Jahr unter Beibehaltung linearer Erhöhungen

- von 1% zum 01.01.2019,
- von 1% zum 01.01.2020 und
- von 1% zum 01.01.2021,

die leider bereits weit unter den ursprünglichen Anforderungen des LCGB liegen.

Für den LCGB steht die Existenz der betroffenen Mitarbeiter und die Verteidigung ihrer Interessen immer im Vordergrund.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN GARAGES, GARDIENNAGE / WERKSTÄTTEN, WACHDIENSTE

Dussmann Security

Ière déléguée permanente

En date du 5 avril 2019 a eu lieu un échange positif entre la première déléguée permanente, Pascale LAMBERT-LOCATELLI, de Dussmann Security avec le secrétaire Général Francis LOMEL ainsi que le secrétaire syndical Paul GLOUCHITSKI quant au futur travail de la délégation. A savoir qu'une femme en tant que déléguée permanente, c'est une première historique pour le LCGB dans le secteur du gardiennage.



I. ständige Delegierte

Am 5. April 2019 fand ein konstruktiver Austausch zwischen der ständigen Delegierten Pascale LAMBERT-LOCATELLI von Dussmann Security und dem Generalsekretär Francis LOMEL sowie dem Gewerkschaftssekretär Paul GLOUCHITSKI über die zukünftige Arbeit der Delegation statt. Es ist das erste Mal für den LCGB, dass eine Frau als ständige Delegierte im Sicherheitsbereich gewählt wurde.



Robert FORNIER
Gardiennage, LCGB-CNSG
rforner@lcgb.lu



Paul GLOUCHITSKI
Gardiennage, LCGB-CNSG
pglouchitski@lcgb.lu

SECURITAS

Réunion de la délégation

En date du 23 mai 2019 a eu lieu une réunion avec la délégation de SECURITAS et l'assistant syndical du LCGB en charge du secteur gardiennage, Paul GLOUCHITSKI, pour discuter :

- la répartition des heures de délégation ;
- le bon fonctionnement d'une délégation du personnel ;
- la mise en place de nouvelles méthodes de travail ;
- la fixation des prochaines visites sur le terrain ainsi que les prochaines réunions.

Sitzung der Personaldelegation

Am 23. Mai 2019 fand ein Treffen mit der Personaldelegation und dem zuständigen Gewerkschaftsassistenten des LCGB, Paul GLOUCHITSKI, mit den folgenden Themen statt:

- die Verteilung der Delegationsstunden;
- die ordnungsgemäße Funktion eines Personalausschusses;
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- die Festlegung der nächsten Rundgänge vor Ort und Delegationstreffen.



Ayrton NOVAIS
Garages
anovais@lcgb.lu





FEDIL Security Services

Négociations

Suite à la dernière réunion de négociation avec FEDIL Security Services, le Comité National de la Sécurité et du Gardiennage (LCGB-CNSG) s'est réuni en date du 21 mai 2019 afin de prendre position sur toutes les propositions émanant de la partie patronale quant au renouvellement de la convention collective sectorielle.

Sous la direction du Président, Antonio GIOANNINI, chaque société était représentée au sein de ce comité par au moins un délégué du personnel afin de recueillir l'avis de chacun et ainsi mieux symboliser le secteur.

De son côté, le LCGB était représenté par l'assistant syndical Paul GLOUCHITSKI et le secrétaire général adjoint Robert FORNIERI.

Cette réunion a permis un échange pour aborder les différents problèmes rencontrés actuellement, mais également de pouvoir répondre de manière très concrète et précise sur les différentes propositions afin de garantir l'intérêt de tous les salariés du secteur.

LCGB-ASG

Comité fédéral

En date du 29 mai 2019, le comité fédéral de l'Association du Secteur des Garages (LCGB-ASG) s'est réuni à la centrale du LCGB afin de discuter le travail syndical à travers les différents garages.



Verhandlungen

Nach der letzten Verhandlungssitzung mit FEDIL Security Services traf sich am 21. Mai 2019 der Vorstand des Fachverbands der Wach- und Sicherheitsbranche LCGB-CNSG, um zu den Vorschlägen der Arbeitgeberseite zur Erneuerung des sektoralen Kollektivvertrags Stellung zu nehmen.

Neben dem Vorsitzenden Antonio GIOANNINI waren, zur repräsentativen Meinungsfundung innerhalb der Branche, auch Personaldelegierte aus allen Unternehmen vertreten.

Der LCGB seinerseits wurde durch den Gewerkschaftsassistent Paul GLOUCHITSKI und den stellvertretenden Generalsekretär Robert FORNIERI vertreten.

Dieses Treffen ermöglichte einen Austausch über die verschiedenen derzeitigen Probleme, aber auch, den sehr konkreten und präzisen Austausch über verschiedene Vorschläge, um das Interesse aller Arbeitnehmer dieser Branche zu wahren.

Fachverbandsvorstand

Am 29. Mai 2019 traf sich der Fachverband der Werkstattbranche (LCGB-ASG) in der LCGB-Zentrale, um die Gewerkschaftsarbeit in den verschiedenen Autohäusern zu diskutieren.

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

LUX TP



Formations pour délégués

En date du 23 mai 2019, le président de la délégation du personnel de LUX TP, Miguel PEREIRA RODRIGUES et le nouvel élu à la CSL Guy CORNIERE de LUX TP ont distribué le catalogue de formations aux délégués de leur entreprise.

Weiterbildungen

Der Präsident der Personaldelegation von LUX TP, Miguel PEREIRA RODRIGUES und das neu gewählte CSL-Mitglied Guy CORNIERE von LUX TP verteilten am 23. Mai 2019 den Schulungskatalog an die Delegierten ihres Unternehmens.



Formações

No dia 23 de Maio de 2019, o presidente da delegação do pessoal da LUX TP, Miguel PEREIRA RODRIGUES e o recém-eleito à Câmara dos Assalariados do Luxemburgo (CSL), Guy CORNIERE, distribuíram o catálogo de formações do LCGB aos delegados da empresa.

PERRARD

Arlindo SOUSA honoré

En date du 3 juin 2019, Carmin DA COSTA, membre de la délégation de PERRARD a honoré l'engagement d'Arlindo SOUSA en tant que recruteur de membres en lui remettant un corbeille cadeaux.

Arlindo SOUSA distinguído

Em 3 de junho 2019, Carmin DA COSTA, membro da delegação PERRARD, honrou o engajamento de Arlindo SOUSA como recrutador de membros, dando-lhe uma cesta de presentes.



JULIEN CAJOT & CIE SECS

Rencontre informative

En date du 05 juin 2019, Liliana BENTO, secrétaire syndicale du LCGB, a rencontré les 2 délégués de la société JULIEN CAJOT & CIE SECS, Vitor Manuel PINTO CARDOSO (délégué à l'égalité) et Kleber FREIRE DOS SANTOS (délégué à la sécurité et à la santé), à Dudelange pour un échange constructif quant au dialogue social.

Informatives Treffen

Am 05. Juni 2019 traf LCGB-Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO in Dudelange die beiden Personaldelegierten von JULIEN CAJOT & CIE SECS, Vitor Manuel PINTO CARDOSO (Gleichstellungsbeauftragter) und Kleber FREIRE DOS SANTOS (Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter) zu einem konstruktiven Austausch über den Sozialdialog.



Liliana BENTO

Construction
lbento@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Construction & Artisanat
mkirchen@lcgb.lu

Réunions constituantes à travers le secteur de la construction et de l'artisanat

Konstituierende Sitzungen im Sektor Bau und Handwerk

- 1 Costantini
- 2 Rinnen Constructions
- 3 LUX TP
- 4 Pianon S.A.
- 5 DD Constructions
- 6 Costantini



PERRARD S.A.

Réunion avec le délégué à l'égalité

En date du 11 juin 2019, Liliana BENTO, secrétaire syndicale du LCGB, a rencontré le délégué effectif Augusto José ANTUNES SILVA, qui est en charge du secrétariat et délégué à l'égalité.

Treffen mit dem Gleichheitsdelegierten

Am 11. Juni 2019 traf sich Liliana BENTO, Gewerkschaftssekretärin, mit dem effektiven Delegierten Augusto José ANTUNES SILVA, dem Sekretär und Gleichheitsdelegierten der Personaldelegation.

Reunião com o delegado para a igualdade

No dia 11 de junho de 2019, Liliana BENTO, secretária sindical do LCGB, reuniu-se com o delegado efetivo Augusto José ANTUNES SILVA, com aa funções de secretário e delegado para a igualdade.



Secteur de la construction

Réunion au nord du pays

Le 14 juin 2019, le secteur de la construction, avec 45 personnes des sociétés BAATZ, RINNEN, VINANDY et MOLA, s'est réuni à la « Robbesscheier » à Munshausen. Le secrétaire général Francis LOMEL a présenté le résultat et l'état des lieux après les élections sociales ainsi que le travail à faire dans les années à venir. Après, le bureau de consultation avec les services et nouveaux horaires d'ouverture à St.Vith fut présenté.

Finalement, 5 membres jubilaires furent honorés pour leurs 15 respectivement 20 ans de service LCGB. La réunion de manière très constructive, se terminait en bon sens avec un repas convivial.

Treffen im Norden des Landes

Am 14. Juni 2019 traf sich der Sektor Bau mit 45 Mitarbeitern von BAATZ, RINNEN, VINANDY und MOLA in der „Robbesscheier“ in Munshausen. Der Generalsekretär Francis LOMEL präsentierte das Ergebnis und den Stand nach den Sozialwahlen sowie die in den kommenden Jahren zu leistende Arbeit. Anschließend wurde das Beratungsbüro mit den Dienstleistungen und neuen Öffnungszeiten in St. Vith vorgestellt.

Abschliessend wurden 5 Jubiläumsmitglieder für ihre 15- bzw. 20-jährige Tätigkeit im LCGB geehrt. Das Treffen endete sehr konstruktiv und endete mit einem gemütlichen Essen.

Encontro no norte do país

No passado dia 14 de Junho de 2019, o setor de construção reuniu-se no centro turístico «Robbesscheier» em Munshausen com a participação de 45 pessoas de BAATZ, RINNEN, VINANDY e MOLA. O Secretário-Geral apresentou os resultados e a situação após as eleições sociais, bem como o trabalho futuro. O segundo item da agenda foi a apresentação do nosso escritório de consultas ao serviço dos membros em St. Vith.

