

Le Nnamssud

N°2
Janvier 2009



**Meilleurs voeux
et bonne année
2009**

***Nous tenons à vous souhaiter une très bonne année
2009.***

BONJOUR A TOUTES ET A TOUS.



Président de la délégation
Gianni Antonio



Vice-président de la délégation
Schneider Christian

La crise qui nous touche est grave! Tous les secteurs sont concernés. Avec les informations que nous avons sur la conjoncture actuelle, nous ne pouvons pas croire à une reprise rapide de l'économie :

- Le h mage technique de certaines entreprises pour un mois voire plus (secteur Automobiles, Transports...)
- Des plans de restructuration pour essayer de sauver les entreprises ainsi que les emplois.

Il faut tenir bon tout en étant conscient de la situation particulière dans laquelle nous nous trouvons!

S'investir compl tement dans la négociation pour le renouvellement et l'amélioration de notre convention collective est un rôle important pour notre nouvelle équipe. Notre équipe, motivée et dynamique, que vous avez élue en date du 12 novembre 2008 et que vous retrouvez dans notre journal :

“ *LE NNAMSSUD* ”.

Nous souhaitons que cette nouvelle convention collective soit le fruit de NOTRE travail.

Nous voulons une convention avec des'idées nouvelles apportées par toutes et tous.

Chaque proposition sera la bienvenue. Vous pourrez nous les faire parvenir par e-mail aux adresses suivantes :

gitojaas@skynet.be

christian.schneider12@wanadoo.fr

Les idées pertinentes seront prises en compte et nous en discuterons lors des réunions intersyndicales pour préparer les négociations.

Les négociations syndicales vont être difficiles comme dans tous les autres secteurs.

C'est pour cela que nous ferons de notre mieux!

Toute l'équipe vous remercie pour votre participation importante lors de la réunion du 12/12/2008 et de l'investissement de tous par l'apport de vos idées.

Rubrique agent.



Qui sommes nous?

Cette rubrique aura pour but de présenter les personnes avec qui nous travaillons. Si vous êtes intéressés de vous faire connaître, faites nous parvenir un message avec photos.

Garcia Pierre-Jacques.

Agent de sécurité.



Je suis marié depuis 30 ans avec une femme admirable et adorable qui m'a donné deux garçons courageux, qui font ma fierté chaque jour.

Depuis peu, l'un d'eux m'a donné la chance d'être grand-père, ce qui m'ouvre de nouveaux horizons. C'est en 1956 à Mont-Saint-Martin que j'ai vu le jour.

Après avoir fait mon devoir sous les drapeaux en tant que conducteur de Jeep pour haut gradé, j'ai travaillé pendant 28 ans comme charpentier en construction métallique et bois.

J'ai eu la chance d'entamer une nouvelle carrière chez DUSSMANN SECURITY à l'âge de 47 ans. Cette réorientation s'est faite sans trop de problèmes et c'est avec plaisir, que jour après jour, je me rends chez un grand nombre de nos clients.

Côté loisir, je pratique la musique en tant que trompettiste. Mes fils et moi avons monté un groupe il y a quelques années avec lequel nous animions des soirées, ce qui me laisse d'excellents souvenirs. Je pratique également l'élevage d'oiseau, de même que la chasse et de longues randonnées pédestres.

Tangorra Antony.

Agent de sécurité.



Par le présent texte je vais me présenter à vous de la manière la plus objective possible.

Côté professionnel, je suis entré dans notre société en mars 1998. J'ai, au cours de ces années, effectué de nombreuses missions, telles que surveillance de chantier, banques, fêtes, ... comme bon nombre d'entre vous.

Je mène ma carrière de manière professionnelle dans une droiture et une loyauté sans failles. J'espère continuer mon petit bonhomme de chemin en gardant la motivation

et la bonne humeur qui me caractérisent. Je suis actuellement employé au service patrouille. J'ai découvert dans ce secteur, une véritable passion qui m'apporte, sur de nombreux points, tout ce dont j'ai besoin et envie: par exemple des décharges d'adrénaline lors d'alarmes, de la gestion du travail à effectuer sur sa feuille de route, et surtout une solitude qui est, pour ma part, salvatrice et indispensable.

