

SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°3 / 2016



Für eine Politik im
strikten Interesse des
Arbeitnehmers

Pour une politique dans
le strict intérêt du salarié

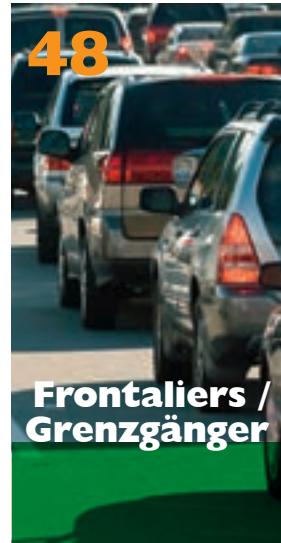
SOMMAIRE

n°3/2016



Like

1-2 Une Union forte sera seule garante de l'avenir européen !
Nur eine starke Union garantiert die Zukunft Europas!



49-51 International / Internationales
52-64 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRËTT

Organe du LCGB

Éditeur :

LCGB

Président :

Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER

Katja SAMSON

Secrétariat :

**II, rue du Commerce
BP 12.08 L-1012 Luxembourg**

Imprimé et expédié par :

**Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

Prix de vente : **1,24 €**

Abonnement annuel : **12,39 €**



Une Union forte sera seule garante de l'avenir européen !



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Le 23 juin 2016, le vote négatif du référendum britannique a lourdement secoué l'intégralité du continent européen. Au Luxembourg comme à travers le monde, les acteurs politiques ont immédiatement et de toute urgence lancé des débats passionnés quant à l'avenir économique et politique des 28 Etats membres actuels de l'Union européenne.

Malgré tout, ces discussions oublient la précarité sociale et professionnelle de ceux des citoyens britanniques qui ont, en suivant l'esprit européen, trouvé une nouvelle patrie dans n'importe quel autre Etat membre, dont notamment plus de 6.000 résidents britanniques au Luxembourg.

A l'occasion d'une conférence de presse mi-juillet (voir article page 12), le LCGB a revendiqué de la part du

Gouvernement luxembourgeois une réponse rapide et efficace face aux incertitudes et inquiétudes personnelles de ces citoyens. Le LCGB demande au gouvernement de maintenir et même de renforcer son engagement européen en clarifiant la situation des ressortissants de la Grande-Bretagne au Luxembourg et de leur permettre de continuer leur vie professionnelle et/ou familiale au Grand-Duché. Ces citoyens ont beaucoup contribué à la prospérité de notre pays et le Gouvernement ne peut en toute conscience pas les jeter hors de nos frontières nationales.

Fondée sur le principe fondamental de la libre circulation des personnes et des biens, l'Union européenne est, depuis sa création en 1951, un garant incontournable de la paix et de la politique et économique de notre continent. Or, ce vote négatif fait malgré tout prospérer les sceptiques et met en danger la survie même de l'idée européenne.

Par conséquent, tous les acteurs politiques, tant au Luxembourg qu'à l'étranger, doivent s'unir dans leur combat pour conserver les atouts d'une union forte. Ils doivent faire taire les sceptiques et aider tous les citoyens européens, jeunes ou moins jeunes, à porter de nouveau

l'idée européenne dans leur cœur.

L'histoire de l'Union européenne est exemplaire car l'idée européenne a contribué à :

- réunir des peuples de différentes nations afin de garantir la paix à travers un continent déchiré ;
- renforcer les droits de l'homme en adhérant à des normes sociales communes et plus élevées ;
- améliorer les conditions de travail et de stabiliser les marchés d'emplois ;
- stabiliser le niveau économique général de l'union ainsi que de renforcer la prospérité économique de chacun des pays membres.

La réponse formulée par les responsables nationales devra englober des accords bilatéraux avec la Grande-Bretagne, qui devront permettre aux ressortissants britanniques de continuer à vivre et travailler au Luxembourg, bien évidemment sous réserve de certaines conditions. Ces accords devront également favoriser tant les études supérieures des étudiants britanniques au Luxembourg, que des études supérieures des étudiants luxembourgeois en Angleterre.

En promouvant et renforçant l'idée européenne, l'Union pourra de nouveau sortir forte de ces moments mouvementés et ainsi continuer à garantir de futures opportunités pour les générations à venir.

Nous devons simplement rester fidèles à nos convictions.

Nur eine starke Union garantiert die Zukunft Europas!



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lcgb.lu

Am 23. Juni 2016 erschütterte der negative Ausgang des britischen Referendums den gesamten europäischen Kontinent. In Luxemburg sowie in der ganzen Welt debattierten die politischen Entscheidungsträger sofort und mit großem Eifer die politischen und wirtschaftlichen Folgen für die 28 Mitgliedsländer der Europäischen Union.

Trotz allem ließen diese Diskussionen die sozialen und beruflichen Folgen für diejenigen britischen Mitbürger, die geprägt vom europäischen Geist in einem anderen Mitgliedsstaat eine neue Heimat gefunden haben, darunter auch über 6.000 britische Einwohner in Luxemburg, außer Acht.

Im Rahmen einer Pressekonferenz Mitte Juli (siehe Seite 12) forderte der LCGB die luxemburgische Regierung auf, eine

schnelle und effiziente Lösung als Antwort auf die persönlichen Sorgen und Nöte dieser Mitbürger zu finden. Der LCGB rief die Regierung auf, ihrer europäischen Verpflichtung nachzukommen indem sie Antworten zur Situation der britischen Staatsbürger in Luxemburg gibt, die diesen erlauben ihre berufliche und/oder familiäre Existenz im Großherzogtum fortzusetzen. Der LCGB appelliert an die Regierung nicht leichtsinnig zu handeln und diese Bürger, die maßgebend zum Wohlstand unseres Landes beigetragen haben, vor die Tür zu setzen.

Auf dem Grundprinzip des freien Verkehrs von Personen und Gütern beruhend, ist die Europäische Union seit ihrer Gründung im Jahr 1951 ein Garant für den Frieden sowie die politische und wirtschaftliche Stabilität unseres Kontinents. Und trotzdem lässt dieses negative Votum Skepsis aufkommen und gefährdet sogar das Überleben der europäischen Idee.

Deshalb muss sich die Politik in Luxemburg und im Ausland zusammen und gemeinsam für den Erhalt der starken Grundlage der Union kämpfen. Die Bedenken

der Skeptiker müssen verstummen, und die europäischen Bürger, ob jung oder alt, müssen die europäische Idee wieder im Herzen aufleben lassen und ihre Zweifel müssen in Vertrauen umgewandelt werden.

Die Geschichte der Europäischen Union ist beispielhaft, so hat ihre Idee dazu beigetragen:

- Menschen der unterschiedlichsten Nationen zu vereinigen und den Frieden auf dem zerrissenen Kontinent zu sichern;
- die Menschenrechte zu stärken, indem gemeinsame hohe soziale Standards eingeführt wurden;
- die Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Arbeitsmarkt zu stabilisieren;
- die allgemeine Wirtschaftsleistung der Union zu stabilisieren und den ökonomischen Wohlstand jedes Mitgliedslandes zu stärken.

Die Reaktion der nationalen Verantwortlichen muss bilaterale Abkommen mit Großbritannien beinhalten, die britischen Staatsbürgern erlauben, weiterhin in Luxemburg zu leben und zu arbeiten, selbstverständlich unter Einhaltung bestimmter

Bedingungen. Außerdem müssen sowohl die Hochschulstudien von britischen Studenten in Luxemburg als auch die von luxemburgischen Studenten in England gefördert werden.

Durch die Förderung und Festigung der europäischen Idee, kann die Gemeinschaft gestärkt aus dieser bewegenden Zeit hervorgehen und auch die Zukunft der kommenden Generationen sichern.

Wir müssen einfach unseren Überzeugungen treu bleiben.

Projet de loi sur la nationalité Toujours quelques failles

Lors d'une rencontre entre le LCGB et le Comité de Liaison des Associations d'Etrangers (CLAE), en date du 10 juin 2016, les deux interlocuteurs ont généralement salué l'adaptation prévue de la législation sur la nationalité. Conscients du fait que l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise relève à la fois une question d'accès aux droits civiques et à l'attachement au Grand-Duché du Luxembourg et sa population, les deux organisations doivent cependant regretter que certaines propositions très progressistes de l'avant-projet de loi ne figurent plus dans le texte déposé à la Chambre des Députés.