A reunião foi finalizada com a distinção honorífica e entrega de diplomas a 5 membros jubilares com 15 e 20 anos de colaboração com o LCGB. O encontro terminou de forma construtiva com um jantar convívio.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESEN



Patrick MICHELET

LCGB-SESF

pmichelet@lcgb.lu

Banque Raiffeisen

Départ en retraite

Après avoir effectué 3 mandats de délégué du personnel, Dominique RODERES, employé à la Banque Raiffeisen depuis juin 1999, a fait valoir ses droits à la retraite. Dans un premier temps, il était secrétaire, puis, en 2013, il avait été nommé président et depuis le 1^{er} février 2016, Dominique avait été élu par les membres de la délégation en tant que délégué libéré auprès de la Banque Raiffeisen. Le LCGB, par l'intermédiaire de son secrétaire général Francis LOMEL, a tenu à remercier Dominique pour son implication.

Ruhestand

Dominique RODERES, der seit Juni 1999 bei der Raiffeisenbank beschäftigt war, hat sich nach 3 Amtsperioden als Personaldelegierter in seinen wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Zunächst als Sekretär, dann ab 2013 als Präsidenten tätig, wurde Dominique am 1. Februar 2016 von den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung als freigestellter Delegierter der Raiffeisenbank gewählt. Generalsekretär Francis LOMEL dankte Dominique im Namen des LCGB für sein Engagement.



State Street Bank

Plan social signé

Le 8 mai 2019, les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB et la délégation du personnel de State Street Bank Luxembourg S.C.A. ont signé un plan social qui va impacter 101 salariés.

Les tendances économiques et les conditions actuelles des marchés financiers ont eu une répercussion importante sur le groupe mondial State Street. Afin de réduire les coûts, le groupe a mis en place une stratégie d'outsourcing en créant des Global Hubs principalement en Pologne et en Inde ciblant des postes en vue de leur automatisation. Suite à cette réorganisation, 101 emplois seront impactés par cette délocalisation d'ici 2020.

Les syndicats et la délégation du personnel ont alors négocié avec le management un plan social comprenant des mesures d'accompagnement mais aussi des indemnisations financières acceptables pour les salariés.

Sozialplan unterzeichnet

Am 8. Mai 2019, haben die Gewerkschaften ALEBA, OGBL und LCGB sowie die Personaldelegation der State Street Bank Luxembourg S.C.A. einen Sozialplan unterzeichnet, der 101 Mitarbeiter betreffen wird.

Der Wirtschaftstrend und aktuelle Finanzmarktbedingungen hatten einen erheblichen Einfluss auf die internationale State Street Gruppe. Zur Kostensenkung setzt die Gruppe auf eine Outsourcing-Strategie, mit Global Hubs vor allem in Polen und Indien zur Automatisierung der Arbeitsplätze. 101 Arbeitsplätze werden bis zum Jahr 2020 von dieser Verlagerung betroffen sein.

Die Gewerkschaften und die Personaldelegation konnten mit der Unternehmensleitung, die somit ihre soziale Verantwortung übernommen hat, einen Sozialplan aushandeln und unterzeichnen, der Begleitmaßnahmen, aber auch eine für die Arbeitnehmer akzeptable finanzielle Entschädigung beinhaltet.



Salariés âgés

ABBL et ACA discriminent

Début mai 2019, les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB-SESF ont rencontré l'ABBL et l'ACA, alors que ces dernières ont recommandé à leurs membres de ne pas donner à l'ensemble des salariés des secteurs des banques et des assurances le jour supplémentaire de congé (26^e jour de congé).

Les syndicats ont rappelé que la loi du 25 avril 2019 ordonne, de manière très claire, que « la durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié » (L 233-4). Dans ces conditions, il ne peut être question que les salariés âgés de plus de 45/50 ans ne bénéficient pas également du jour supplémentaire de congé, quand bien même syndicats et patronats, dans les conventions collectives de travail des 2 secteurs, s'étaient, depuis de nombreuses années, déjà engagés sur des conditions plus favorables pour les salariés plus âgés.

Cet inexplicable et dogmatique refus de donner à tous le jour supplémentaire de congé, malgré la clarté de la loi, représente en plus d'un acte arbitraire, une rupture de confiance entre partenaires sociaux, mais aussi et surtout une mesure discriminante vis-à-vis des salariés âgés de plus de 45/50 ans.

Les syndicats rappellent également que les jours supplémentaires des conventions collectives des banques et assurances (appelés « jours de repos ») sont :

- d'une part une compensation historique d'anciens jours fermés fixes (Lundi de Carnaval, Lundi de Braderie, etc.) abandonnés et remplacés, à la demande des employeurs, par des jours libres, formule davantage adaptée aux exigences du secteur financier ;
- d'autre part une compensation octroyée en échange du maintien d'un temps de travail de 40 heures/semaine, alors que les syndicats souhaitaient un temps de travail hebdomadaire inférieur, ainsi que l'abandon d'une augmentation salariale linéaire dans les conventions antérieures.

Il n'est donc en aucun cas question de « 38,5 jours de congés », comme cela a notamment été affirmé par l'ABBL début mai, de manière mensongère et calculateur. Les syndicats vont désormais informer les salariés de la situation dommageable, organiser les recours légaux nécessaires ainsi que des actions sur le terrain.

Ältere Arbeitnehmer

Diskrimination durch ABBL und ACA

Anfang Mai 2019, haben die Gewerkschaften ALEBA, OGBL und LCGB- SESF die Arbeitgeberverbände ABBL und ACA getroffen, da letztere ihren Mitgliedern zuvor geraten hatten, nicht allen Beschäftigten im Banken- und Versicherungssektor den zusätzlichen Urlaubstag (26. Urlaubstag) zuzugestehen.

Die Gewerkschaften erinnerten daran, dass das Gesetz vom 25. April 2019 eindeutig vorschreibt, dass „die Urlaubsdauer mindestens sechsundzwanzig Werkstage pro Jahr beträgt, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers“ (L 233-4). Angesichts dessen kommt es nicht infrage, dass Arbeitnehmer, die älter als 45/50 Jahre sind, nicht auch in den Genuss des vom Gesetz vorgesehenen zusätzlichen Urlaubstags kommen, zumal sich Gewerkschaften und Arbeitgeber seit vielen Jahren in den Tarifverträgen in den beiden Sektoren für günstigere Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer eingesetzt haben.

Diese unerklärliche und sture Weigerung, allen einen zusätzlichen Urlaubstag zuzugestehen, trotz Klarheit des Gesetzes, stellt nicht nur eine Willkür, sondern auch einen Vertrauensbruch zwischen den Sozialpartnern und vor allem eine diskriminierende Maßnahme gegenüber den Arbeitnehmern, die älter als 45/50 Jahre sind, dar.

Die Gewerkschaften erinnern daran, dass in den Tarifverträgen für Banken und Versicherungen tatsächlich zusätzliche Urlaubstage festgeschrieben sind („Ruhetage“ genannt), die jedoch:

- einerseits eine Kompensation für historische Feiertage (Rosenmontag, Kirmesmontag, usw.) sind, die auf Antrag der Arbeitgeber abgeschafft und durch frei verfügbare Urlaubstage ersetzt wurden;
- und andererseits eine Kompensation für die geforderte Beibehaltung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, obwohl die Gewerkschaften eine niedrigere Arbeitszeit verlangten als auch für den Verzicht auf lineare Lohnsteigerungen in früheren Verträgen.

Es kann also keinesfalls von „38,5 Urlaubstagen“ die Rede sein, wie dies Anfang Mai von der ABBL wahrheitswidrig und berechnend behauptet wurde. Die Gewerkschaften werden nun die Arbeitnehmer über die für sie nachteilige Situation informieren, die notwendigen rechtlichen Schritte einleiten und Aktionen in den Unternehmen starten.

LCGB-SESF

Nouvelle nomenclature du secteur bancaire

Le 23 mai 2019, le LCGB-SESF a organisé une formation à l'attention de ses délégués pour les sensibiliser au niveau de la nouvelle nomenclature du secteur bancaire, qui sera mise en place dès janvier 2020. En effet, une nouvelle classification en 4 groupes (A, B, C et D) sera d'application au lieu des précédents 6 groupes.

De nouveaux critères d'évaluation seront déclinés, ils détermineront la classification dans un de ces 4 nouveaux groupes. Par ailleurs, il a également été rappelé la mise en place de la nouvelle prime de fidélité (prime de juin), qui sera exprimée en pourcentage de salaire. L'organisation du temps de travail, l'employabilité et la formation ainsi que le bien-être ont également été abordés.



HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A

Plan social signé

Le 14 juin 2019, les syndicats ALEBA, OGBL-Secteur Financier et LCGB-SESF et la délégation du personnel de HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A. ont signé un plan social. Suite à une décision de réorienter sa stratégie commerciale et d'externaliser certaines tâches vers d'autres entités du Groupe HSBC, 32 postes de travail vont devoir être supprimés.

Les syndicats et la délégation du personnel ont alors négocié avec le management un plan social comprenant des mesures d'accompagnement pour les salariés en vue de retrouver rapidement un emploi stable, mais aussi une indemnisation financière décente pour les salariés impactés.

Unanimement, l'ALEBA, l'OGBL-Secteur financier et le LCGB-SESF regrettent toutefois qu'une nouvelle fois des salariés fassent les frais de la course effrénée au profit à laquelle les entreprises se livrent. Néanmoins les syndicats soulignent que les négociations se sont bien déroulées avec l'employeur, qui a assumé sa responsabilité sociale.

Neue Nomenklatur im Bankensektor

Am 23. Mai 2019 organisierte der LCGB-SESF eine Weiterbildung für seine Delegierten, um sie für die neue Nomenklatur des Kollektivvertrags für den Bankensektors zu sensibilisieren, die im Januar 2020 eingeführt wird. Insbesondere wird eine neue Klassifizierung in 4 Gruppen (A, B, C und D) statt der vorherigen 6 Gruppen eingeführt.

