

Accord trouvé !

Les partenaires sociaux ont pu trouver un accord dans les négociations de la convention collective de travail pour les salariés du secteur hospitalier luxembourgeois. Cet accord s'applique rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024.

Les partenaires sociaux ont trouvé un accord sur les points suivants :

1 **Carrières et salaires :**

- Une prime rétroactive de 3,08% sur le revenu annuel de 2021 sera payée pour le mois de juillet 2022 à tous les salariés du secteur.
- Abolition de la carrière C1 : tout salarié tombant sous cette carrière sera placé dans la carrière C2.
- Revalorisation de 5 points indiciaires sur les carrières inférieures C2 à C4 inclus.
- Bonification d'ancienneté de 100% dans la même profession dans une carrière du secteur SAS et de la Fonction publique pour les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2022.
- Les années de spécialisation suivant la formation d'un infirmier en soins généraux reconnue au Luxembourg donnent droit à une reconnaissance de 100% dans l'ancienneté du salarié.
- Augmentation de l'indemnité de permanence de 0,4276 à 0,8552 € indice 100 à partir du 1^{er} janvier 2022 et abolition progressive du Seuil I jusqu'à la fin de 2023.
- Les préparateurs en pharmacie seront reclassés dans la carrière CS6/CA6. Cette mesure s'applique à partir du 1^{er} janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif.
- Les kinésithérapeutes détenteurs d'un diplôme de Master pourront se faire reconnaître le grade de Master et être classés dans la carrière CA10/CS10.

LCGB-INFO

2 Organisation de travail :

- Compensation du travail supplémentaire et de sa majoration :
 - Le « Crédit d'heures supplémentaires salarié CHS » est maintenu pour comptabiliser les heures supplémentaires réalisées par le salarié.
 - Le compte « Crédit employeur » sera remplacé par le compteur « Dépôt heures supplémentaires DHS » dans lequel un plafond maximal de 900 heures peut être accumulé. Les modalités d'utilisation de ces heures supplémentaires sont définies dans le texte de la convention.
- Introduction d'un nouvel article « Droit à la déconnexion » pour assurer le respect des temps de repos des salariés.
- Introduction d'un nouvel article aménageant le télétravail.

3 Congé et préretraite progressive :

- Le salarié a droit à un jour de repos payé par 160 heures de travail prestées de nuit au lieu de 304 heures comme prévu jusqu'à présent.
- Le congé social est attribué pour évènements en relation avec une des personnes avec un lien familial du 1^{er} degré avec le salarié (enfant, père, mère) ou un lien direct (partenaire/conjoint) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires du salarié s'avèrent être indispensables.
- Simplification des modalités des différents types de congé sans solde et harmonisation concernant les délais de demande.
- Introduction de la préretraite progressive dans la convention.

En cas de questions, n'hésitez pas à consulter vos délégués du personnel LCGB ou la secrétaire syndicale :



Mandy NOESEN

Secrétaire syndicale

☎ +352 49 94 24-252

✉ mnoesen@lcgb.lu



CCT FHL

Einigung erzielt!

Bei den Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die Beschäftigten im luxemburgischen Krankensektor konnte eine Einigung erzielt werden. Die Vereinbarung gilt rückwirkend ab dem 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024.

Die Sozialpartner haben sich auf folgende Punkte geeinigt:

1 Laufbahnen und Gehälter:

- Eine rückwirkende Prämie von 3,08 % auf das Jahreseinkommen von 2021 wird im Monat Juli 2022 an alle Beschäftigten des Sektors gezahlt.
- Abschaffung der Laufbahn C1: Alle Beschäftigten dieser Laufbahn werden in die Laufbahn C2 eingestuft.
- Aufwertung der unteren Laufbahnen C2 bis einschließlich C4 um 5 Lohnpunkte.
- Vollständige Anrechnung der vorherigen Laufbahnen im SAS-Sektor und im öffentlichen Dienst für Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2022 eingestellt sind.
- Automatische und vollständige Anerkennung der Fachausbildungszeit nach der in Luxemburg anerkannten Ausbildung zum Krankenpfleger für allgemeine Pflege auf das Dienstalter.
- Erhöhung der Bereitschaftszulage von 0,4276 auf 0,8552 € (Index 100) ab dem 01. Januar 2022 und Abschaffung des Grades I bis Ende 2023;
- Pharmazeuten werden in der Laufbahn CS6/CA6 neu eingestuft. Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 und ist nicht rückwirkend.
- Physiotherapeuten mit einem Masterabschluss können sich den Mastergrad anerkennen lassen und in die Laufbahn CA10/CS10 eingestuft werden.



FHL- Kollektivvertrag

2 Arbeitsorganisation:

- Kompensation der Überstunden und ihres Zuschlags:
 - Das „Arbeitnehmer-Stundenguthaben - CHS“ wird beibehalten, um die vom Arbeitnehmer geleisteten Überstunden zu verbuchen.
 - Das Konto „Arbeitgeber-Stundenguthaben“ wird durch ein Überstundendepot (Dépôt heures salariés DHS) ersetzt, auf welchem bis zu 900 Stunden angesammelt werden können. Die Modalitäten zur Verwendung dieser Überstunden sind im Vertragstext festgelegt.
- Einführung eines neuen Artikels „Recht auf Abschalten“, um sicherzustellen, dass die Ruhezeiten der Arbeitnehmer eingehalten werden.
- Einführung eines neuen Artikels zur Ausgestaltung der Telearbeit.

3 Urlaub und Altersteilzeit:

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Ruhetag pro 160 Nachtarbeitsstunden statt wie bisher 304.
- Sozialurlaub wird für Ereignisse im Zusammenhang mit Personen gewährt, die mit dem Arbeitnehmer in einer familiären Beziehung I. Grades (Kind, Vater, Mutter) oder in einer direkten Beziehung (Partner/Ehepartner) stehen und bei denen eine außerordentliche punktuelle Unterstützung und Anwesenheit des Arbeitnehmers unerlässlich sind.
- Vereinfachung der Modalitäten bei unbezahltem Urlaub und Harmonisierung der Fristen für die Beantragung.
- Einführung von Altersteilzeit („Préretraite progressive“).

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre LCGB-Personalvertreter oder Gewerkschaftssekretärin:



Mandy NOESEN
Gewerkschaftssekretärin
☎ +352 49 94 24-252
✉ mnoesen@lcgb.lu