Le CLAE regrette tout particulièrement que le projet de loi ne prévoit plus la dispense à l'épreuve d'évaluation de la langue luxembourgeoise pour les résidents non-luxembourgeois qui ont suivi un cours de langue de 100 heures et qui ont une résidence habituelle d'au moins 8 années. Cette disposition aurait justement facilité l'accès à la nationalité luxembourgeoise aux personnes qui, en raison d'un faible niveau scolaire, ont peu de chances de réussir l'examen linguistique malgré le fait qu'ils ont fait de sérieux efforts pour apprendre le luxembourgeois.

Le LCGB et le CLAE sont également d'avis que les exigences linguistiques sont trop restrictives et risquent de faire de la langue luxembourgeoise un facteur d'exclusion plutôt qu'un facteur d'intégration. Les deux interlocuteurs insistent pourtant sur l'importance du trilinguisme au Luxembourg et regrettent la lourdeur des procédures administratives de la naturalisation ainsi que le manque d'opportunité d'apprentissage du luxembourgeois comparé à la demande.

Le LCGB et le CLAE ont également profité de l'occasion pour discuter sur les immigrations récentes résultant de la crise économique européenne et des conflits au Moyen-Orient, plus particulièrement en Syrie. Les deux organisations tiennent à rappeler les défis sociaux qui les accompagnent, que ce soit au niveau de l'accès au logement ou au marché du travail.



Gesetzesentwurf über die Staatsangehörigkeit Noch immer Mängel

Bei einem Treffen zwischen dem LCGB und dem Verbindungsausschuss der Ausländerverbände (CLAE) am 10. Juni 2016 haben beide Gesprächspartner allgemein die vorgesehene Angleichung der einschlägigen Gesetzgebung zur Staatsangehörigkeit begrüßt. Im Bewusstsein, dass der Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit auch den Zugang zu den Bürgerrechten und die Bindung an das Großherzogtum und dessen Bevölkerung beinhaltet, bedauern beide Organisationen, dass bestimmte, sehr fortschrittliche Vorschläge im hinterlegten Gesetzesentwurf nicht mehr auftauchen.

Der CLAE bedauert besonders, dass der Entwurf nicht mehr die Befreiung von der Prüfung der luxemburgischen Sprachkompetenz für ansässige Nicht-Luxemburger vorsieht, die einen Sprachunterricht von 100 Stunden besucht haben und ihren ständigen Wohnsitz seit mindestens 8 Jahren im Großherzogtum haben. Diese Bestimmung hätte den Zugang zur luxemburgischen Staatsangehörigkeit für diejenigen erleichtert, die aufgrund eines geringen Bildungsstandes kaum Chancen haben, die Sprachprüfung zu bestehen, wenngleich sie sich ernsthaft um das Erlernen des Luxemburgischen bemüht haben.

Der LCGB und der CLAE sind ebenfalls der Meinung, dass die sprachlichen Anforderungen zu restriktiv sind und so aus der luxemburgischen Sprache einen Faktor der Ausgrenzung statt der Integration machen könnten. Beide Gesprächspartner bestehen jedoch auf die Bedeutung der Dreisprachigkeit in Luxemburg und bedauern des Weiteren die Schwere der Verwaltungsprozeduren im Rahmen der Naturalisierung sowie die fehlenden Möglichkeiten des Erlernens des Luxemburgischen im Vergleich zur Nachfrage.

Der LCGB und der CLAE nutzen die Gelegenheit zur Erörterung der jüngsten Einwanderungen infolge der europäischen Wirtschaftskrise und der Konflikte im Mittleren Osten, insbesondere in Syrien. Beide Organisationen betonten ausdrücklich, die damit einhergehenden sozialen Herausforderungen, sei es beim Zugang zu Wohnungen oder zum Arbeitsmarkt.

Projet de loi sur la nationalité Échange de vues avec le Ministre de la Justice

Lors d'une réunion du Comité Central du LCGB en date du 13 juin 2016, Monsieur Félix BRAZ, Ministre de la Justice, a présenté les éléments clés de l'adaptation prévue de la législation concernant l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.

Le Ministre de la Justice a souligné que 46 % des résidents du Grand-Duché ne disposent actuellement pas d'un passeport luxembourgeois. Chaque année, environ 2.500 personnes achèvent la procédure de naturalisation. En relevant pourtant un solde migratoire net de 10.000-12.000 personnes, on peut constater que 4 fois plus d'immigrants rejoignent notre pays en tant que résidents sans reprendre la nationalité luxembourgeoise.

Monsieur Félix BRAZ, Ministre de la Justice, a par la suite présenté les 4 mesures proposées afin d'améliorer la cohésion sociale et l'intégration des étrangers, dont notamment :

- le droit du sol de la 1^{ère} génération ;
- le raccourcissement à 5 ans de la durée requise de résidence au Luxembourg ;
- le maintien du niveau requis de langues ;
- ainsi que l'élargissement de l'instruction civique de 6 à 24 heures.

En clôturant avec une séance animée de questions, le LCGB a salué le caractère progressif de la loi envisagée par le gouvernement toute en regrettant la lourdeur des procédures administratives de la naturalisation ainsi que le manque d'opportunité d'apprentissage du luxembourgeois comparé à la demande.



Gesetzesentwurf über die Staatsangehörigkeit Meinungsaustausch mit dem Justizminister

Anlässlich einer Sitzung des Zentralkomitees des LCGBs am 13. Juni 2016, präsentierte Justizminister Félix BRAZ die wichtigsten Eckdaten zur Änderung des Nationalitätengesetzes.

Der Justizminister unterstrich hierbei, dass aktuell 46 % der Einwohner des Großherzogtums keinen luxemburgischen Pass besitzen. Jedes Jahr schließen etwa 2.500 Personen den Einbürgerungsprozess ab. Bei einer Einwanderungsrate von 10.000-12.000 Personen pro Jahr, entspricht dies jährlich etwa viermal so vielen zusätzlichen Migranten, die die luxemburgische Staatsangehörigkeit nicht annehmen.

Justizminister Félix BRAZ präsentierte anschließend 4 Neuerungen, um den sozialen Zusammenhalt und die Integration von Ausländern zu stärken:

- das Geburtsortprinzip der 1. Generation;
- die Verkürzung der obligatorischen Wohnsitzdauer in Luxemburg auf 5 Jahre;
- die Beibehaltung der aktuellen Sprachanforderungen;
- das Ausweiten der Staatsbürgerkunde von 6 auf 24 Stunden.

Während der anschließenden Diskussion, befürwortete der LCGB die progressiven Eigenschaften des vorgeschlagenen Gesetzes. Er bedauerte jedoch die Schwere der Verwaltungsprozeduren im Rahmen der Neutralisierung sowie das mangelnde Angebot des Erlernens des Luxemburgischen im Vergleich zur Nachfrage.



Aides financières pour études supérieures

Les changements prévus

En juin 2016, une délégation du LCGB et du LCGJ (LCGB-Jeunes) a rencontré le Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Marc HANSEN, pour un échange de vues sur le projet de loi relatif aux aides financières pour études supérieures.

À l'occasion de cette rencontre, les affaires actuellement en cours auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne furent discutées. Le Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche a pourtant souligné que certaines des dispositions légales en questions ne sont plus en vigueur. Le Ministre Marc HANSEN a également abordé la problématique des familles recomposées, qui ne se pose plus dans la pratique administrative, suite à l'introduction d'un système d'aide financière modulaire comprenant notamment une partie attribuée en fonction du revenu total annuel dont dispose le ménage duquel fait partie l'étudiant, ainsi que la condition d'une durée de travail ininterrompue de 5 ans au Grand-Duché, qui fut substituée par la notion de 5 ans sur une période de référence de 7 années.

Tout en saluant le projet de loi, Patrick DURY, président national du LCGB, a relevé quelques revendications complémentaires, dont la nécessité de garantir le droit de l'étudiant à l'intégralité de l'aide financière sous forme de prêt afin de permettre à chaque jeune, qui ne pourra pas prétendre à des bourses d'études ou à un soutien financier des parents, de poursuivre des études supérieures.

Le LCGB a également pu marquer son accord sur le principe d'une adaptation régulière des différentes composantes d'aides financières (bourse de base, bourse sociale, bourse de mobilité, bourse familiale) mais revendique que le même mécanisme de revalorisation devra être appliqué au montant de base des prêts.

Gesetzesentwurf „Studienbeihilfen“

Die geplanten Änderungen

Im Juni 2016 traf eine Delegation des LCGBs und der LCGJ (LCGB-Jugend) den beigeordneten Minister für Hochschulwesen und Forschung, Marc HANSEN, zum Meinungsaustausch über den Gesetzesentwurf für Studienbeihilfen.