Neue Bewertungskriterien werden die Einstufung in eine dieser 4 neuen Gruppen festlegen. Darüber hinaus wurde auch der neu eingeführten Treuebonus (Juni-Bonus) erwähnt, der in Prozentsatz des Gehalts ausgedrückt wird. Auch die Arbeitszeitgestaltung, die Beschäftigungsfähigkeit, Weiterbildung sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wurden besprochen.

Sozialplan unterzeichnet

Am 14. Juni 2019 haben die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-Secteur Financier und LCGB-SESF sowie die Personaldelegation der HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A. einen Sozialplan unterzeichnet. Aufgrund der Entscheidung, die Geschäftsstrategie neu auszurichten und bestimmte Aufgaben an andere Unternehmenseinheiten der HSBC Group auszulagern, müssen 32 Arbeitsplätze abgebaut werden.

Die Gewerkschaften und der Personalausschuss verhandelten mit der Unternehmensleitung einen Sozialplan mit Unterstützungsmaßnahmen zur schnellen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und eine angemessene finanzielle Vergütung für die betroffenen Mitarbeiter.

Die ALEBA, der OGBL-Finanzsektor und der LCGB-SESF bedauern jedoch, dass die Arbeitnehmer wieder einmal Opfer der Gewinnoptimierung sind. Dennoch weisen die Gewerkschaften darauf hin, dass die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, der seine soziale Verantwortung übernommen hat, gut verlaufen sind.

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



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Tiago AFONSO
Services & Commerce
tafonso@lcgb.lu



Christophe DIAS
Services & Commerce
cdias@lcgb.lu



Daniel MARQUES
Services & Commerce
dmarques@lcgb.lu



Davide ROCHA
Services & Commerce
drocha@lcgb.lu

PC Tank

Rencontre avec l'équipe

En date du 21 mars 2019, le LCGB a rencontré la nouvelle équipe élue de la société PC TANK SARL, qui emploie 457 salariés, afin de préparer la mise en place de la nouvelle délégation ainsi que le futur travail de la délégation.

Treffen mit dem Team

Am 21. März 2019 traf sich der LCGB mit dem neu gewählten Team der PC TANK SARL, die 457 Mitarbeiter beschäftigt, um sich auf die Einsetzung der neuen Delegation und ihre zukünftige Arbeit vorzubereiten.





Brasserie Simon

Convention collective signée

En date du 21 mai 2019, la convention collective de travail pour les salariés de la Brasserie Simon a été signée par la direction et le LCGB, seul syndicat représenté au sein de la société.

L'accord signé a une durée de 3 ans du 01.01.2019 au 31.12.2021 et comprend notamment les améliorations suivantes :

- 2019 : prime unique de 250 € bruts pour tous les salariés (les nouveaux embauchés sont calculés au prorata de l'ancienneté) ;
- 2020 et 2021 : augmentation de la prime de présence mensuelle de 140 € à 180 € ;
- 2021 : augmentation du pécule de vacance de 400 € à 500 € ;
- 2019, 2020, 2021 : prime de présence annuelle de 150 €

CACTUS SA

Entretien avec la direction de la Belle Étoile

En date du 23 mai 2019, une délégation LCGB composée par Gilles CAMILLINI, délégué permanent, Elodie LENOIR, déléguée effective et accompagnée par le secrétaire syndical Christophe DIAS, a rencontré la direction du CACTUS de la Belle Étoile afin de discuter :

- les avenants de contrat pour des changements d'horaire ;
- l'amélioration du système Optimum ;
- l'interdiction d'utiliser les palettes dans le magasin.

Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 21. Mai 2019 wurde der Tarifvertrag für die Mitarbeiter der Brasserie Simon von der Unternehmensleitung und dem LCGB, der einzigen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft, unterzeichnet.

Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von 3 Jahren vom 01.01.2019 bis 31.12.2021 und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- 2019: einmalige Prämie von 250 € brutto für alle Mitarbeiter (Neueinstellungen werden anteilig nach Dienstalter berechnet);
- 2020 und 2021: Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie von 140 € auf 180 €;
- 2021: Erhöhung des Urlaubsgeldes von 400 € auf 500 €;
- 2019, 2020, 2021: Zahlung einer jährlichen Anwesenheitsprämie von 150 €

Treffen mit der Direktion der „Belle Étoile“

Am 23. Mai 2019 traf sich eine LCGB-Delegation, bestehend aus Gilles CAMILLINI, ständiger Delegierter, Elodie LENOIR, effektive Delegierte und Gewerkschaftssekretär Christophe DIAS, mit der Direktion des CACTUS „Belle Étoile“ zu einem Gespräch über:

- Vertragszusätze bei Arbeitzeitänderungen;
- die Verbesserung des Systems „Optimum“;
- das Verbot der Verwendung von Paletten im Laden.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN NETTOYAGE DE BÂTIMENTS / GEBÄUDEREINIGUNG

Nettoyage

Réunion informative

En date du 24 mai 2019, les délégués libérés du secteur de nettoyage de bâtiments se sont réunis à la centrale du LCGB afin de discuter le travail syndical et les conditions de travail dans les différentes entreprises de nettoyage au Luxembourg.



UEL

Entrevue

En date du 15 mai 2019, le LCGB a rencontré l'UEL pour un échange sur divers sujets d'actualité.

Gebäudereinigung

Informatives Treffen

Am 24. Mai 2019 trafen sich die freigestellten Delegierten aus dem Bereich Gebäudereinigung in der LCGB-Zentrale, um die gewerkschaftliche Arbeit und die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Reinigungsunternehmen in Luxemburg zu besprechen.



Paul DE ARAUJO

Nettoyage
pdearaujo@lcgb.lu



Davide ROCHA

Nettoyage
drocha@lcgb.lu

Treffen

Am 15. Mai 2019 traf sich der LCGB mit der UEL, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT / TRANSPORT



Paul DE ARAUJO
Transport, LCGB-ACAP
LCGB-SEA
pdearaujo@lcgb.lu



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



Carlo WAGENER
Transport fluvial
cwagener@lcgb.lu

LCGB-ACAP

Réunion du comité

Après avoir obtenu la majorité dans le secteur bus à l'occasion des élections sociales en date du 12 mars 2019, le Comité exécutif LCGB-ACAP s'est réuni le 21 mars 2019 afin de discuter :

- l'analyse et le bilan des résultats électoraux dans chaque entreprise du secteur ;
- l'état des négociations (futures échéances) de la CCT Bus ;
- divers sujets dont notamment les formations et le nouveau règlement Grand-Ducal.

Sitzung

Nachdem bei den Sozialwahlen am 12. März 2019 die Mehrheit im Bussektor erzielt wurde, traf sich der Vorstand des LCGB-ACAP am 21. März 2019, um folgende Punkte zu besprechen:

- Analyse und Bewertung der Wahlergebnisse in den einzelnen Unternehmen;
- Verhandlungsstand (künftige Fristen) des Kollektivvertrags Bus;
- verschiedene Themen, wie Weiterbildungen und die neue großherzogliche Verordnung.



CFL Logistics Dudelange

Nouvelle délégation

En date du 30 avril 2019, Paul GLOUCHITSKI, assistant syndical du LCGB, a rencontré la nouvelle délégation de CFL Logistics à Dudelange. Cette visite du site a permis un échange avec certains salariés sur les soucis internes de leur société et s'est clôturé par une rencontre positive avec la direction.

Neue Personaldelegation

Am 30. April 2019 traf LCGB-Gewerkschaftsassistent Paul GLOUCHITSKI sich mit der neuen Personaldelegation von CFL Logistics in Dudelange. Dieser Besuch vor Ort ermöglichte einen Austausch mit einigen Mitarbeitern über die internen Anliegen ihres Unternehmens. Abschließend fand ein konstruktiver Austausch mit der Unternehmensleitung statt.





Groupe Sales-Lentz

Rencontre des différentes délégations

En date du 02 mai 2019 a eu lieu une réunion de toutes les délégations du Groupe Sales-Lentz à savoir Sales-Lentz SLA (bus), Sales-Lentz ASL (camionnettes), Ross Troine Autocars, Frisch Rambrouch et Bartholmé Clervaux Autocars.

Cette réunion a été présidé par Dominique MACHADO (Président de la délégation Sales-Lentz SLA) ainsi que Pedro PRATA (Président de la délégation Sales-Lentz ASL) et plusieurs points ont été abordés, dont notamment :

- des améliorations des conditions de travail ;
- une amélioration de la fidélité et qualité de service des chauffeurs ;
- des discussions quant aux programmes de travail conformément au nouveau Règlement Grand-Ducal.



DHL GLOBAL FORWARDING

A la rencontre des salariés

En date du 07 mai 2019, Paul GLOUCHITSKI, assistant syndical du LCGB, a rencontré la nouvelle délégation de DHL GLOBAL FORWARDING au Cargo Center au Kirchberg. Cette visite a notamment permis :

- l'échange avec la nouvelle présidente élue ;
- une discussion fructueuse avec les salariés ;
- une présentation des services et prestations du LCGB ;
- des explications et informations quant à la méthodologie de travail du LCGB au sein des délégations du personnel.

Gespräch mit Mitarbeitern

Am 07. Mai 2019 traf Paul GLOUCHITSKI, LCGB-Gewerkschaftsassistent, die neue Delegation von DHL GLOBAL FORWARDING im Cargo Center, Kirchberg. Dieser Besuch ermöglichte:

- den Austausch mit der neuen Präsidentin;
- eine gute Diskussion mit Mitarbeitern;
- eine Präsentation der Dienstleistungen und Vorteile des LCGB;
- Erläuterungen und Informationen zur Arbeitsmethodik des LCGB innerhalb der Personaldelegationen.

Voyages Vandivinit

Nouvelle délégation

En date du 17 mai 2019, Paul GLOUCHITSKI, s'est rendu à Voyages Vandivinit afin de fournir des brochures informatives, de s'échanger avec la nouvelle délégation du personnel et de discuter avec les chauffeurs de bus et minibus.

Neue Personaldelegation

Am 17. Mai 2019 traf Paul GLOUCHITSKI sich mit Voyages Vandivinit, um neue informative Broschüren zu verteilen, sich mit der Personaldelegation auszutauschen und mit den Bus- und Kleinbusfahrern vor Ort zu sprechen.