Côté vie privée, j'ai comme hobbies et passe-temps, les longues promenades en forêt, le handball et le cinéma.

Je possède également plusieurs chevaux qui occupent une grande partie de mon temps libre.



Compte-rendu de la formation.



Heure : De 15h30 à 17h30.

Lieux : Esch-sur-Alzette.

Date: Le 12 décembre 2008.



Programme du jour :

Nous avons convié les nouveaux membres du personnel de Dussmann Security, à une formation de base des éléments pratiques de notre secteur. Ces différents éléments ont pour but de leur faciliter la compréhension et ainsi de permettre une meilleure concentration sur leur travail et sur leur motivation.

Cette formation à été donnée par Mr Giannini et Mr Kowalik. Celle-ci a été développée et suivie de questions-réponses .

M. Kowalik



Contenu :

- 1) Hiérarchie de notre société :
Explication des rôles tenus par chacun des membres de notre direction.
- 2) Période de référence :
Explication de la durée et du fonctionnement de la période de référence appelée P.O.T.
- 3) Suppléments horaires :
Explication des suppléments horaires pour les heures de nuit, de dimanche et de jour férié.
- 4) Les congés légaux :
Explication du fonctionnement pour la prise de congé et du nombre de jours à poser par année.
- 5) Les heures supplémentaires :
Explication des différents cas de figure donnant lieu à des heures supplémentaires.
- 6) Questions-réponses :

En fin de formation, nous avons donné la parole aux personnes ayant assisté au cours de base afin que ceux-ci puissent poser des questions sur le contenu de la formation et leur permettre de revenir plus en profondeur sur des sujets encore mal compris.



Réunion du personnel du 12.12.08



Heure : De 19h à 21h.

Lieux : Esch-sur-Alzette.

Ordre du jour :

Nous avons convié l'ensemble du personnel de Dussmann Security à une réunion de personnel afin de discuter et de lui soumettre les idées de la délégation.

Nous avons discuté en réunion interne à la délégation des idées qu'il serait possible de négocier pour notre nouvelle convention. Nous en avons retiré deux principales.



1) Augmentation des jours de congé en fonction de l'ancienneté. Cela aurait pour effet de donner une importance non négligeable à l'ancienneté et marquerait une différence très (trop) souvent demandée par les employés du secteur. Les modalités seraient à appliquer dans un tableau récapitulatif et négociable lors des discussions intersyndicales.



2) Sécurisation de l'emploi lors de la perte d'un contrat par une société du secteur du gardiennage.

Nous aimerions instaurer un comité inter-société, sous couverture légale, qui aurait pour but de créer une base de données de personnes licenciées suite à la perte d'un contrat et d'être considérées comme prioritaires pour une embauche par une autre entreprise du secteur, tout en laissant le libre choix à l'agent concerné.

Cela aurait pour effet de sécuriser notre travail, et nous aurions moins exposés aux craintes la perte de contrat par les sociétés de notre secteur.



Avec la conjoncture économique actuelle il nous semble difficile de négocier une augmentation salariale, mais le personnel de Dussmann Security nous encourage vivement à nous battre lors des négociations inter-sociétés pour les idées précédemment décrites. Lors de cette réunion, votre attitude sur la compréhension de la conjoncture actuelle nous donne toute la motivation nécessaire à nous battre dans ce sens. Restez motivés et montrez-le.

Résultat des élections sociales de notre secteur et non respect de la convention chez G4S.

Dans les différents numéros du SOZIALE FORTSCHEIT, journal du LCGB, il nous a semblé important de relever ces articles de Mr Hoffmann. En effet, ceux-ci reprennent les différents sièges obtenus dans le secteur du gardiennage ainsi que les problèmes de non respect de la convention collective chez G4S.