Während des Treffens wurden auch die gegenwärtig anhängenden Verfahren beim Europäischen Gerichtshof besprochen. Der beigeordnete Minister für Hochschulwesen und Forschung betonte, dass die laufenden Verfahren im Zusammenhang mit derzeit nicht mehr gültigen gesetzlichen Bestimmungen stehen. Minister Marc HANSEN brachte hierbei die Problematik der Patchwork-Familien zur Sprache, die sich seit der Einführung einer modularen Finanzierungshilfe in der Praxis nicht mehr stellt. Diese sieht vor, dass ein Teil der Studienbeihilfen an das Jahreseinkommen des Haushaltes, dem der Student angehört, gebunden ist sowie die Erweiterung der Bedingung, einer durchgehenden Beschäftigung von 5 Jahren im Großherzogtum, auf eine Beschäftigung von mindestens 5 Jahren innerhalb der letzten 7 Jahre vor Beantragung.

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGBs, der den Gesetzesentwurf grundsätzlich begrüßt, stellte dennoch weitere Forderungen und sieht die Notwendigkeit, eines garantierten Anspruchs für Studenten auf den vollen Umfang von Studienbeihilfen in Form von Darlehen, damit alle jungen Menschen, die nicht auf Stipendien oder die finanzielle Hilfe der Eltern zurückgreifen können, ein Hochschulstudium absolvieren können.

In diesem Kontext stimmte der LCGB auch zu, dass die verschiedenen Elemente der Beihilfen (Basisstipendium, soziales Stipendium, Mobilitätsstipendium, Familienstipendium) regelmäßig angepasst werden, fordert dies aber auch für den Basisbetrag der Studiendarlehen.



Assurance dépendance

Réforme critiquée !

À l'occasion de sa réunion du 27 juin 2016, le Comité exécutif du LCGB a exprimé des critiques quant à la réforme de l'assurance dépendance, pour laquelle le Conseil de Gouvernement a adopté un projet de loi alors que de nombreuses questions restent toujours sans réponse satisfaisante. Bien que le Gouvernement rappelle à toute occasion son engagement pour un maintien de la qualité des prestations et un maintien des emplois actuels dans le secteur d'aides et de soins, le projet de loi ne donne à ce sujet aucune preuve tangible.

En effet, les textes qui traiteront le volet qualité seront adoptés sous forme de règlements grand-ducaux inexistant à l'heure actuelle. Une diminution de l'emploi reste cependant à craindre puisque la réforme accentue les mesures d'économies budgétaires initiées en 2015 dans le cadre du « Zukunftspak » (-14,50 millions € en 2016 et -38,5 € millions en 2017). Ainsi, la réforme vise clairement une réduction des dépenses, ce qui soulève la question si le niveau des prestations peut réellement être maintenu voire même amélioré avec moins de moyens financiers.

Le LCGB regrette que le Gouvernement ait pris le choix de ne plus continuer les discussions avec les partenaires sociaux et d'adopter un texte incomplet et incohérent pour la simple raison de pouvoir maintenir la date d'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} janvier 2017. Faute de réponses à plusieurs questions essentielles quant au fonctionnement de la nouvelle assurance dépendance et faute d'un nouveau texte coordonné qui reprend l'ensemble des amendements gouvernementaux depuis la transmission de l'avant-projet de loi initial de fin avril 2016, le LCGB ne peut pas donner son accord au projet de réforme d'assurance dépendance.

Convention bilatérale entre la Belgique et le Luxembourg

En dehors du cadre de la réforme de l'assurance dépendance, le Comité exécutif du LCGB a pris acte du projet d'assurance autonomie en préparation en Région Wallonne. Dans ce contexte, le LCGB revendique la conclusion d'une convention bilatérale entre la Belgique et le Luxembourg afin de définir les principes de fonctionnement entre les deux systèmes d'assurance dépendance afin que chaque frontalier belge puisse en bénéficier le cas échéant.

Depuis l'introduction de l'assurance dépendance luxembourgeoise à la fin des années 1990, les 175.000 frontaliers (dont 40.000 belges) occupés au Luxembourg contribuent à financer un système de prestations sociales dont ils ne peuvent à présent bénéficier que de façon très limitée. Une convention bilatérale pourrait éviter des recours en justice de frontaliers et régler la problématique une fois pour toute de manière à ne pas hypothéquer le système luxembourgeois d'assurance dépendance. Le cas échéant, une condamnation du Luxembourg devant des juridictions européennes pourrait entraîner comme dans le dossier des bourses d'études une explosion des coûts qui mettrait au grand final toutes les prestations actuelles en cause.



Pflegeversicherung

Kritik an der Reform

Der Exekutivausschuss des LCGBs diskutierte am 27. Juni 2016 die Reform der Pflegeversicherung, anlässlich welcher der Regierungsrat einen Gesetzesentwurf verabschiedet hat, obwohl zahlreiche von den Sozialpartnern aufgeworfene Fragen immer noch nicht zufriedenstellend beantwortet wurden.

Wenngleich die Regierung bei jeder Gelegenheit an ihren Einsatz für die Gewährleistung der Qualität der Leistungen und für die Wahrung der derzeitigen Arbeitsplätze im Pflege- und Hilfsbereich erinnert, liefert der Gesetzesentwurf diesbezüglich keine stichhaltigen Beweise.

Die Gesetzestexte, die das Thema der Qualität behandeln, sollen in Form von großherzoglichen Verordnungen angenommen werden, die jedoch noch nicht bestehen. Ein Abbau von Arbeitsplätzen bleibt zu befürchten, da die Reform die Haushaltssparmaßnahmen verstärkt, die im Jahre 2015 im Rahmen des sogenannten „Zukunftspakets“ (-14,50 Millionen € in 2016 und -38,5 Millionen € in 2017) in die Wege geleitet wurden. Die Reform zielt eindeutig auf eine Senkung der Ausgaben ab, wobei sich die Frage stellt, ob das Niveau der Leistungen wirklich aufrechterhalten oder sogar verbessert werden kann, wenn weniger finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Der LCGB bedauert, dass sich die Regierung dazu entschieden hat, die Gespräche mit den Sozialpartnern nicht mehr fortzusetzen und einen unvollständigen, inkohärenten Gesetzestext zu verabschieden, nur damit der Termin des Inkrafttretens der Reform – 1. Januar 2017 – eingehalten werden kann.

Solange grundlegende Fragen über die Funktionsweise der neuen Pflegeversicherung nicht beantwortet werden und kein einheitlicher Text mit sämtlichen Änderungen der Regierung seit der Übermittlung des Vorentwurfs des Gesetzes Ende April 2016 vorliegt, kann der LCGB sich nicht mit dem Reformatentwurf der Pflegeversicherung einverstanden erklären.

Bilaterales Abkommen zwischen Belgien und Luxemburg

Neben der Reform der Pflegeversicherung nahm der Exekutivausschuss des LCGBs auch den Entwurf zur Autonomie-Versicherung, der in der wallonischen Region vorbereitet wird, zur Kenntnis. In diesem Kontext fordert der LCGB den Abschluss eines bilateralen Abkommens zwischen Belgien und Luxemburg, damit die Funktionsgrundlagen zwischen beiden Pflegeversicherungssystemen festgelegt werden, so dass jeder belgische Grenzgänger gegebenenfalls in den Genuss dieser Systeme gelangen kann.

Seit der Einführung der luxemburgischen Pflegeversicherung Ende der neunziger Jahre tragen die 175.000 Grenzgänger (darunter rund 40.000 belgische Staatsbürger), die in Luxemburg beschäftigt sind, zur Finanzierung dieses Sozialleistungssystems bei, das sie nur begrenzt selber nutzen können. Durch ein bilaterales Abkommen könnte diese Problematik gelöst und Klagen durch Grenzgänger vor Gericht verhindert werden, so dass das luxemburgische Pflegeversicherungssystem nicht zusätzlich belastet wird. Eine Verurteilung Luxemburgs seitens der europäischen Gerichtshöfe könnte, wie bei den Studienbörsen, dazu führen, dass die Kosten explodieren und somit schlussendlich sämtliche derzeitigen Leistungen gefährdet wären.



Prestations familiales

Réforme = échec !

Compte tenu des nombreuses critiques à l'égard de la réforme des prestations familiales, le LCGB avait adressé une lettre ouverte aux députés luxembourgeois afin de les inciter à ne pas voter le 29 juin 2016 cette réforme, qui vise avant tout des économies budgétaires sur le dos des familles.