Geis Cargo International

Prochaine convention collective

En date du 03 juin 2019, les représentants syndicaux Paul GLOUCHITSKI et Carlo WAGENER ont organisé une réunion du personnel pour la société Geis Cargo International Luxembourg GmbH au Centre Culturel de Colmar-Berg.

Cette réunion a mobilisé près de la moitié du personnel de la société en 2 tournées (matin et après-midi) pour discuter les différentes options possibles dans le cadre de la poursuite des négociations collectives. Suite à l'avis des salariés, une nouvelle réunion sera prochainement fixée avec la direction.

Kuehne+Nagel

Rencontre avec la délégation

En date du 04 juin 2019, le Président National du LCGB, Patrick DURY, le secrétaire général Francis LOMEL ainsi que les secrétaires syndicaux Paul DE ARAUJO et Paul GLOUCHITSKI ont rencontré la délégation du personnel de Kuehne+Nagel afin de :

- clarifier le mode de fonctionnement de la nouvelle délégation ;
- définir une nouvelle organisation de travail ;
- présenter les services et prestations du LCGB ;
- discuter la digitalisation du monde du travail.



Nächster Kollektivvertrag

Am 03. Juni 2019 organisierten die Gewerkschaftsvertreter Paul GLOUCHITSKI und Carlo WAGENER zwei Personalversammlungen (morgens und nachmittags) der Geis Cargo International Luxembourg GmbH im Kulturzentrum Colmar-Berg.

Fast die Hälfte der Mitarbeiter kamen, um die verschiedenen Optionen für die Fortsetzung der Kollektivvertragsverhandlungen zu besprechen. Auf Grundlage dieser Diskussion wird in Kürze ein neues Treffen mit der Geschäftsleitung stattfinden.

Treffen mit der Delegation

Am 04. Juni 2019 trafen sich der Nationalpräsident des LCGB Patrick DURY, der Generalsekretär Francis LOMEL sowie die Gewerkschaftssekretäre Paul DE ARAUJO und Paul GLOUCHITSKI mit der Personaldelegation von Kühne+Nagel, um:

- die Funktionsweise der neuen Delegation zu klären;
- eine neue Arbeitsorganisation zu definieren;
- die Dienstleistungen und Vorteile des LCGB vorzustellen;
- die Digitalisierung der Arbeitswelt zu diskutieren.

Cargolux

Les salariés revendentquent une amélioration significative

Cargolux a de nouveau réalisé un bénéfice après impôts record de US\$ 211,2 millions pour l'exercice 2018, dépassant encore de loin l'excellent résultat de 2017 avec US\$ 122,3 millions. Pour les salariés de l'entreprise aérienne, il est ainsi grand temps d'améliorer la convention collective de façon considérable.

Ce résultat record n'a été possible que grâce à la flexibilité et l'engagement inlassable des plus de 1.500 salariés de Cargolux pendant ces dernières années : un engagement jusqu'aux limites des capacités personnelles. Ces salariés avaient pourtant subi de nombreuses concessions au niveau de la convention collective actuelle afin d'assurer le développement durable de l'entreprise.

Outre la participation aux bénéfices stipulée par la convention collective, des améliorations significatives des conditions de travail et de la rémunération doivent avoir lieu dans le cadre des négociations collectives en cours et actuellement devant l'Office National de Conciliation (ONC). A part d'une augmentation salariale pour tous les salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective, un concept salarial révisé et attrayant, qui tient compte du coût de la vie au Luxembourg, devra récompenser l'expérience et l'engagement du personnel. Les acquis ainsi que les réglementations collectives antérieures et prouvées devront être rétablis. Il s'agit notamment de mesures, qui se sont avérées efficaces pour prévenir le surmenage et la fatigue des pilotes. En outre, toutes les différences au niveau des conditions d'embauche pour nouveaux salariés doivent être éliminées.

Le LCGB et l'OGBL sont prêts à conclure une convention collective dans l'intérêt de tous les salariés, qui permettra à Cargolux d'être à nouveau perçu comme un employeur attractif. C'est le seul moyen pour garantir à Cargolux de pouvoir recruter et garder le personnel qualifié à long terme, un facteur primordial dans la poursuite réussie des activités.

Suite à la dernière ronde de négociations du 13 juin 2019, la direction de Cargolux n'est toujours pas disposée (ou peut-être elle n'a pas de mandat des actionnaires) à répondre aux revendications principales des syndicats. Afin d'éviter l'échec de la conciliation ainsi qu'une escalade du conflit collectif après la fin de la procédure officielle de 16 semaines (date limite étant le 07 juin 2019), le LCGB et l'OGBL ont à nouveau demandé une réunion d'urgence auprès de l'ONC.

Die Angestellten fordern signifikante Verbesserungen

Cargolux erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2018 einen Rekordgewinn nach Steuern in Höhe von US\$ 211,2 Millionen und übertrifft damit nicht nur das Vorjahresergebnis von US\$ 122,3 Millionen, sondern erzielt das zweite Jahr in Folge ein in der Firmengeschichte einmaliges Ergebnis.

Das neuerliche Rekordergebnis ist nur durch die seit Jahren erbrachte Flexibilität und den unermüdlichen, oft bis an die Grenzen der Belastbarkeit reichenden Einsatz der über 1.500 Mitarbeiter möglich geworden. Es sind genau diese Mitarbeiter, die in der Vergangenheit zahlreiche Zugeständnisse im laufenden Kollektivvertrag gemacht haben, um eine nachhaltige Entwicklung der Cargolux sicherzustellen.

Neben der im auslaufenden Kollektivvertrag vereinbarten Gewinnbeteiligung, müssen in den derzeit im Rahmen des Schlichtungsverfahrens laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, signifikante Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung erzielt werden. Dazu zählen neben einer Gehaltssteigerung für alle tarifvertraglich Beschäftigten, ein grundlegend überarbeitetes, attraktives Entlohnungskonzept, das den Lebenshaltungskosten in Luxemburg Rechnung trägt, die Erfahrung und den Einsatz des Personals honoriert. In der Vergangenheit erzielte Errungenschaften und bewährten tarifvertraglichen Regelungen müssen wiederhergestellt werden (Wiedereinsetzung von erwiesenermaßen wirkungsvollen Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastung und Übermüdung beim Cockpitpersonal). Außerdem müssen die Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen für neu einzustellendes Personal wieder abgeschafft werden.

LCGB und OGBL sind bereit, mit der Direktion einen zukunftsweisenden Kollektivvertrag zu vereinbaren, der es Cargolux ermöglichen wird, in Zukunft wieder ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Nur dies wird es ermöglichen das für die erfolgreiche Weiterführung der Geschäftsaktivitäten erforderliche Personal langfristig an das Unternehmen zu binden und neues Personal einzustellen.

Nach der letzten Verhandlungsrounde am 13. Juni 2019, zeigte sich die Direktion nicht bereit (oder verfügt möglicherweise nicht über ein ausreichendes Mandat der Aktionäre), um auf die Kernforderungen von LCGB und OGBL einzugehen. Um ein Scheitern der Schlichtung nach Ablauf des 16-wöchigen Vermittlungsverfahrens am 07. Juni 2019 noch in letzter Minute zu verhindern und eine Escalation des Tarifkonflikts zu vermeiden, haben LCGB und OGBL nochmals eine Dringlichkeitssitzung beim ONC beantragt.



Groupe Sales-Lentz

Mini-pauses

Une réunion d'information quant au nouveau règlement Grand-Ducal (mini-pauses) pour les différentes délégations du Groupe Sales-Lentz a eu lieu à Bascharage en date du 05 juin 2019. Dominique MACHADO (Président de la Fédération Transport du LCGB, Vice-Président du LCGB-ACAP et Président de la délégation Sales-Lentz SLA) et Pedro PRATA (Président de la délégation Sales-Lentz ASL) ont présenté ce nouveau règlement dans sa teneur la plus simplifiée afin d'expliquer les différents types de roulements possibles. A l'issue de cette présentation, les délégués ont pu poser des questions afin de pouvoir parfaire leurs connaissances

LCGB-ACAP

Poursuite des négociations collectives

Ayant obtenu la majorité dans le secteur bus, le LCGB a réuni le comité LCGB-ACAP en date du 07 juin 2019 dans le cadre de la poursuite des négociations collectives. La réunion, avec une présence de quasi toutes les sociétés, été encadrée par Dominique MACHADO et Johny GOMES, les 2 Vice-Présidents et visait à prendre position quant aux 4 propositions de la FLEAA du 15 février 2019. Cette position sera d'ailleurs discutée lors d'une intersyndicale avant de la communiquer à la FLEAA. Pour le LCGB-ACAP, il est grand temps de renouveler la convention collective bus dans l'intérêt de tous les salariés du secteur bus, surtout après plus de 5 ans de disette.



CFL Logistics

En date du 11 juin 2019, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et l'assistant syndical Paul GLOUCHITSKI ont rencontré la délégation de CFL Logistics. Une visite guidée complète des dépôts d'entreposage a facilité un échange avec les salariés sur leurs conditions de travail.

Am 11. Juni 2019 trafen sich LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftsassistent Paul GLOUCHITSKI mit der Personaldelegation der CFL-Logistik. Eine Führung durch die Lagerhallen ermöglichte den Austausch mit den Mitarbeitern über ihre Arbeitsbedingungen.

Mini-Pausen

Am 05. Juni 2019 fand in Bascharage eine Informationsveranstaltung über die neue großherzogliche Verordnung „Mini-Pausen“ für die verschiedenen Delegationen der Sales-Lentz-Gruppe statt. Dominique MACHADO (Präsident des LCGB Fachverbands Transport, Vizepräsident des LCGB-ACAP und Präsident der Delegation Sales-Lentz SLA) und Pedro PRATA (Präsident der Delegation Sales-Lentz ASL) stellten die Grundlagen der neuen Verordnung vor, um die verschiedenen möglichen Schichten zu erläutern. Am Ende der Präsentation konnten die Teilnehmer Fragen stellen, um ihr Wissen zu verbessern.