Gardiennage
Le LCGB reste
le syndicat n° 1
dans le secteur

Dans le secteur du gardiennage, le LCGB est le seul syndicat qui est représenté dans les délégations des trois plus grands prestataires. Avec un total de 15 mandats plus 1 délégué de jeunes travailleurs, il devance l'OGBL avec 15 mandats et le SNEP avec 9 mandats.

Dussmann (anc. Pedus) Security: La consécration d'un excellent travail d'équipe.

En 2003, le LCGB était sorti largement majoritaire avec 4 mandats contre 1 pour l'OGBL. Cette fois-ci, l'équipe autour de Antonio Giannini et de Christian Schneider s'est vue récompensée pour son excellent travail en obtenant tous les 6 mandats à distribuer.

Group 4 Securicor: Progression dans un entourage Difficile.

Bien que le LCGB ait été représenté avec 2 délégués après les élections de 2003, il faut dire qu'après le départ en pension de nos 2 délégués effectifs, la majorité OGBL avait souvent «oublié» d'inviter nos 2 suppléants devenus effectifs. Malgré cet entourage difficile, la politique du LCGB n'est pas restée inaperçue dans les rangs du personnel. Même si nous n'avons pas pu présenter une liste complète, notre position sort renforcée avec l'obtention de 3 mandats.

Brink's Security: Perte de la majorité

En 2003, Brink's Security et Securicor ont fusionné. Malgré tous les efforts, nous n'avons pas su faire cette fusion dans les rangs de la délégation. Le personnel ne nous a pas pardonné cette faute. Avec seulement 6 mandats obtenus contre 9 pour le SNEP, nous enregistrons une perte de 7 mandats. À nous de retrouver une unité et de convaincre le personnel de nous faire à nouveau confiance par un travail d'opposition constructive en faveur des intérêts du personnel!



Jean-Marc Hoffmann

Gardiennage

email: jmhoffmann@lrgb.lu

G4S: Convention Collective non respectée pour la période de référence.

Nouveau logiciel à partir d'octobre

Depuis 2007 le LCGB a constaté que G4S ne respecte pas les stipulations de la convention collective de travail en ce qui concerne l'application de la période de référence. Deux problèmes majeurs ont été relevés.

1. Non-paiement des majorations pour heures supplémentaires.

☞ *Non-paiement des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement journalier:*

La convention prévoit qu'en cas d'heures supplémentaires la 11^e et la 12^e seraient à payer avec un supplément de 50 % (à payer avec le salaire du mois suivant). En cas de dépassement de la 12^e heure journalière, les heures seraient à payer à 150 % avec le salaire du mois suivant sans compensation dans la période de référence. G4S comptabilise ces heures comme heures prestées normales dans la période de référence.

☞ *Non-paiement des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement hebdomadaire et mensuel:*

Ces dépassements sont à payer à 150 % avec le salaire du mois suivant sans compensation dans la période de référence. Comme pour les dépassements de la 12^e heure journalière, G4S comptabilise ces heures comme heures prestées normales dans la période de référence.

Non-paiement des heures supplémentaires en cas de dépassement sur la période de référence:

Tout solde d'heures positif à la fin de la période de référence est à considérer comme heures supplémentaires et doit obligatoirement être payé à 150 %.

Ceci s'applique uniquement

aux heures auxquelles aucune majoration pour dépassement des limites journalières (11^e et la 12^e heure) n'a été appliquée. Ces dernières doivent être payées à 100 %. Lors de nos vérifications, nous n'avons trouvé aucun cas où les heures aient été payées correctement. G4S transforme ces heures en heure de congé légale au taux de 100 %.

2. Report du solde d'heures à la fin de la période de Référence.

À la fin de la période de référence les compteurs sont à remettre à 0.

☞ Comme déjà expliqué auparavant, **tout solde d'heures positif** à la fin de la période de référence à rémunérer comme heures supplémentaires.