Malgré tout, la réforme fut adoptée et, contrairement aux dires du Gouvernement que « personne ne perdra », dès la rentrée les familles nombreuses actuelles vont subir des pertes financières au niveau de l'allocation de rentrée scolaire tandis que les futures familles nombreuses se verront attribuer des montants d'allocations familiales beaucoup moins importants.

Le LCGB regrette également qu'avec la réforme des prestations familiales, le Gouvernement n'a pas su atteindre un seul des buts affichés :

- aucune égalité de traitement des enfants pendant les +/- 18 ans que le système dual des allocations familiales est en place ;
- aucune sélectivité sociale plus poussée des prestations familiales ;
- aucun soutien renforcé des familles monoparentales ;
- aucune lutte efficace contre la pauvreté des enfants.

29 juin 2016 : Piquet de protestation au sujet de la réforme des allocations familiales



Familienleistungen

Reform = Misserfolg

Angesichts der zahlreichen Kritikpunkte an der Reform der Familienleistungen hatte der LCGB ein offenes Schreiben an die luxemburgischen Abgeordneten gerichtet, um sie dazu zu bewegen, am 29. Juni 2016 diese Reform, die vor allem Haushaltseinsparungen zu Lasten der Familien vorsieht, zu verwerfen.

Nichtsdestotrotz wurde die Reform angenommen und, entgegen den Aussagen der Regierung, dass „niemand etwas verlieren wird“, werden aktuell bestehende kinderreiche Familien bei Schulbeginn finanzielle Einbußen bei der Zahlung der Schulanfangszulage erleiden, während künftige kinderreiche Familien weitaus geringere Familienzulagen erhalten werden.

Der LCGB bedauert diesbezüglich, dass keines der angekündigten Ziele der Regierung erreicht wurde:

- keine Gleichbehandlung von Kindern während den +/- 18 Jahren, solange das duale Kinderzulagsystem besteht;
- keine wirkliche soziale Selektivität bei den Familienleistungen;
- keine bessere Unterstützung von Alleinerziehenden;
- keine effiziente Bekämpfung der Kinderarmut.

29. Juni 2016: Protestkundgebung bezüglich der Kindergeldreform



Nouvelle loi concernant les prestations familiales

Si vous devenez parents maintenant, vous avez droit aux prestations suivantes* :

Allocation pour l'avenir des enfants (Abr. : allocation familiale) :

265 € / mois / enfant

L'allocation est due à partir du mois de naissance jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis. Sous certaines conditions un prolongement jusqu'à 25 ans accomplis est possible. Le boni pour enfants est désormais intégré dans cette allocation.

Majorations d'âge :

Enfant âgé 6 - 11 ans = **20 € / mois**
Enfant âgé ≥ 12 ans = **50 € / mois**

Allocation de naissance :

1740,09 €

Versée sur demande et en trois tranches (allocation pré-natale, allocation de naissance, allocation post-natale) de 580,03 €.

Allocation de rentrée scolaire :

Enfant âgé 6 - 11 ans = **115 € / an**
Enfant âgé ≥ 12 ans = **235 € / an**

Versée d'office au mois d'août de chaque année. Aucune demande n'est à remplir.

Allocation spéciale supplémentaire :

200 € / mois

Pour une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

*Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er août 2016 et sont applicables aux parents, si l'enfant sera né après le 31 juillet 2016 et aux parents qui commencent à travailler / s'installent au Luxembourg après le 31 juillet 2016. Les parents des enfants déjà nés ou nés avant le 1er août 2016 ou les parents qui ont travaillé / se sont installés au Luxembourg avant le 1er août 2016 continueront à recevoir le montant de base des allocations familiales avant le 1er août 2016. Les nouveaux montants des autres prestations sont également valables pour eux.



**Calculez votre situation personnelle à l'aide de la calculatrice digitale sur :
WWW.LCGB.LU**

Neues Gesetz zu den Familienleistungen

Wenn Sie nach dem 31. Juli 2016 Eltern werden, haben Sie das Recht auf folgende Leistungen:

Zulage für die Zukunft der Kinder (kurz: Kindergeld):

265 € / Monat / Kind

Das Kindergeld wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum 18. Lebensjahr gezahlt.
Unter bestimmten Bedingungen ist eine Verlängerung bis einschließlich zum 25. Lebensjahr möglich.
Der Kinderbonus wird in diese Zulage integriert.

Alterszulage:

Kind 6 - 11 Jahre = 20 € / Monat
Kind ≥ 12 Jahre = 50 € / Monat

Geburtszulage:

1740,09 €

Überweisung auf Anfrage in drei Zahlungen (vorgeburtliche Zulage, eigentliche Geburtszulage, nachgeburtliche Zulage) von jeweils 580,03 €.

Schulanfangszulage:

Kind 6 - 11 Jahre = 115 € / Jahr
Kind ≥ 12 Jahre = 235 € / Jahr

Sie wird für den Monat August automatisch ausbezahlt. Ein Antrag ist nicht nötig.

Sonderzulage für behinderte Kinder:

200 € / Monat

Bei Beeinträchtigung oder permanenter Minderung der physischen oder geistigen Fähigkeiten von mind. 50 % der Fähigkeiten eines gesunden Kindes gleichen Alters.

*Die neuen Bestimmungen treten am 1. August in Kraft und gelten für Eltern, deren Kind nach dem 31. Juli 2016 geboren wird und Eltern, die nach dem 31. Juli 2016 in Luxemburg anfangen zu arbeiten/ihren Wohnsitz nach Luxemburg verlegen. Eltern, deren Kinder vor dem 1. August 2016 geboren werden/worden sind oder Eltern, die vor dem 1. August 2016 in Luxemburg angefangen haben zu arbeiten/ihren Wohnsitz nach Luxemburg verlegt haben, erhalten weiterhin das Kindergeld laut den Bestimmungen vor dem 1. August 2016. Alle neuen Beträge der anderen Familienleistungen gelten auch für sie.

Berechnen Sie Ihre persönlichen Familienzulagen mit Hilfe des Online-Rechners:

WWW.LCGB.LU



Nova lei sobre os abonos de família

Para todos aqueles que venham a ser pais após 31 de Julho de 2016, o direito aos abonos é o seguinte* :

Abono de família para o futuro das crianças (abr. : allocation familiale) :

265 € / mês / criança

O abono é devido a partir do mês de nascimento até à idade de 18 anos. Sob certas condições é possível um prolongamento até aos 25 anos de idade. O « boni pour enfants » já se encontra integrado neste subsídio.

Majoração de idade :

Crianças com idade compreendida entre
6 - 11 anos = 20 € / mês
≥ 12 anos = 50 € / mês

Subsídio de nascimento :

1740,09 €

Pago após solicitação e em três tranches (subsídio pré-natal, subsídio de nascimento e subsídio post-natal) de 580,03 €.

Subsídio de início de ano escolar :

Crianças com idade compreendida entre
6 - 11 anos = 115 € / ano
≥ 12 ans = 235 € / ano

Atribuído automaticamente todos os anos no mês de Agosto sem necessidade de preenchimento de qualquer requerimento.

Subsídio especial suplementar :

200 € / mês

Por diminuição ou redução permanente de pelo menos 50% da capacidade física ou mental comparativamente a uma criança normal com a mesma idade.

*As novas disposições entrarão em vigor no dia 1 de Agosto de 2016 e são aplicáveis aos pais de crianças nascidas após 31 de Julho de 2016 e aos pais que começem a trabalhar ou que se instalem no Luxemburgo a partir de 31 de Julho de 2016. Os pais cujos filhos nasceram antes de 1 de Agosto de 2016 e os pais que já trabalhavam ou se encontravam instalados no Luxemburgo antes de 1 de Agosto de 2016 vão continuar a receber o montante de base do abono de família que se encontrava definido antes de 1 de Agosto de 2016. Os novos montantes dos outros subsídios são igualmente válidos para eles.

Calcule a sua situação pessoal com a ajuda da calculadora digital do em :

WWW.LCGB.LU





À l'occasion d'une conférence de presse en date du 12 juillet 2016, Patrick DURY, président national du LCGB, a adressé ses revendications au Gouvernement luxembourgeois suite au résultat désastreux du référendum britannique sur l'appartenance à l'Union européenne, notamment une solution rapide et efficace quant à la situation et au statut des 6.119 résidents britanniques au Luxembourg.