Fortsetzung der Verhandlungen

Der LCGB, der die Mehrheit im Bussektor innehalt, hat am 07. Juni 2019, im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen den Vorstand des LCGB-ACAP einberufen. Das Treffen, an dem Vertreter fast aller Unternehmen teilnahmen, wurde von Dominique MACHADO und Johny GOMES, den beiden Vizepräsidenten geleitet und hatte zum Ziel, zu den vier Angeboten der FLEAA vom 15. Februar 2019 Stellung zu nehmen. Für den LCGB-ACAP ist es höchste Zeit, den Kollektivvertrag für den Bussektor im Interesse aller Beschäftigten zu erneuern, insbesondere nach mehr als 5-jähriger Auszeit.



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

POST Luxembourg

Rencontre avec l'équipe

Le 4 avril 2019, Francis LOMEL, secrétaire général et Céline CONTER, secrétaire syndicale, ont rencontré la nouvelle délégation LCGB de POST Luxembourg.



Treffen mit dem Team

Am 4. April 2019 trafen LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER die neuen LCGB-Personaldelegierten bei POST Luxembourg.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu



Tiago DA SILVA

Secteur public
tdsilva@lcgb.lu

Equipe d'entreprise

Lors de la réunion de l'équipe d'entreprise de POST Luxembourg en date du 8 mai 2019, les délégués et la secrétaire syndicale, Céline CONTER, se sont échangés sur les futures actions et ont préparé le travail de délégation.



Betriebsmannschaft

Während einer Sitzung der Betriebsmannschaft POST Luxembourg am 8. Mai 2019 tauschten die Delegierten und die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER ihre Ansichten über künftige Aktionen aus und bereiteten die Arbeit der Delegation vor.



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu



Secteur public

Réunion informative

En date du 21 mai 2019, les secrétaires syndicaux Carlo WAGENER et Tiago DA SILVA ont rencontré certaines délégations des entreprises du nord du Secteur public afin de fournir des explications et informations quant au travail et aux droits des délégués.



POST Luxembourg

Rencontre

En date du 04 juin 2019, la délégation du personnel de POST Luxembourg a rencontré Céline CONTER, secrétaire syndicale, pour faciliter un échange quant aux évolutions récentes au sein de l'entreprise et d'élaborer des idées pour renforcer la collaboration des salariés.

Treffen

Am 04. Juni 2019 traf die Personaldelegation von POST Luxembourg die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um sich über die jüngsten Entwicklungen im Unternehmen auszutauschen und Ideen zur Stärkung der Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu entwickeln.



Öffentlicher Sektor

Informatives Treffen

Am 21. Mai 2019 trafen sich die Gewerkschaftssekretäre Carlo WAGENER und Tiago DA SILVA mit einigen Personaldelegationen von öffentlichen Unternehmen im Norden des Landes, um Erläuterungen und Informationen über die Arbeit und die Rechte der Delegierten zu geben.

POST Telecom

Nouveaux délégués

En date du 21 mai 2019, les nouveaux délégués de POST Telecom se sont rencontrés pour un échange sur la fonction du délégué du personnel. Les délégués ont ainsi reçu des nouvelles brochures sur le dialogue social ainsi que sur le licenciement et le chômage.

Neue Personaldelegierte

Am 21. Mai 2019 trafen sich die neuen Delegierten der POST Telecom zu einem Austausch über die Funktion des Personaldelegierten. Des Weiteren erhielten sie neue Broschüren zum Sozialdialog sowie Informationen über Entlassungen und Arbeitslosigkeit.



Mondorf-les-Bains

Echange avec les délégués LCGB

En date du 05 juin 2019, des représentants syndicaux ont rencontré les délégués du LCGB de la commune de Mondorf-les-Bains pour un échange informel quant à la convention collective de la commune.

Austausch mit den LCGB-Delegierten

Am 05. Juni 2019 trafen sich Gewerkschaftsvertreter mit den LCGB-Delegierten der Gemeinde Mondorf-les-Bains für einen informellen Austausch über den Kollektivvertrag der Gemeinde.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Céline CONTER

Santé, Soins & Socio-éducatif,
Ecoles privées
cconter@lcgb.lu

St. Georges International School

Nouvelle délégation

En date du 29 mars 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER et les nouveaux délégués du personnel se sont rencontrés afin de constituer la délégation du personnel. La nouvelle équipe est plein d'élan afin de mettre en place de nouveaux projets pour le futur mandat jusqu'en 2024.

Neue Delegation

Am 29. März 2019 trafen sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und die neuen Personalvertreter zur Gründung der Personaldelegation. Das neue Team ist voller Elan, um zukünftige Projekte für das Mandat bis 2024 aufzusetzen.



Op Lamp

Nouvelle délégation

En date du 2 avril 2019, l'équipe de la maison « Op Lamp » (Solucare) a rencontré la secrétaire syndicale Céline CONTER afin de préparer le travail pour le nouveau mandat suite aux élections sociales du 12 mars 2019. Majoritaire au sein de cette maison de soins, les élections ont été analysées, la réunion constituante et des projets à entamer lors des prochains mois préparés et discutés.

Neue Delegation

Am 2. April 2019 traf sich das Team des Pflegeheims „Op Lamp“ (Solucare) mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um die Arbeiten für ihr Mandat nach den Sozialwahlen am 12. März 2019 vorzubereiten. Die Mehrheit in diesem Pflegeheim stellend, wurden die Wahlen analysiert, die konstituierende Sitzung vorbereitet und zukünftige Projekte besprochen.





Saint Paul Luxembourg (SPL)

Réunion Constituante

En date du 3 avril 2019, les nouveaux élus de SPL ont tenu la réunion constituante afin de former la nouvelle délégation. De gauche à droite : Guy PELLETIER, Pierre FERRY, Peggy CONRADY, Claude GROSBUSCH, Patrick ENDRES, Luc BELLEVILLE.

Konstituierende Sitzung

Am 3. April 2019 fand die konstituierende Sitzung der neu gewählten Delegierten bei SPL statt. Bild von links nach rechts: Guy PELLETIER, Pierre FERRY, Peggy CONRADY, Claude GROSBUSCH, Patrick ENDRES, Luc BELLEVILLE.

Regie.lu

Réunion Constituante

Le 3 avril 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré les nouveaux élus de Regie.lu afin de préparer le travail comme futurs délégués du personnel et de discuter les missions et fonctions des délégués.

Konstituierende Sitzung

Am 3. April 2019 traf sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER mit den neu gewählten Personaldelegierten bei Regie.lu, um ihre Arbeit als zukünftige Arbeitnehmervertreter vorzubereiten und ihre Missionen und Funktionen zu besprechen.



Hospices Civils

Réunion Constituante

En date du 8 avril 2019, les nouvelles élues des Hospices Civils de la Ville de Luxembourg se sont rencontrées en vue de la réunion constituante afin de définir les fonctions de la nouvelle délégation du personnel : Monia HALLER, présidente de la délégation ; Mylène DOSTERT, vice-présidente ; Vanda BAIAO COMPRIDO, secrétaire ; Sebastian STEFFES, délégué à l'égalité ; Rosie BRANDENBURGER, déléguée à la sécurité et à la santé ; Catia DE OLIVEIRA, membre effective.

Konstituierende Sitzung

Am 8. April 2019 trafen sich die neu Gewählten der „Hospices Civils de la Ville de Luxembourg“ zur konstituierenden Sitzung und um die Funktionen des neuen Personalausschusses festzulegen: Monia HALLER, Präsidentin der Delegation; Mylène DOSTERT, Vizepräsidentin; Vanda BAIAO COMPRIDO, Sekretärin; Sebastian STEFFES, Gleichstellungsbeauftragter; Rosie BRANDENBURGER, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte; Catia DE OLIVEIRA, ordentliches Mitglied.



Comité fédéral LCGB Santé et SAS

Renouvellement

En date du 25 avril 2019, le comité fédéral LCGB Santé, Soins et Socio-éducatif s'est rencontré avec la secrétaire syndicale Céline CONTER afin de discuter le renouvellement du comité, ses missions ainsi que les nouveautés des secteurs. Furent cooptés à cette occasion au comité Fabio LOI (HRS), Alexander SCHMIDT (INCCI) et Sergio MARCELINO (CHL). Tous les collègues leurs ont souhaité la bienvenue.



ProActif

Réunion initiale de la nouvelle délégation

Suite aux élections sociales, la délégation du personnel de ProActif s'est réunie à la Centrale du LCGB en date du 30 avril 2019 pour une journée de formation afin de préparer le travail sur le terrain. La secrétaire syndicale Céline CONTER a donné des explications quant au fonctionnement du LCGB, aux services et prestations ainsi que quant au recrutement de membres. Par la suite, Anne ESTGEN-PERSENAIRE, présidente de la délégation, a informé l'équipe sur la structure de ProActif et ses procédures internes. La journée a permis à l'équipe de disposer des outils nécessaires afin d'entamer le travail de délégation.



Erneuerung

Am 25. April 2019 traf sich der LCGB-Fachverband für Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe mit Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um die Erneuerung des Komitees, dessen Aufgaben und die neuen Entwicklungen in den Sektoren zu diskutieren. Anlässlich der Sitzung wurden Fabio LOI (HRS), Alexander SCHMIDT (INCCI) und Sergio MARCELINO (CHL) in den Ausschuss gewählt. Sie wurden von ihren Kollegen herzlich willkommen geheißen.



RTL Group

Hannetons en chocolat

Dans le cadre de la fête de travail du 1^{er} mai, Jos KAYSER, Jean-Paul MOURIS, Antonio LOURENCO et Jean-Paul DALEIDEN, délégués et militants LCGB de RTL Group ont ensemble avec le secrétaire syndical Marc KIRCHEN distribués des hennetons en chocolat en date du 30 avril 2019.



CHNP

Rencontre avec le délégué

A l'occasion de la fin de son mandat, le LCGB a rencontré Conny SCHLEIJPEN, délégué effectif au CHNP, pour lui remercier pour son engagement de longue date et son soutien exemplaire lors des préparations des élections sociales 2019. Francis LOMEL, secrétaire général et Céline CONTER, secrétaire syndicale, l'ont remercié pour ses contributions syndicales et lui ont souhaité une belle réussite dans la réalisation de ses futurs projets.

Schokoladenmaikäfer

Im Vorfeld des Tages der Arbeit haben die Delegierten und LCGB-Militanten der RTL Grupp Jos KAYSER, Jean-Paul MOURIS, Antonio LOURENCO und Jean-Paul DALEIDEN zusammen mit Gewerkschaftssekretär Marc KIRCHEN am 30. April 2019 Schokoladenmaikäfer an die Mitarbeiter verteilt.