☞ En cas de **solde d'heures négatif**, ces heures sont à charge de la société. Or G4S compense un solde négatif en comptabilisant ces heures comme heures de congé légal. Ceci constitue aussi une éfraction aux stipulations de la convention collective.

3. Retrait de congé illégal.

Les mois sont comptabilisés à raison de 173 heures ce qui correspond à la moyenne des 40 heures par semaine. Nous avons constaté des différences en ce qui concerne les heures de congé. En effet, si un salarié prend congé au cours du mois, G4S lui déduit le nombre d'heures nécessaires pour arriver au solde de 173 heures.

Il n'y a rien à opposer à cette pratique si la conséquence est une déduction d'un nombre inférieur d'heures de congé par rapport aux heures postulées par le salarié. Cependant il est illégal de déduire un nombre

d'heures supérieur au nombre d'heures postulé. De même, la convention collective prévoit une déduction maximale de 40 heures pour une semaine de congé.

4. Comment vérifier mes fiches de salaire?

☞ Paiement des heures supplémentaires: Tout supplément pour heures supplémentaires comme expliqué auparavant est à payer avec le décompte de salaire du mois suivant. Pour les différents taux à appliquer, veuillez consulter le tableau en annexe de la convention collective de travail.

☞ Les congés: Vous avez droit à 216 heures de congé par an. Vérifiez votre solde congé chaque mois. Lorsque vous prenez des congés, vérifiez si le nombre d'heures débité n'est pas supérieur au nombre d'heures postulé. Comme expliqué auparavant, il peut être inférieur pour compenser un solde positif d'heures **pendant** la période de référence.

☞ La période de référence: Vérifiez vos fiches de prestations réelles. Additionnez le nombre d'heures de congé prises pendant le mois (de votre fiche de salaire). En bas de votre fiche vous trouvez les indications sur la période de référence. Vérifiez le solde du mois ainsi que le solde de la période.

ATTENTION: il faut ajouter 8 heures pour tout jour férié non travaillé pendant le mois.

Lors d'un entretien téléphonique, la directrice des Ressources Humaines nous a informé qu'un nouveau logiciel serait mis en fonction à partir du mois d'octobre. Ce nouveau logiciel permettrait de remédier aux problèmes décrits ci-dessus. Toutes les réclamations seraient vérifiées et les remboursements éventuels seraient effectués. Si vous avez des doutes ou si vous avez besoin de renseignements complémentaires, n'hésitez pas à me contacter. **Votre dossier sera traité en toute confidentialité et aucune suite n'en sera donnée sans votre consentement.**

Interview de Mr Giannini.



Suite à de nombreux email reçus au sein de notre délégation concernant les congés légaux, et extras, j'ai interviewé Mr Giannini Antonio, notre Président de la Délégation du Personnel. Voici ses réponses (pour ma part, je joindrai les articles de la convention collective s'y réfèrent) .

Goffinet Nicolas : Comment poser une demande de congé ?

Giannini Antonio : Il existe dans notre société des formulaires de demande de congé, se présentant sous la forme de 3 feuillets. Ils doivent être dûment complétés et les deuxièmes et troisième feuilles doivent être transmises dans les meilleurs délais à la centrale Dussmann Security. Chaque employé de notre société possède 27 jours de congé annuel.

Réf : 30.1. Bénéfice du congé annuel.

Les employés bénéficient d'un congé payé annuel et extraordinaire conformément aux dispositions de la loi du 26-07-1975 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

La durée du congé sera d'au moins vingt-sept jours ouvrables par année à partir de l'année 2006.

La partie du congé légal réservée à la disposition du patron est de 50% du congé légal.

Le patron devra informer l'employé au moins un mois avant l'octroi de cette partie du congé.

G.N. : Comment prendre ses congés ?

G.A. : Il y a deux manières de prendre ses congés légaux, soit à l'unité, soit groupés. Vous devez savoir que, par tranche de 5 jours, du lundi au vendredi, le samedi et dimanche peuvent être inclus dans la période.