Les acteurs politiques nationaux débattent avec grand enthousiasme les implications économiques et politiques du BREXIT, sans pourtant considérer les conséquences personnelles ni pour les citoyens britanniques au Luxembourg ni pour les citoyens luxembourgeois en Grande-Bretagne. De nombreux expatriés se trouvent désormais confrontés à une multitude de questions accompagnée d'un niveau élevé d'incertitude dont : Est-ce que j'aurais besoin de demander un permis de travail afin de continuer ma vie professionnelle actuelle ? Est-ce que je pourrais quand-même continuer à recevoir ma pension de l'état britannique au Luxembourg (ou vice-versa) en cas de la fin des accords mutuels ?

Afin d'éliminer toutes ces incertitudes et inquiétudes personnelles face à des contraintes administratives (demande de carte bleue européenne permettant de travailler dans les pays membres de l'UE, demande de résidence au Luxembourg, autorisation de travail au Luxembourg avec obligation de passer un examen médical, etc.), le LCGB s'engage à ce que, indépendamment des conditions qui seront négociées au niveau européen, le gouvernement luxembourgeois clarifie à l'immédiat la situation des ressortissants de la Grande-Bretagne. En sachant que la Grande-Bretagne applique également le principe de la double nationalité, le LCGB revendique du gouvernement de rapidement faciliter et accélérer les procédures de naturalisation afin que les citoyens britanniques inquiets puissent assurer la continuation de leur vie professionnelle et/ou familiale au Luxembourg.

Im Rahmen einer Pressekonferenz forderte der LCGB-Nationalpräsident, Patrick DURY, am 12. Juni 2016, nach dem katastrophalen Ergebnis des britischen Referendums über die Zugehörigkeit zur Europäische Union, eine rasche und effiziente Lösung für die Situation und das Statut der 6.119 britischen Bürger im Großherzogtum.

Obwohl die nationalen politischen Entscheidungsträger mit großem Eifer die wirtschaftlichen und politischen Folgen des BREXIT-Votums debattieren, werden die persönlichen Konsequenzen sowohl der britischen Bürger in Luxemburg als auch der luxemburgischen Bürger in Großbritannien nicht berücksichtigt. Zahlreiche Expats sehen sich mit einer ganzen Bandbreite an Fragen konfrontiert mit denen ein hohes Maß an Unsicherheit einhergeht, u.a. ob sie eine Arbeitserlaubnis benötigen, um ihr derzeitiges Berufsleben fortzusetzen, ob sie trotz alledem weiterhin Rente vom britischen Staat im Großherzogtum (und umgekehrt) erhalten, wenn die gegenseitigen Abkommen auslaufen?

Um all diese persönlichen Unsicherheiten und Sorgen aufgrund von administrativen Zwängen und Einschränkungen (Antrag auf die „EU Blue Card“, d.h. die Arbeitserlaubnis in den Mitgliedsländern der EU, Aufenthaltserlaubnis in Luxemburg, Arbeitserlaubnis in Luxemburg mit verpflichtender ärztlicher Kontrolle, usw.) aufzuheben, ruft der LCGB die luxemburgische Regierung dazu auf, unverzüglich die Lage der britischen Bürger zu klären, ungeachtet der Bedingungen, die auf europäischer Ebene ausgehandelt werden. Da Großbritannien ebenfalls die doppelte Staatsangehörigkeit erlaubt, fordert der LCGB von der luxemburgischen Regierung die rasche Vereinfachung und Beschleunigung der Einbürgerung, damit die besorgten britischen Bürger weiterhin ein gesichertes Berufsleben und/oder Familienleben in Luxemburg fortsetzen können.

Si vous êtes un ressortissant de la Grande-Bretagne et vous avez des questions à poser concernant la double nationalité ou vous avez besoin de plus d'information, n'hésitez pas à contacter le LCGB-Helpdesk au **49 94 24-333 !**

Sind Sie britischer Staatsbürger und haben Fragen zur doppelten Staatsbürgerschaft in Luxemburg oder brauchen weitere Informationen? Kontaktieren Sie den LCGB-Helpdesk unter Tel.: **49 94 24-333!**

Or, dans ce contexte, le LCGB tient également à rappeler que la libre circulation des personnes au sein du territoire européen est un principe fondamental de l'Union garantissant ainsi le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement des salariés. Depuis de nombreuses années, le LCGB revendique des standards sociaux partagés et appliqués à travers toute l'Europe dont notamment un salaire minimum garanti, des lois réglant le détachement des salariés, etc. Pourtant, le vote du BREXIT prononcé par les citoyens de la Grande-Bretagne repose plutôt sur un manque de crédibilité envers le gouvernement britannique que sur le rejet du caractère social de l'idée européenne. Sans vouloir s'immiscer dans la politique britannique, le LCGB œuvrera toutefois à conserver les aspirations européennes des conditions de travail égales à travers l'Europe, du traitement égal de tous les salariés, d'un statut harmonisé du salarié détaché (horaires de travail, salaires, sécurité) ainsi que de l'égalité des droits de tous les salariés.

Dans cet esprit, le LCGB continue à s'engager pour l'application du principe de la libre circulation de salariés et de biens à travers toute l'Europe et demande au Gouvernement luxembourgeois de trouver une solution rapide et efficace quant au statut des salariés britanniques au Luxembourg et quant au salariés luxembourgeois en Grande-Bretagne afin d'éviter de perdre du capital humain important.

Le LCGB tient également à évoquer le sort des plus de 1.200 jeunes luxembourgeois [ii] poursuivant actuellement leurs études en Grande-Bretagne, qui se retrouvent également inquiets quant à leur futur parcours ou bourses scolaires.



In diesem Zusammenhang möchte der LCGB ebenfalls daran erinnern, dass der freie Verkehr von Personen auf europäischem Hoheitsgebiet ein Grundprinzip der Europäischen Union ist und die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und gleichen Behandlung der Arbeitnehmer gewährleistet. Schon seit Jahren verlangt der LCGB einheitliche soziale Normen für ganz Europa, unter anderem einen garantierten

Mindestlohn, Gesetze über die Entsendung von Arbeitnehmern, usw. Die Entscheidung der Bürger Großbritanniens für den BREXIT beruht vielmehr auf der mangelnden Glaubwürdigkeit der britischen Regierung als auf der Ablehnung der Idee eines sozialen Europas. Ohne sich in die britische Politik einmischen zu wollen, setzt der LCGB sich für die Wahrung der europäischen Ideen ein, d.h. gleiche Arbeitsbedingungen in ganz Europa, gleiche Behandlung aller Arbeitnehmer, ein einheitliches Statut entsandter Arbeitnehmer (Arbeitszeiten, Löhne, Sicherheit) und gleiche Rechte aller Arbeitnehmer.

In diesem Sinne setzt der LCGB sich weiterhin für die Anwendung des Prinzips des freien Verkehrs von Arbeitnehmern und Gütern in ganz Europa ein und fordert die luxemburgische Regierung dazu auf, eine rasche und effiziente Lösung für den Status der britischen Arbeitnehmer in Luxemburg und für luxemburgische Arbeitnehmer in Großbritannien zu finden, damit bedeutendes menschliches Kapital nicht verloren geht.

Der LCGB möchte ebenfalls an die Lage der über 1.200 jungen Luxemburger erinnern [ii], die zurzeit in Großbritannien studieren und sich ebenfalls über ihre Zukunft oder ihre Stipendien Sorgen machen.

[i] Statec au 01.01.2016

[ii] Statec 2014/2015, étudiants luxembourgeois en Grande-Bretagne avec une aide financière

[i] Statec am 01.01.2016

[ii] Statec 2014/2015, luxemburgische Studenten mit finanzieller Unterstützung in Großbritannien

Projet de loi sur la nationalité

Pas de véritables avancées

Lors d'une rencontre entre le LCGB et l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI) au sujet du projet de loi sur la nationalité luxembourgeoise mi-juillet 2016, les deux interlocuteurs ont partagé l'avis que le projet de loi entraînera une amélioration de la législation actuelle.

Bien qu'il s'agisse d'un texte de compromis entre partis politiques, plusieurs avancées timides peuvent être repérées. L'ASTI salue tout particulièrement que le texte de la loi devient plus cohérent et lisible, rendant ainsi la législation plus accessible aux personnes qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise. Il en est de même pour l'introduction du droit du sol dans la législation luxembourgeoise, notamment celui de la première génération.

Pour sa part, le LCGB a souligné que l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise constitue un des instruments vitaux de l'intégration au Grand-Duché. Vu la lourdeur des procédures administratives de la naturalisation, le LCGB et l'ASTI saluent tout particulièrement que l'attribution de la nationalité par l'option sera réintroduite pour entre autres les enfants étrangers nés au Luxembourg qui ont fait leur parcours scolaire au pays ou encore par le mariage, etc.