Treffen mit dem Delegierten

Am Ende seiner Amtszeit traf der LCGB Conny SCHLEIJPEN, den effektiven Delegierten des CHNP, um ihm für sein langjähriges Engagement und seine beispielhafte Unterstützung bei den Vorbereitungen der Sozialwahlen 2019 zu danken. Francis LOMEL, Generalsekretär und Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin, dankten ihm für seinen Beitrag und wünschten ihm viel Erfolg bei der Realisierung seiner zukünftigen Projekte.

HRS

Séance de consultation

En date du 2 mai 2019, les délégués LCGB de HRS se sont réunis avec Céline CONTER, secrétaire syndicale, pour préparer les futures étapes du travail de délégation. Une séance de consultation pour les salariés de HRS sera organisée sur le site du Kirchberg.

Konsultationssitzung

Am 2. Mai 2019 trafen sich die LCGB-Delegierten von HRS mit Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um die zukünftigen Schritte der Delegationsarbeit vorzubereiten. Am Standort Kirchberg wird eine Konsultationssitzung für HRS-Mitarbeiter organisiert.



CHL

Réunion productive des délégués

Le 06 mai 2019, les délégués du CHL et la secrétaire syndicale Céline CONTER se sont réunis afin de discuter les futures actions pour renforcer la présence des délégués sur le terrain, la création d'une équipe d'entreprise et l'organisation d'une séance de consultation.

Produktives Treffen der Delegierten

Am 06. Mai 2019 trafen sich die CHL-Delegierten mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um über künftige Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz der LCGB-Delegierten zu diskutieren. Es wurden mehrere Themen besprochen, wie z.B. die Schaffung eines Firmenteams sowie eine Beratungsstunde für die Mitarbeiter des CHL.



ANNE asbl

Début du travail des délégués

En date du 10 mai 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré les délégués de ANNE asbl pour une réunion de travail avec pour sujet notamment les missions et les droits du délégué ainsi qu'un échange sur l'organisation du travail.

Aufnahme der Arbeit der Personalvertreter

Am 10. Mai 2019 traf sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER mit den Personalvertretern von ANNE asbl zu einer Arbeitssitzung über die Aufgaben und Rechte der Delegierten sowie zu einem Austausch über die Arbeitsorganisation.



COSP

En date du 08 mai 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré la nouvelle délégation du personnel de COSP afin de fournir des explications et informations quant au travail du délégué ainsi que quant à la convention collective de travail SAS.

Am 08. Mai 2019 traf sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER mit der neuen COSP-Personalvertretung, um Erläuterungen und Informationen über die Arbeit des Delegierten sowie über den SAS-Kollektivvertrag zu geben.



Fondation Autisme Luxembourg (FAL)

En date du 27 mai 2019, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré les délégués de la FAL. Majoritaire dans l'entreprise, les délégués ont préparé la prochaine réunion avec la direction après avoir finalisé la constituante et distribué les fonctions de la délégation.

Am 27. Mai 2019 traf sich Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER mit den Personaldelegierten der FAL. Mehrheitlich im Unternehmen, bereiteten die LCGB-Delegierten nach der konstituierenden Sitzung und der Verteilung der Delegationsfunktionen die kommende Sitzung mit der Geschäftsleitung vor.



Stëftung Hëllef Doheem

Réunion constituante

Afin de se préparer pour la réunion constituante de la nouvelle délégation, les élus de SHD se sont rencontrés le 22 mai 2019. Ainsi, Joël SCHOLTES, délégué permanent et Céline CONTER, secrétaire syndicale, ont expliqué le déroulement de la réunion et fourni des explications quant au travail du délégué. A l'issue de la réunion, le LCGB félicite Joël SCHOLTES pour le renouvellement de son mandat comme délégué permanent et Serge DEPOTTER pour son premier mandat comme délégué à l'égalité.



Konstituierende Sitzung

Zur Vorbereitung der konstituierenden Sitzung der neuen Personaldelegation trafen sich die gewählten Vertreter der SHD am 22. Mai 2019. Joël SCHOLTES, ständiger Delegierter, und Céline CONTER, Gewerkschaftssekretein, erklärten den Ablauf und gaben Erläuterungen zur Arbeit des Delegierten. Der LCGB gratuliert außerdem Joël SCHOLTES zur Verlängerung seines Mandats als ständiger Delegierter und Serge DEPOTTER zu seinem ersten Mandat als Gleichstellungsbeauftragten.



Jardins d'Alysea

En date du 11 juin 2019, la délégation du personnel de la maison de soins « Les Jardins d'Alysea » a rencontré Céline CONTER, secrétaire syndicale du LCGB, afin de discuter les dernières évolutions intra-entreprises. La secrétaire syndicale a au-delà fourni des explications sur plusieurs aspects en relation avec le dialogue social.

Am 11. Juni 2019 traf sich der Personalausschuss des Pflegeheims „Les Jardins d'Alysea“ mit Céline CONTER, Gewerkschaftssekretein des LCGB, um die neuesten innerbetrieblichen Entwicklungen zu diskutieren. Die Gewerkschaftssekretein gab auch Erläuterungen zu mehreren Aspekten des Sozialdialogs.



Ecoles Privées

En date du 23 mai 2019, le comité fédéral des Ecoles Privées s'est réuni afin de commencer les préparatifs pour le congrès fédéral. Lors de cette entrevue, le comité fédéral a coopté Anne BACKES, présidente de la délégation du personnel de MARIE asbl.

Privatschulen

Der Fachverbandsvorstand Privatschulen hat am 23. Mai 2019 mit den Vorbereitungen für seinen Fachverbandskongress begonnen. Im Rahmen dieses Treffens wurde Anne BACKES, Präsidentin der Personaldelegation MARIE asbl, vom Vorstand kooptiert.



Kannerhaus Wooltz

La délégation du personnel du Kannerhaus Wooltz s'est réunie le 12 juin 2019 avec les secrétaires syndicaux Céline CONTER et Tiago DA SILVA pour discuter des brochures et des publications récentes concernant le secteur SAS.

Die Personaldelegation des Kannerhauses Wooltz traf sich am 12. Juni 2019 mit den Gewerkschaftsvertretern Céline CONTER und Tiago DA SILVA, um aktuelle Veröffentlichungen des LCGB für den SAS-Sektor zu diskutieren.

CCT FHL

Jours de congé

Suite à l'introduction du 26^e jour de congé pour les salariés du secteur hospitalier et après une lettre adressée à la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) le 03 mai 2019, le LCGB a dû constater que les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus ne peuvent pas profiter de ce jour de congé supplémentaire. Tandis que tous les autres salariés bénéficient des 36 jours de congé, à savoir de 26 jours de récréation légaux et de 10 jours fériés légaux et jours fériés d'usage convertis en jours de congé conventionnels, les représentants FHL refusent de donner le jour supplémentaire de congé :

- aux salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et bénéficiant actuellement de 27 jours de congé ;
- aux salariés ayant atteint l'âge de 55 ans et bénéficiant actuellement de 28 jours de congé.

Or, ces salariés sont clairement discriminés ! L'interprétation de la FHL est injuste et arbitraire et la non-attribution du jour de congé supplémentaire représente une réelle perte de jours de congé pour les salariés concernés. Ainsi, le LCGB revendique l'attribution immédiate du jour de congé supplémentaire comme suit :

- 28 jours de congé pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans
- 29 jours de congé pour les salariés ayant atteint l'âge de 55 ans.

Urlaubstage

Im Rahmen der Einführung eines 26. Urlaubstages für die Mitarbeiter im Krankenhauswesen und nach einem Schreiben an die luxemburgische Krankenhausvereinigung (FHL) am 03. Mai 2019, muss der LCGB leider feststellen, dass Arbeitnehmer ab 50 Jahren keinen zusätzlichen Urlaubstag zugesprochen bekommen haben. Während alle anderen Mitarbeiter 36 Urlaubstage erhalten, nämlich 26 Tage gesetzlicher Jahresurlaub und 10 gesetzliche und gebräuchliche Feiertage, die in konventionelle freie Tage umgewandelt wurden, weigern sich die Vertreter der FHL, den zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren für:

- Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und derzeit 27 Tage Jahresurlaub erhalten;
- Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und derzeit 28 Tage Jahresurlaub erhalten.

Diese Mitarbeiter werden eindeutig diskriminiert! Die Auslegung der FHL ist nicht richtig, sondern willkürlich und stellt unbestreitbar ein Verlust für die betroffenen Mitarbeiter dar. Der LCGB fordert deshalb die sofortige Anwendung des zusätzlichen Urlaubstages:

- 28 Tage Jahresurlaub für Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und
- 29 Tage Jahresurlaub für Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.



Secteur SAS

26^e jour de congé à attribuer !

Après le refus patronal de l'attribution du 26^e jour de congé pour les salariés du secteur SAS daté au 22 mai 2019, le LCGB rappelle que les 33 jours de congé se sont cumulés de façon historique, à savoir :

- 25 jours de congé de récréation ;
- 4 jours fériés d'usage, convertis en congé conventionnel, à savoir le Lundi de Carnaval, le Lundi de Kermesse, le 2 novembre et une demie journée « Biergerdag » et une demie journée pour le réveillon de Noël
- et 4 jours de congé conventionnels, donc négociés entre partenaires sociaux.

La non-attribution du 26^e jour de congé représente une réelle perte et l'interprétation de la nouvelle loi par les représentants patronaux est injuste, arbitraire et au détriment de tous les salariés du secteur SAS. Le LCGB revendique que tous les salariés, indépendamment de leur âge, ont droit au jour de congé supplémentaire, c.à.d.

- 34 jours de congé pour tous les salariés ;
- 36 jours de congé pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans ;
- 37 jours de congé pour les salariés ayant atteint l'âge de 55 ans.

26. Urlaubstag muss gewährt werden!

Nach der Ablehnung durch die Arbeitgeber des 26. Urlaubstages für die Arbeitnehmer des SAS-Sektors am 22. Mai 2019 erinnert der LCGB daran, dass sich die 33 Urlaubstage wie folgt zusammensetzen:

- 25 Tage Jahresurlaub;
- 4 übliche Feiertage, die in konventionelle freie Tage umgewandelt wurden, nämlich Karnevalsmontag, Kermesse, 2. November und jeweils ein halber Tag «Biergerdag» und Heiligabend;
- und 4 Tage vertraglich geregelter Urlaub, der zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt wurde.