Si la demande est posée du lundi au dimanche cela représente 5 jours de congé légaux.

Réf : 30.5. Demande de congé.

Toute demande de congé introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par le supérieur hiérarchique, lors du dépôt.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures / jours et 40 heures / semaine (c.-à-d. 7 jours consécutifs) sous condition que la demande de congé ait été faite, dans les formes prévues à la C.C.T. au plus tard 5 jours ouvrables avant le 15^{ème} jour du mois précédant celui auquel le congé s'applique. Si la demande de congé ne parvient à l'employeur qu'après le délai mentionné ci-dessus (5 jours ouvrables avant), le congé sera décompté conformément à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au plan de travail sans toutefois que cette manière de décompter le congé ne diminue le nombre de jours de congé annuel auquel le salarié a droit ni augmente le nombre d'heures de congés annuels auxquels il peut prétendre.

G.N. : Comment savoir si notre demande est acceptée ?

G.A. : A la signature de la réception de la demande de congé, celui-ci est accepté. Notre hiérarchie n'a aucune obligation de réponse pour accord. Elle a comme seule obligation de réponse, si la demande est refusée.

G.N. : De quel délai dispose notre hiérarchie pour refuser une demande de congé ?

G.A. : Elle ne dispose d'aucun délai légal pour refuser une demande de congé. Elle peut le faire à tout moment entre la date de réception de la demande et la veille du premier jour des congés. L'employeur peut légitimement refuser la prise de congés sollicités par le salarié lorsque ce refus est justifié par le risque de voir perturbée la bonne marche de l'entreprise. En vertu de la loi, l'employeur est par ailleurs en droit de refuser les congés d'un salarié dont les absences injustifiées dépassent 10 % du temps de travail normal.

Réf : 30.4. Critères de priorité.

La priorité dans le choix des périodes de congé se base sur:

- a) Les besoins de service,*
- b) La situation familiale du salarié (ex: scolarité des enfants),*
- c) L'ancienneté auprès de la société.*

G.N. : De quel type de congé extra dispose-t-on ?

G.A. : Il me sera impossible d'être aussi complet que l'article 33 de la convention collective.

Réf : Article 33 Congé de circonstance.

L'employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

Un jour ouvrable lors du décès d'un parent au 2^{ème} degré, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur.

Le jour ouvrable précédant l'enrôlement au service militaire.

Deux jours ouvrables lors de l'accouchement de l'épouse, du mariage d'un enfant ou d'un déménagement. Le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.

Trois jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré, soit: père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille.

Six jours ouvrables lors du mariage de l'employé.

G.N. : Comment sont rémunérées les heures de congé?

G.A. : Les heures de congé sont payées en effectuant une moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant le congé concerné. Vous additionnez ces salaires et vous divisez ensuite par 519. Cela vous donnera le taux horaire brut auquel vos heures de congé seront payées par l'employeur.

Réf : 30.2. Calcul de l'indemnité de congé.

L'indemnité de congé est calculée sur un traitement horaire moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire est établi à partir de la rémunération mensuelle brute.

30.3. Calcul de la rémunération brute.

Pour le calcul de la rémunération brute, il sera tenu compte de la moyenne arithmétique des 3 derniers mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Le salaire mensuel moyen ainsi obtenu sera divisé par 173 heures.

Base de calcul: Comme rémunération brute sont à considérer:

1. le traitement mensuel de base,
2. les suppléments de nuit,
3. les suppléments de dimanche et de jours fériés,
4. les heures supplémentaires travaillées, prestées,
5. ainsi que la prime pour heures effectivement prestées de manière régulière au transport de fonds (0,6 EUR cf. art. 26.2.) ainsi que les heures supplémentaires travaillées, prestées. En cas de congé de maladie, l'indemnisation journalière est assimilé à celle des congés annuels.

G.N. : Un dernier conseil concernant les congés.