Le LCGB et l'ASTI sont finalement d'avis que les exigences linguistiques sont trop restrictives et risquent de faire de la langue luxembourgeoise un facteur d'exclusion plutôt qu'un facteur d'intégration. Les deux interlocuteurs ont relevé l'importance du trilinguisme au Luxembourg et sont d'avis que la loi sur la nationalité devrait également reconnaître cette réalité linguistique et sociale du pays.

Gesetzesentwurf über die Staatsangehörigkeit

Keine echten Fortschritte

Bei einem Treffen des LCGBs und der ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés) Mitte Juli 2016 zum Nationalitätengesetz teilten beide Organisationen die Meinung, dass der Gesetzesentwurf über die Staatsangehörigkeit grundsätzlich eine Verbesserung gegenüber der aktuellen Gesetzgebung darstellt.

Obwohl der Gesetzestext auf einem Kompromiss zwischen den politischen Parteien beruht, konnten einige zögerliche Fortschritte im Entwurf ausfindig gemacht werden. Die ASTI begrüßt insbesondere, dass der neue Entwurf schlüssiger und verständlicher ist und somit zugänglicher für Bürger, die die luxemburgische Staatsbürgerschaft annehmen möchten. Dies gilt auch für die Einführung des Geburtsortsprinzips der ersten Generation.

Der LCGB unterstrich, dass die luxemburgische Staatsbürgerschaft ein entscheidendes Instrument zur Integration im Großherzogtum ist. Aufgrund der langwierigen Verwaltungsverfahren bei der Einbürgerung, unterstützen der LCGB und die ASTI die Wiedereinführung des Erwerbs der Staatsbürgerschaft durch ein Optionsverfahren, das z.B. für in Luxemburg geborene Kinder von nicht luxemburgischen Eltern, die ihre Schulzeit im Land verbracht haben, oder bei der Eheschließung mit einer/einem Luxemburger/in, usw. Anwendung findet.

Der LCGB und die ASTI sind ebenfalls der Meinung, dass die sprachlichen Anforderungen zu restriktiv sind und aus der luxemburgischen Sprache einen Faktor der Ausgrenzung statt der Integration machen könnten. Beide Gesprächspartner bestehen auf die Bedeutung der Dreisprachigkeit in Luxemburg und fordern, dass das Nationalitätengesetz, dieser sprachlichen und sozialen Realität Rechnung tragen soll.



Stéphane MULLER, délégué

En date du 31 mai 2016, le délégué libéré du LCGB de la société Rotarex, Stéphane MULLER, a participé à une réunion de travail avec Francis LOMEL, secrétaire général du LCGB, et Robert FORNIERI, secrétaire syndical en charge du secteur. Le secrétaire général a présenté la ligne directrice du LCGB et insisté sur l'importance du rapprochement entre la centrale du syndicat et les délégués des sociétés afin de permettre une meilleure identification sur le terrain.



D'autres sujets ont été également abordés tels que :

- le fonctionnement de l'équipe de la délégation ;
- la mission du délégué libéré ;
- l'évolution membre ;
- les élections sociales ;
- le dialogue social ;
- la convention collective.



Stéphane MULLER, Delegierter

Am 31. Mai 2016 kamen der von der Firma ROTAREX freigestellte LCGB-Delegierte, Stéphane MULLER, LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, und der zuständige Gewerkschaftssekretär, Robert FORNIERI, zu einer Arbeitsbesprechung zusammen. Der Generalsekretär betonte hierbei die Leitideen des LCGBs und die Bedeutung der Annäherung der Gewerkschaftszentrale und der Delegierten der Firma, um eine bessere Identifizierung vor Ort zu erreichen.

Weitere besprochene Themen waren:

- die Funktionsweise des Teams der Delegierten;
- die Aufgaben des freigestellten Delegierten;
- die Entwicklung der Mitglieder;
- die Sozialwahlen;
- der soziale Dialog;
- der Kollektivvertrag.



Améliorations qualitatives et augmentation linéaire

Le LCGB, l'OGBL et la direction d'Eurofoil Luxembourg SA, siège dans la zone industrielle « Riedgen » à Dudelange, ont signé une nouvelle convention collective pour les 260 salariés de l'entreprise d'une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, avec les améliorations suivantes :

- versement d'une prime pour 2015, dite de variabilité et liée à la réalisation d'objectifs de 600 € ;
- pour 2016 une augmentation linéaire de 32 € de l'ensemble des salaires avec effet rétroactif au 1^{er} janvier, cette augmentation correspond à 1 % ;
- maintien du principe de la prime de variabilité suite à une adaptation de certains critères et objectifs ;
- diverses modifications qualitatives sont apportées à la convention.

Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rforneri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu

Qualitative Verbesserungen und lineare Lohnerhöhung

Der LCGB, der OGBL und die Direktion von Eurofoil Luxembourg SA, mit Sitz in der Industriezone „Riedgen“ in Dudelange, haben einen neuen Kollektivvertrag für die 260 Angestellten für einen Zeitraum von 2 Jahren, vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 mit folgenden Neuerungen geschlossen:

- Auszahlung einer Variabilitätsprämie von 600 € für 2015, gebunden an das Erreichen der gesetzten Ziele;
- für 2016 erfolgt eine lineare Erhöhung aller Löhne um 32 €, rückwirkend zum 1. Januar 2016, dies entspricht einer Erhöhung von 1 %;
- Beibehaltung der variablen Prämie angepasst an verschiedene Kriterien und Ziel;
- weitere verschiedene Änderungen qualitativer Art werden im Kollektivvertrag festgehalten.



ArcelorMittal - Dudelange

Piquet de protestation : Faire valoriser la flexibilité !

En vue de l'échec des négociations pour une nouvelle convention collective, le LCGB et l'OGBL avaient organisé un piquet de protestation auprès d'ArcelorMittal Dudelange en date du 21 juin 2016.

Depuis des mois, les syndicats revendentiquent une augmentation salariale afin de faire valoriser la flexibilité témoignée par tous les salariés au sujet des nombreuses heures supplémentaires et des adaptations régulières aux plannings très variés.

La direction avait avancé une proposition inadaptée et maigre sous forme d'un choix entre une prime unique de 300 € brut pour 2015 ou encore une adaptation, conditionnée et risquée, de la prime annuelle existante, qui pourrait se chiffrer à zéro euros en 2016.

À l'occasion du piquet de protestation, le LCGB a lancé un appel à la direction d'ArcelorMittal d'enfin reconnaître la valeur et l'engagement de tous ses salariés du site de Dudelange par le biais d'une augmentation salariale négociable, et de profiter de cette chance pour finalement s'accorder et rester fidèle au modèle de paix social tant cher au pays !

Protestkundgebung zur Anerkennung der Flexibilität!

Da die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag gescheitert sind, organisierten der LCGB und der OGBL am 21. Juni 2016 eine Protestkundgebung bei ArcelorMittal Dudelange.

Bereits seit Monaten forderten die Gewerkschaften eine Lohnerhöhung zur Anerkennung der Flexibilität der gesamten Belegschaft, die sich in den zahlreichen Überstunden und den regelmäßigen Anpassungen der sehr variablen Arbeitspläne zeigt.

Die Direktion ihrerseits brachte allerdings nur den unangemessenen und bedauerlichen Vorschlag, der Wahl zwischen einer einmaligen Prämie von 300 € brutto für 2015 oder einer eingeschränkten und riskanten Anpassung der bestehenden jährlichen Prämie, die sich im Jahr 2016 auf null belaufen könnte, hervor.

Mit der Protestkundgebung richtet der LCGB den Appell an die Direktion von ArcelorMittal, endlich den Wert und das Engagement der Mitarbeiter des Standortes Dudelange durch eine verhandelbare Gehaltserhöhung anzuerkennen und somit die Chance zu nutzen, letztlich dem in diesem Land so wertvollen sozialen Frieden zuzustimmen und treu zu bleiben.





Dupont de Nemours / Dupont Teijin Film

Divers sujets à l'ordre du jour

Le 21 juin 2016, les membres effectifs de la délégation du personnel du LCGB de DUPONT DE NEMOURS et DUPONT TEIJIN FILMS se sont réunis. Tout d'abord, Nico KIEFFER, président de la délégation, a posé plusieurs questions concernant des points internes afin de pouvoir recueillir l'avis des autres membres ainsi que des représentants syndicaux.

Par la suite, le départ en retraite du président actuel de la délégation du personnel, Nico KIEFFER, ainsi que la relève du poste consécutif par Johny HILSEMER furent discutés.