Die Nicht-Anwendung des 26. Urlaubstages stellt unbestreitbar ein Verlust für die betroffenen Mitarbeiter dar. Die Auslegung des neuen

Gesetzes durch die Arbeitgebervertreter ist nicht richtig, sondern vielmehr willkürlich und zum Nachteil aller Arbeitnehmer im SAS-Sektor. Der LCGB fordert deshalb, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Alter, Anspruch auf den zusätzlichen Urlaubstag haben, d.h. insgesamt:

- 34 freie Tage für alle Mitarbeiter;
- 36 freie Tage für Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben;
- 37 freie Tage für Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

INTERNATIONAL / INTERNATIONALES



Paul DE ARAUJO

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

Confédération européenne des syndicats (CES)

14^e Congrès

Le 14^e Congrès de la (CES) a eu lieu à Vienne, en Autriche du 21 au 24 mai 2019. Plus de 600 délégués syndicaux nationaux, représentant quelques 45 millions de salariés, y ont participé. Des invités de haut-niveau comme Jean-Claude JUNCKER, Président de la Commission européenne, Nicolas SCHMIT, ancien Ministre du Travail luxembourgeois ou Alexander VAN DER BELLEN, président de l'Autriche sont intervenus comme conférenciers.

Le Congrès a souligné en particulier les défis auxquels sont confrontés les syndicats aujourd'hui et demain. Nombreux enjeux menacent les droits humains et sociaux et mettent en péril les valeurs démocratiques de l'Union européenne : Les effets de la mondialisation non régulée, la crise économique; les changements dans l'économie et le marché du travail dus au changement climatique et à la numérisation; les atteintes aux droits des travailleurs, des syndicats et au modèle social européen ; le creusement des inégalités à l'intérieur d'un pays et entre les pays ; la question des flux migratoires et de mobilité et la montée en force de l'extrême droite.

Ces défis soulèvent de grandes préoccupations pour l'avenir de l'Europe et des travailleurs européens. Le mouvement syndical a la responsabilité de défendre la démocratie et le modèle social européen, fondée sur la paix, les droits de l'homme et les droits des travailleurs.

Le LCGB était représenté au Congrès de la CES par, Patrick DURY, Président national du LCGB, Francis LOMEL, secrétaire général et Stéphanie OLINGER, déléguée de personnel chez Luxair et membre effectif du LCGB à l'assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL).

14. Kongress

Der 14. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) fand vom 21. bis 24. Mai 2019 im österreichischen Wien statt.

Mehr als 600 nationale Gewerkschaftsdelegierte, die etwa 45 Millionen Arbeitnehmer vertraten, nahmen teil. Hochrangige Gäste wie Jean-Claude JUNCKER, Präsident der Europäischen Kommission, Nicolas SCHMIT, ehemaliger luxemburgischer Arbeitsminister oder Alexander VAN DER BELLEN, Bundespräsident Österreichs, waren als Redner eingeladen.

Insbesondere die heutigen und zukünftigen Herausforderungen der Gewerkschaften standen im Blickpunkt des Interesses. Viele Probleme bedrohen die Menschen- und Sozialrechte sowie die demokratischen Werte der Europäischen Union: die Auswirkungen der unregulierten Globalisierung, die Wirtschaftskrise; Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt durch Klimawandel und Digitalisierung;

Verletzungen der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte und des europäischen Sozialmodells; die zunehmenden Ungleichheiten innerhalb und zwischen den Ländern; das Thema Migration und Mobilität und der Aufstieg der extremen Rechten.

Diese Herausforderungen geben Anlass zur Sorge um die Zukunft Europas und der europäischen Arbeitnehmer. Die Gewerkschaftsbewegung trägt die Verantwortung für die Verteidigung der Demokratie und des europäischen Sozialmodells, das auf Frieden, Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten basiert.

Der LCGB war auf dem EGB-Kongress durch Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, Francis LOMEL, Generalsekretär und Stéphanie OLINGER, Personalvertreterin bei Luxair und ordentliches LCGB-Mitglied der Arbeitnehmerkammer (CSL) vertreten.





UNTC-CS (União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde/Central Sindical)

Rencontre

Le 21 mai 2019, une délégation du LCGB a reçu Maria JOAQUINA ALMEIDA, secrétaire générale de l'UNTC-CS, syndicat principal au Cap-Vert, afin de discuter des enjeux actuels de la communauté capverdienne au Luxembourg.

Treffen

Am 21. Mai 2019 empfing eine LCGB-Delegation Maria JOAQUINA ALMEIDA, Generalsekretärin der UNTC-CS, der größten Gewerkschaft auf Kap Verde, um aktuelle Fragen der kapverdischen Gemeinschaft in Luxemburg zu erörtern.

Encontro

No dia 21 de Maio de 2019, uma delegação do LCGB recebeu Maria Joaquina DE ALMEIDA, secretária geral da UNTC-CS, o principal sindicato em Cabo Verde, para discutir questões atuais da comunidade cabo-verdiana no Luxemburgo.

10 juin 2019

Fête Nationale du Portugal

Une délégation du LCGB a participé le 06 juin 2019 aux festivités organisées par l'Ambassade du Portugal au Cercle Cité à Luxembourg-Ville pour le « Jour du Portugal, de Camões et des Communautés Portugaises ».

Nationalfeiertag Portugals

Am 06. Juni 2019 nahm eine LCGB-Delegation an den Feierlichkeiten teil, die von der portugiesischen Botschaft im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt anlässlich des „Tages von Portugal, Camões und den portugiesischen Gemeinschaften“ organisiert wurden.

Dia de Portugal

No passado dia 06 de Junho de 2019 uma delegação do LCGB participou nas festividades para a celebração do “Dia de Portugal, Camões e das Comunidades Portuguesas” organizadas pela Embaixada de Portugal no Cercle Cité na cidade do Luxemburgo.”





Maria MENDES

Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu

Nouveau règlement d'assistance juridique valable à partir du 1^{er} juillet 2019

Adoption d'un nouveau règlement intérieur

Le LCGB soutient ses membres en les accompagnant en cas de problèmes juridiques ou de litige rentrant dans son champ d'action. Pour adapter ce service syndical encore plus aux besoins de ses affiliés un nouveau règlement intérieur par rapport à l'assistance juridique a été adopté le 29 avril 2019 par le comité central du LCGB.

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

Qui peut en profiter ?

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

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

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

Quelle est la procédure à suivre ?

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

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



WWW.LCGB.LU

Téléchargez le nouveau règlement
dans son intégralité

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

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

Quels sont les frais couverts ?

Honoraires d'avocat

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

Frais de justice

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

Quel est le coût de l'assistance juridique ?

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

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

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

Besoin de plus d'informations ? Contactez-nous !

LCGB INFO-CENTER

 +352 49 94 24-222

du lundi au vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8:30 – 12:00 et 13:00 – 17:00 heures

 infocenter@lcgb.lu



Neue Regelung zum LCGB Rechtsbeistand gültig ab dem 1. Juli 2019

Einführung einer neuen Geschäftsordnung

Der LCGB unterstützt seine Mitglieder bei juristischen Problemen oder Rechtsstreitigkeiten, die in sein Handlungsfeld fallen. Um diese gewerkschaftliche Serviceleistung noch stärker auf die Bedürfnisse seiner Mitglieder abzustimmen, wurde vom Zentralkomitee des LCGB am 29. April 2019 eine neue Geschäftsordnung zum Rechtsbeistand angenommen.

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

Wer ist anspruchsberechtigt?

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

In welchen Bereichen wird Rechtsbeistand geleistet?

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

Welche Schritte sind zu unternehmen?

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

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

Für welche Instanzen kann die Unterstützung bei Gerichtsverfahren gewährt werden?

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

Welche Kosten werden übernommen?

Anwaltshonorare

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

Gerichtskosten

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

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

Wie hoch sind die Kosten für den Rechtsbeistand?

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

Kann die Gewährung des Rechtsbeistands zurückgenommen werden?

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



Novo regulamento de assistência jurídica do LCGB, válido a partir de I de Julho de 2019

Adoção de um novo regulamento interno

O LCGB presta apoio aos seus sócios através do seu acompanhamento no caso de problemas jurídicos ou litígios que se enquadrem no seu campo de ação. Com vista a que este serviço sindical se adapte ainda mais às necessidades dos seus sócios, o comité central do LCGB adotou, a 29 de Abril de 2019, um novo regulamento interno relativo à assistência jurídica.

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

Quem pode usufruir da assistência?

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

De que forma a assistência jurídica é prestada?

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

Qual é o procedimento a seguir?

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

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

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

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

Que despesas são cobertas?

Honorários de advogado

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

Custas judiciais

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

Qual é o custo da assistência jurídica ?

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

O benefício da assistência jurídica pode ser retirado?

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



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

D'LIEWEN AM LCGB



Francis LOMEL

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

E grousse Merci un lech all!

Seitdem der LCGB seine Feierlichkeiten zum Tag der Arbeit am 1. Mai in Remich organisiert, entwickelt sich dieser Tag immer mehr zu einem festen Termin im Kalender der Mitglieder, Delegierten, Militanten und deren Familien. Der Tag der Arbeit ist somit ein ganz besonderer Tag im Leben nicht nur unserer Gewerkschaft, sondern auch für die Familien und Angehörigen unserer Mitglieder geworden!

Ich freue mich, dass rund 1.500 Menschen dieses Jahr an diesem Familienfest teilgenommen haben, zahlreiche mehr als noch 2018. Dies liegt sowohl an der ergrifenden Rede des Nationalpräsidenten als auch am hochklassigen Rahmenprogramm.

Einen besonders großen Dank möchte ich an alle fleißigen Helfer richten, die durch ihren tatkräftigen Beitrag zur Gestaltung und zum Erfolg des Tages beigetragen haben. Auch ein aufrichtiger Dank an die Stadt Remich für die Unterstützung bei der Durchführung der Veranstaltung. Darüber hinaus ebenfalls ein liebes Dankeschön an alle Militanten, ohne die es nicht möglich wäre, diese einzigartige Stimmung zu erwecken, die wir dieses Jahr wieder erlebt haben. Dieses neue Format in Remich zeigt seine Wirkung und war 2019 ein voller Erfolg!