G.A. : Un seul conseil que je peux donner à tous est de garder un bon dialogue avec notre hiérarchie. En effet, il est toujours possible de trouver une solution, il n'existe aucun problème qui n'ait la sienne. Un bon dialogue, dans tous les cas de figure, reste le meilleur moyen d'éviter les problèmes.

Si malgré tout, des problèmes persistent, je reste, ainsi que toute la délégation, à votre entière disposition afin de trouver une solution acceptable pour tous.

Comment entrer en contact avec la Caisse Nationale de Santé ?

- Tous les **certificats médicaux** sont à envoyer à l'adresse suivante :

**Caisse Nationale de Santé
Département des Indemnités Pécuniaires
L-2979 Luxembourg**

Aucun certificat médical n'est requis pour les congés de maladie qui ne s'étendent que sur un ou deux jours ouvrés, mais il faut en informer immédiatement l'employeur.

Un certificat médical est nécessaire le troisième jour d'incapacité de travail (un volet pour la CNS, un volet pour l'employeur, un volet pour le salarié).

- Les **factures en vue de leur remboursement** sont à envoyer à l'adresse suivante :

**Caisse Nationale de Santé
Département des Prestations en Nature (Remboursements)
L-2980 Luxembourg**

(Le remboursement des factures peut se faire exceptionnellement dans les agences de la CNS, par chèque. Deux conditions : Les factures et mémoires d'honoraires sont acquittés depuis moins de 15 jours au jour de leur présentation et le montant des factures ou mémoires d'honoraires atteint au moins 100 €. L'encaissement des ces chèques peut se faire sans frais auprès de la BCEE – Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat)

Le courrier à l'adresse de la CNS peut être envoyé sans frais à partir du Grand-Duché de Luxembourg

- **Nouvelle centrale téléphonique** de la CNS : **Tél : 27 57-1**

Internet : www.cns.lu

Notre mission :
votre boulot !

LISTE
2
LCGB



Merci pour votre confiance

Suite rubrique agent.

Bedocchi Lionel.

Agent de sécurité.



Bonjour à tous,

Je m'appelle Lionel Bedocchi. Je suis marié depuis 5 ans à une femme admirable, Laetitia ainsi que l'heureux papa d'un petit Sasha âgé de deux ans et demi.

Cela fait maintenant 5 ans que je suis employé chez Dussmann Security.

Je dois vous avouer, pour ne rien vous cacher, que je souhaite et que j'aspire à ce que cette collaboration puisse s'étendre jusqu'à la fin de ma carrière.

Aujourd'hui, je suis personnellement convaincu et conscient d'avoir la chance de pouvoir m'épanouir au sein même d'une entreprise de grande envergure.

Bien sûr il y a des hauts et des bas comme dans toute société appréciable...

Mais une entreprise essentielle et notable comme la nôtre, n'aura sans cesse que pour objectif:

de relever tous les défis et fera face à toute sorte de crises comme celle que nous traversons en ce moment.

Il est un fait certain qu'en plus d'être une société importante

Dussmann Security a su s'entourer d'une équipe d'agents ainsi que de délégués aussi efficace que professionnelle agissant étroitement dans le même intérêt: "la conscience du travail bien fait".

Pour finir, je voudrais juste vous dire que vous pouvez être fier du travail accompli.

Aujourd'hui, grâce à notre travail quotidien et notre professionnalisme, Dussmann Security s'impose comme une société jeune et dynamique.



La délégation.

Rédacteur en chef:



GIANNINI Tony

Gsm: 621.307.420

Fax: 0032/ 63.572.101

Mail: gitojaas@skynet.be

MSN: gitojaas@skynet.be

Rédacteurs et éditeurs:



GOFFINET Nicolas

Gsm: 621.507.224

Mail: nicolas.vanessa@skynet.be

MSN: nicolas.vanessa@hotmail.com

ROSSIGNON Didier

Tel: 0032/ 477.403.270

Mail: lcgb.didierrossignon@yahoo.fr