Les prestations et services du LCGB

Action de distribution

En juillet 2016, l'assistant syndical, Marc KIRCHEN, a distribué la nouvelle brochure du LCGB, qui reprend tous les détails sur les prestations et services offerts aux membres du LCGB au sein de différentes entreprises. Ladite brochure souligne l'assistance offerte au niveau du droit de travail, du développement professionnel ainsi qu'en vie privée.



Verschiedene Themen besprochen

Am 21. Juni 2016 trafen sich die ordentlichen Mitglieder der LCGB-Personalvertretung der Unternehmen DUPONT DE NEMOURS und DUPONT TEIJIN FILMS. Nico KIEFFER, Präsident der Personalvertretung, begann mit mehreren Fragen zu internen Punkten, um die Meinung der anderen Mitglieder und die der Gewerkschaftsvertreter zu erfahren.

Des Weiteren wurde die Pensionierung des aktuellen Präsidenten der Personalvertretung, Nico KIEFFER, und die Nachfolge durch Johny HILSEMER diskutiert.

Service-Leistungen des LCGBs

Verteilaktion

Im Juli 2016 verteilte der Gewerkschaftsassistent, Marc KIRCHEN, mit den Delegierten die neue Broschüre des LCGBs, welche alle Leistungen und Service-Angebote für LCGB Mitglieder enthält, in diversen Unternehmen. Sie hebt hervor, mit welchen Mitteln der LCGB seine Mitglieder im Arbeitsrecht, bei der beruflichen Weiterentwicklung sowie im privaten Leben unterstützt.



Lux2016 - La paix sociale serait menacée !

Le comité de suivi des effectifs et des investissements, instauré dans le cadre de l'accord Lux2016 dans la sidérurgie, s'est réuni le 12 juillet 2016 sous la présidence du Ministre de l'Économie ainsi que du Ministre du Travail et de l'Emploi. Pour rappel : le but principal de ce comité est de veiller au respect des accords signés tant en matière d'investissement que de s'assurer du suivi et de la bonne application du volet social (CDR et application de la préretraite).

Ce qui au départ devait être une réunion de routine, s'est terminé sur une note amère remettant en cause plusieurs décennies d'histoire sociale de la sidérurgie luxembourgeoise.

Alors que l'ensemble des membres du comité de suivi arrivait à la conclusion que les divers engagements ont été honorés, la direction d'ArcelorMittal lâchait une bombe en présentant ses visions sur un futur plan de compétitivité post-Lux2016.

Pour la direction et à la plus grande consternation des syndicats, on n'aurait plus besoin d'un système de préretraite à partir de 2017, la CDR en tant que telle ne serait plus non plus indispensable et il faudrait réfléchir à la mise en place d'un régime simplifié de chômage conjoncturel. En même temps, la direction confirme mettre un frein à sa politique d'investissement, la rendant ainsi dérisoire pour l'avenir.

Alors que depuis des mois, la direction d'ArcelorMittal verse des larmes de crocodile sur la crise dont souffre l'acier, sur les cycles imprévisibles du secteur ainsi que sur le peu de visibilité qu'elle aurait sur les marchés, cette même direction serait subitement capable de prévoir l'évolution de l'effectif sur les quatre prochaines années.

Il va sans dire que le LCGB s'oppose fermement à cette vision réductrice pour l'avenir des sites luxembourgeois et réclame le maintien d'un plan d'avenir Lux2020. Les syndicats rappellent avec insistance la qualité du modèle social luxembourgeois qui a permis de traverser les plus fortes crises de la sidérurgie tout en préservant la paix sociale.

Lux2016 - Der soziale Frieden ist gefährdet

Der Begleitausschuss bezüglich des Personalstandes und der Investitionen, der im Rahmen des Abkommens Lux2016 der Stahlindustrie eingerichtet wurde, traf sich am 12. Juli 2016 unter dem Vorsitz des Wirtschaftsministers und des Ministers für Arbeit und Beschäftigung. Zu Erinnerung: das vorrangige Ziel des Ausschusses ist es, auf die Einhaltung der getroffenen und unterzeichneten Vereinbarungen seitens der Investitionen zu achten und sicher zu stellen, dass die Umsetzung der sozialen Aspekte beachtet wird („Cellule de reclassement (CDR)“ und Umsetzung des Vorruhestandes).

Was zunächst als Routineversammlung angesetzt war, endete mit einem bitteren Nachgeschmack und stellt Jahrzehnte sozialer Geschichte in der luxemburgischen Stahlindustrie in Frage.

Obwohl der Begleitausschuss zum Schluss gelangte, dass die verschiedenen Maßnahmen honoriert wurden, lies ArcelorMittal die Bombe platzen und verkündete seine Vision zur Entwicklung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit nach Ablauf des Lux2016 Abkommens.

Mit Entsetzen vernahmen die Gewerkschaften, dass die Direktion ab 2017 weder die Notwendigkeit für die Umsetzung des Vorruhestandes, noch die der CDR (Umschulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahme) sieht. Man müsse stattdessen über eine vereinfachte Regelung zur konjunkturbedingten Arbeitslosigkeit nachdenken. Gleichzeitig bestätigte die Geschäftsführung, dass man die Investitionspolitik stoppen wird - eine lächerliche Zukunftsvision.

Ausgerechnet die Direktion von ArcelorMittal, die seit Monaten Krokodilstränen, über die Krise, der Stahlindustrie, die unvorhersehbaren Zyklen des Bereiches und ihre geringe Sichtbarkeit auf dem Markt, vergießt, ist plötzlich in der Lage, die Bestandsentwicklung der kommenden vier Jahre vorauszusehen.

Selbstverständlich lehnt der LCGB diese limitierte Sicht für die Zukunft der luxemburgischen Standorte ab und verlangt das Aufrechterhalten des Zukunftsplans Lux2020. Die Gewerkschaften erinnern mit Nachdruck an die Qualität des luxemburgischen Sozialmodells, das dafür gesorgt hat, dass die Stahlindustrie ihre schwersten Krisen unter Wahrung des sozialen Friedens überstanden hat.





Revalorisation des salaires réels

En juillet 2016, le LCGB et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les 300 salariés de Kronospan Luxembourg S.A. L'entreprise installée dans la zone industrielle « Gadderscheier » à Sanem est le leader mondial de la fabrication de panneaux et produits à base de bois.

La nouvelle convention collective couvre une période de 3 ans (du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018) et comporte les améliorations suivantes :

- revalorisation des salaires réels et barémiques de :
 - de 0,20 € par heure (34,60 € par mois) à partir du 1^{er} janvier 2016 ;
 - de 0,10 € par heure (17,30 € par mois) à partir du 1^{er} janvier 2017 ;
 - de 0,05 € par heure (8,65 € par mois) à partir du 1^{er} janvier 2018 ;
- introduction d'un jour de congé supplémentaire à partir de 18 années d'ancienneté dans l'entreprise.



ArcelorMittal - Bissen

Une nouvelle convention pour 3 ans !

Mi-juillet 2016, le LCGB et l'OGBL ont signé la convention collective de travail pour le site de production d'ArcelorMittal à Bissen portant sur les améliorations suivantes :

- augmentation linéaire de 0,5 % à partir du 1^{er} janvier 2016 ;
- amélioration des critères d'obtention de la prime de production ;
- revalorisation de la gratification pour les salariés ex-ouvriers ;
- fixation des seuils pour la gratification pour les salariés ex-employés ;
- amélioration de la reconnaissance de la polyvalence exercée par les salariés ex-ouvriers.

Suite à l'actualité et la probabilité de rachat par un nouvel acteur du secteur d'activités des fils métalliques « Wire Solutions », et sur demande de la délégation du personnel, la durée de la convention sera de 3 ans !



Aufwertung der Reallöhne

Im Juli 2016 haben der LCGB und der OGBL die Erneuerung des Kollektivvertrages für die 300 Mitarbeiter der Firma Kronospan Luxembourg SA unterschrieben. Das Unternehmen mit Sitz in der Industriezone „Gadderscheier“ in Sanem ist weltweiter Marktführer in der Holz- und Holzwerkstoffindustrie.

Der erneuerte Kollektivvertrag gilt für drei Jahre, vom 01. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018 und enthält folgende Verbesserungen:

- Aufwertung der Reallöhne und Gehälterskala:
 - 0,20 € pro Stunde (34,60 € pro Monat) ab dem 01. Januar 2016;
 - 0,10 € pro Stunde (17,30 € pro Monat) ab dem 01. Januar 2017;
 - 0,05 € pro Stunde (8,65 € pro Monat) ab dem 01. Januar 2018;
- Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab einer Betriebszugehörigkeit von 18 Jahren.