Mir hat es unglaublich viel Spaß gemacht mit Ihnen zu feiern. Daher freue ich mich bereits sehr auf ein Wiedersehen im Jahr 2020!





Generalversammlung

1. Mäerz 2019

Am 01. März 2019 fand im Restaurant Mällerefer Stuff in Steinsel die Generalversammlung der LCGB-Sektion Walferdingen statt.

Sektionspräsident Vincenzo ABBRUSCATO begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder der Sektion sowie LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, Bezirkspräsident Nico HOFFMANN, den Bürgermeister der Gemeinde Walferdingen François SAUBER und die anwesenden Mitglieder der Nachbarssektionen.

Nach einer Gedenkminute für den verstorbenen langjährigen Präsidenten Hans NIEDERPRÜM, stellte der Sekretär der Sektion den Tätigkeitsbericht vor. Neben den üblichen Aktivitäten waren

die Sektionsmitglieder auch bei zahlreichen Gewerkschaftsaktionen vertreten und aktiv in der Überwachungskommission und im Zentralvorstand des LCGB.

Die Kassenführung des Kassenwarts Gilbert WAGNER wurde von den Revisoren als vorbildlich gelobt. Anschließend wurden 23 Mitglieder für ihre langjährige Mitgliedschaft geehrt.

Abschließend sprach LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY in seiner Rede über die Wichtigkeit der Sozialwahlen, die zukünftigen Herausforderungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz und die Gewerkschaftsstrukturen.

Generalversammlung

29. Mäerz 2019

Den 29. Mäerz 2019 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektion Eischen am Centre Culturel „um Denn“ zu Eischen stattfonnt. De Sektionspräsident Patrick DECKER konnt eng ronn 60 Léit begréissen.

Nom Aktivitéits- a Keesebericht, huet den LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen. Eng Partie Membere goufen ausserdeem fir hier laangjärege Memberschaft am LCGB geéiert, énnert Anerem de laangjärege Sekretär Fernand GAASCH.





Treffe vun de Sektionspresidente

Abrëll 2019

Den 10. Abrëll 2019 hunn sech 30 Presidente vun den LCGB-Lokalsektiouen an engem gemittlech Kader am Restaurant Kohn zu Altwies getraff. Den LCGB-Nationalpresident, Patrick DURY huet a senger Begréissung all de Sektionspresidente Merci gesot, fir

hiert Engagement wärend de Sozialwahlen, vun deenen och de Bilan gezu gouf. Am Uschluss huet den LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, de genauen Oflaf a Programm vun der 1. Mee Féier 2019 zu Réimech virgestallt.

Augmentation de 1 € de la cotisation membre du LCGB au 1^{er} août 2019

Par la présente, nous tenons à vous informer que le comité central du LCGB a décidé dans sa réunion du 1^{er} juillet 2019 d'augmenter le montant de la cotisation mensuelle au 1^{er} août 2019. La cotisation membre du LCGB s'élève à 1 % du salaire brut avec un montant maximal de 20,40 €. Toutes les cotisations sont publiées sur notre site internet www.lcgb.lu.

Erhöhung von 1 € des LCGB-Mitgliedsbeitrags ab dem 1. August 2019

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass das LCGB-Zentralkomitee in seiner Sitzung vom 1. Juli 2019 beschlossen hat, den monatlichen LCGB-Mitgliedsbeitrag ab dem 1. August 2019 zu erhöhen. Der Mitgliedsbeitrag des LCGB beträgt 1 % des Bruttolohns mit einem maximalen Betrag von 20,40 €. Alle Mitgliedsbeiträge finden Sie auf unserer Internetseite www.lcgb.lu.



Vaccination anti-grippe GRATUITE

En octobre, VITA, la caisse de décès du LCGB, vous offre la vaccination gratuite contre la grippe saisonnière. Il suffit de vous inscrire (avec nom complet, numéro membre et matricule CNS) avant le 6 septembre 2019. La date et lieu de la vaccination vous seront communiqués ultérieurement selon les disponibilités. Découvrez également les conditions de remboursement de la VITA au niveau de médecine complémentaire via www.lcgb.lu.

KOSTENLOSE Grippeimpfung

Die VITA, die Sterbekasse des LCGBs, bietet Ihnen im Oktober die Möglichkeit einer kostenlosen Grippeimpfung. Melden Sie sich einfach bis zum 6. September 2019 an (mit Ihrem vollständigen Namen, Mitglieds- und Krankenversicherungsnummer). Datum und Ort der Grippeimpfung werden Ihnen entsprechend der Verfügbarkeiten mitgeteilt. Erfahren Sie mehr über die Leistungen für Komplementärmedizin auf www.lcgb.lu.

INSCRIPTION EINSCHREIBUNG

Marcia BARREIRA

⌚ +352 49 94 24-227

✉ mbarreira@lcgb.lu

Mireille SCHLESSER

⌚ +352 49 94 24-228

✉ mschlessner@lcgb.lu

Daniel LEGUIL

⌚ +352 49 94 24-318

✉ dleguil@lcgb.lu



AGENDA 2019



31.08.2019

Ausfluch op Rüdesheim
vun der Sektion Dippech

Rüdesheim

14.09.2019

Ausflug op Roermond an Holland
vun der Sektion Eischen

Roermond (Holland)

10.11.2019 - 11:00

Muldefest vun der Sektion Dippech

Centre Culturel zu Dippech

Eis Verstuerwen

Den LCGB an den LCGB Bezirk Norden
hunn déi traureg Flucht, den Doud vun
hirem laangjäregen Member a Vertriebener
vum Bezirk Norden an vun der
Iwwerwaachungskommissiou vum LCGB,
dem **Théo ATTEN** matzedeelen.

Prime de recrutement

Le LCGB tient à rappeler que tous nos membres, délégués, militants ont droit à une prime de recrutement dans le cas d'une affiliation de nouveaux membres. Lors de l'affiliation, le recruteur doit remplir la case correspondante du bulletin d'affiliation en y inscrivant son nom, prénom, numéro membre LCGB et employeur.

Le recruteur aura ensuite droit à une prime, qui correspond à la 1^{ère} cotisation pleine du secteur d'activité correspondant au membre recruté.

Le paiement de la prime est lié à certaines conditions :

- La prime est uniquement due aux membres du LCGB.
- Le nouveau membre recruté doit souscrire à une domiciliation SEPA.
- Le paiement de la prime aura lieu mensuellement, le recruteur doit donc remettre plus rapidement possible les bulletins d'affiliation et ne peut pas les cumuler au-delà du mois en cours.
- Les nouveaux membres CSC (Confédération des syndicats Chrétiens en Belgique) et ALPL (Association des Pilotes en Ligne) ne sont pas pris en compte pour le paiement de la prime.



Rekrutierungsprämie

Der LCGB möchte daran erinnern, dass alle unsere Mitglieder Delegierten, Militanten im Falle einer Aufnahme von neuen Mitgliedern Anrecht auf eine Rekrutierungsprämie haben. Der Rekrutierer muss auf der Beitrittskündigung das entsprechende Feld ausfüllen indem er seine(n) Nachnamen, Namen, LCGB-Mitgliedsnummer und Arbeitgeber einträgt.

Anschließend hat er Anrecht auf eine Prämie, welche dem 1. gezahlten Mitgliedsbeitrag des jeweiligen Sektors von dem neuen Mitglied entspricht.

Die Auszahlung der Prämie hängt von Bedingungen ab:

- Nur LCGB-Mitglieder kommen in den Genuss der Prämie.
- Das neu rekrutierte Mitglied muss eine SEPA-Lastschrift erteilen.
- Die Prämie wird monatlich ausgezahlt, daher muss der Rekrutierer die Beitrittskündigungen schnellstmöglich abgegeben und kann dies nicht über das jeweilige Monatsende ansammeln.
- Die Neumitglieder der CSC (Christlicher Gewerkschaftsbund Belgien) und der ALPL (Vereinigung der Luxemburger Linienpiloten) werden nicht für das Auszahlen der Prämie berücksichtigt.

LCGB INFO-CENTER


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

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00

	Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
LUXEMBOURG 11, rue du Commerce L-1351 Luxembourg ☎ +352 49 94 24-222	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	
ESCH/ALZETTE 1, Grand-rue L-4131 Esch/Alzette ☎ +352 54 90 70-1	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	
ETTELBRUCK 47, avenue J.F. Kennedy L-9053 Ettelbruck ☎ +352 81 90 38-1	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00	
DIFFERDANGE 25, rue Adolphe Krieps L-4605 Differdange ❗ René FLENGHI ☎ +352 58 82 89 ✉ differdange@lcgb.lu			08:30 - 11:30		08:30 - 11:30	08:30 - 11:30
WASSERBILLIG Place de la Gare L-6601 Wasserbillig ❗ Reinaldo CAMPOLARGO ☎ +352 74 06 55 ☎ +352 621 262 010 ✉ camporei@pt.lu Consultas em lingua portuguesa					17:30 - 19:00	
MERZIG Saarbrücker Allee 23 D-66663 Merzig ☎ +49 (0) 68 61 93 81-778		08:30 - 12:00 13:00 - 16:30				
TRIER Schönbornstraße 1 D-54295 Trier ☎ +49 (0) 651 46 08 76 41				08:30 - 12:00 13:00 - 16:30		
THIONVILLE 1, place Marie Louise F-57100 Thionville ☎ +33 (0) 38 28 64-070	08:30 - 12:00 13:00 - 17:00					
ARLON BASTOGNE VIELSAM ☎ +32 (0) 63 24 20 40 ✉ p.conrotte@acv-csc.be						
ST. VITH Klosterstraße 16 B-4780 St. Vith ☎ +32 (0) 87 85 99 32		08:30 - 12:00			14:00 - 18:00	
ST. VITH Centre culturel Triangel Vennbahnstraße 2 B-4780 St. Vith ❗ Brigitte WAGNER ☎ +352 671 013 610						14:00 - 18:00

HAUT ASS MUER.

Suivéiert d'Neiegkeete
vum LCGB zu all Moment:

www.lcgb.lu

 **lcgb.lu**