Neuer Kollektivvertrag für die nächsten 3 Jahre!

Mitte Juli 2016 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen Kollektivvertrag für den ArcelorMittal Standort in Bissen mit folgenden Verbesserungen:

- lineare Gehaltserhöhung von 0,5 % ab dem 1. Januar 2016;
- Verbesserung der Kriterien zum Erhalt der Produktionsprämie;
- Aufwertung der Gratifikation für „Ex-Arbeiter“;
- Festlegung eines Schwellenwertes der Gratifikation für „Ex-Angestellte“;
- Verbesserung der Anerkennung der Polyvalenz der „Ex-Arbeiter“.

Aufgrund der aktuellen Berichte über eine wahrscheinliche Übernahme des Stahlkabelbereiches „Wire Solutions“ durch einen neuen Wirtschaftsakteur, wurde der Kollektivvertrag auf Drängen der Personaldelegation auf eine Dauer von 3 Jahren festgelegt.

À la rencontre des délégués LCGB

Les délégués LCGB de Lux TP ont rencontré le secrétaire général, Francis LOMEL, pour organiser le plan de travail de l'équipe. Les nouvelles prestations et services, l'agenda des activités du LCGB ainsi que la section portugaise furent présentés. À l'avenir, l'équipe de Lux TP bénéficiera d'un appui supplémentaire sur le terrain pour nos délégués et membres en personne de Tiago FERREIRA, assistant syndical, en parallèle avec Liliana BENTO, secrétaire syndicale. Par la suite, Jean-Paul BAUDOT, secrétaire syndical, a fait rapport de l'état actuel de la convention collective et des négociations.



Jean-Paul BAUDOT

Construction et Artisanat,
jbaudot@lcgb.lu

Treffen mit den LCGB Delegierten

Die LCGB-Personalvertreter von Lux TP trafen sich mit dem LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, um den Arbeitsplan des Teams zu koordinieren. Es wurden unter anderem die neuen Service-Leistungen, der Aktionskalender und die portugiesische Sektion vorgestellt. Zukünftig wird die Betriebsmannschaft von Lux TP, zur Betreuung der Delegierten und Mitglieder vor Ort, durch den Gewerkschaftsassistenten, Tiago FERREIRA, gemeinsam mit Gewerkschaftssekretrarin, Liliana BENTO, unterstützt. Im Anschluss informierte Gewerkschaftssekreträr, Jean-Paul BAUDOT, über den aktuellen Stand der Verhandlungen des Kollektivvertrages.



Liliana BENTO

Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA

Construction et Artisanat
tferreira@lcgb.lu

O LCGB é um sindicato que se compromete a melhorar as condições de remuneração e de trabalho dos seus afiliados mantendo e favorecendo o emprego!





Sur le terrain de la centrale de production d'enrobés

En juillet 2016, la secrétaire syndicale, Liliana BENTO, et l'assistant syndical, Tiago FERREIRA, accompagné du délégué LCGB de Karp Kneip, Marco SIMOES, ont visité la centrale de production d'enrobés à Hamm.

Vor Ort in der Asphaltproduktionsanlage

Im Juli 2016 begleiteten die Gewerkschaftssekretärin, Liliana BENTO, und der Gewerkschaftsassistent, Tiago FERREIRA, den LCGB Delegierten der Firma Karp Kneip, Marco SIMOES, bei einem Rundgang durch die Asphaltproduktionsanlage in Hamm.



Présence à la fête d'été

En juillet, la secrétaire syndicale, Liliana BENTO, et l'assistant syndical, Tiago FERREIRA, ont participé à la fête d'été de l'entreprise de construction Lux TP. Malgré le mauvais temps, de nombreux salariés se sont mobilisés afin de profiter de la bonne ambiance à l'ordre du jour lors de cet évènement annuel.



LCGB vor Ort beim Sommerfest

Im Juli nahmen die Gewerkschaftssekretärin, Liliana BENTO, und der Gewerkschaftsassistent, Tiago FERREIRA, am jährlichen Sommerfest des Bauunternehmens Lux TP teil. Trotz des schlechten Wetters herrschte bei den zahlreich erschienenen Mitarbeitern gute Laune.

Élaboration d'un catalogue de revendications

En date du 26 mai 2016, l'assistant syndical du LCGB, Dalibor JOCIC, a rencontré la délégation du personnel de Luxport SA, une société du port de Mertert/Wasserbillig spécialisée dans la logistique maritime et ferroviaire. A cette occasion, la délégation a, en présence de l'assistant syndical, préparé le futur renouvellement de la convention collective sous forme de catalogue de revendications. En tant que seul syndicat signataire, le LCGB s'engage à défendre les intérêts de tous salariés de Luxport SA. Pour finir, Dalibor JOCIC a pu participer à une visite guidée informative des installations.

Forderungskatalog erstellt

Am 26. Mai 2016, traf sich Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC, mit den Personalvertretern von Luxport SA, ein Unternehmen am Hafen von Mertert/Wasserbillig, welches auf die Logistik zu Wasser und auf der Schiene spezialisiert ist. Die Delegierten nutzten die Gelegenheit, um die zukünftige Erneuerung des Kollektivvertrages als auch den Forderungskatalog vorzubereiten. Als einzige vertragschließende Gewerkschaft verteidigt der LCGB die Interessen aller Arbeitnehmer von Luxport SA. Abschließend nahm Dalibor JOCIC an einer informativen Besichtigung des Unternehmens teil.



Jean-Paul BAUDOT

Garages

Transport routier

jpbaudot@lcgb.lu



Dalibor JOCIC

Transport routier, LCGB-ACAP

Gardiennage

djocic@lcgb.lu

KUEHNE+NAGEL



Préparation des négociations

En date du 1^{er} juin 2016, l'assistant syndical du LCGB en charge du secteur transport & logistique, Dalibor JOCIC, a rendu visite aux personnel de Kuehne+Nagel (K+N) à l'aéroport Findel. Avec plus de 1.200 sites à travers le monde, K+N est un leader incontestable de la logistique, que ce soit par voie routière, maritime ou fluviale. En tant que seul syndicat représenté et signataire, le LCGB s'engage au quotidien à défendre les intérêts des 600 salariés de K+N au Luxembourg.

À cette occasion, l'assistant syndical a également pu rencontrer les délégués permanents de K+N, Joe GOMES et Momo BADID, afin de finaliser quelques points du catalogue de revendications en vue d'un renouvellement de la convention collective.

Vorbereitung auf Neuverhandlungen

Am 1. Juni 2016, besuchte der für den Fachbereich Transport & Logistik zuständige Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC, die Mitarbeiter der Firma Kuehne+Nagel (K+N) am Standort Findel. Mit rund 1.200 weltweiten Niederlassungen gehört K+N zu den erfolgreichsten Unternehmen der Logistikbranche, sowohl im Straßenverkehr als auch in der See- und Luftfracht. Als einziger vertretene und unterzeichnende Gewerkschaft, verteidigt der LCGB tagtäglich die Interessen der 600 Mitarbeiter von K+N in Luxembourg.

Der Gewerkschaftsassistent traf sich aus diesem Grund mit den ständigen Personaldelegierten von K+N, Joe GOMES und Momo BADID, um einige Punkte des Forderungskataloges für die Erneuerung des Kollektivvertrages zu klären.



LCGB-Comité National du Gardiennage et de la Sécurité

Nouvelle brochure

En date du 13 juin 2016, des membres du comité national du gardiennage du LCGB, dont des délégués de G4S, Securitas, Dussmann et Brinks, ainsi que l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, ont distribué leur nouvelle brochure. Celle-ci informe sur la nouvelle convention collective, donne des informations pratiques et relève les personnes de contact du comité ainsi que les services offerts par le LCGB et a permis de rencontrer les agents affectés sur différents postes afin d'échanger des contacts, des points de vue et, le cas échéant, des sujets sensibles et individuels.



LCGB - Nationales Komitee für Wach- und Sicherheitsdienste

Neue Broschüre

Am 13. Juni 2016 verteilten Mitglieder des Komitees für Wach- und Sicherheitsdienste, darunter Delegierte von G4S, Securitas, Dussmann und Brinks in Begleitung des Gewerkschaftsassistenten, Dalibor JOCIC, ihre neue Broschüre. Diese enthält praktische Informationen zum neuen Kollektivvertrag, zu seinen Grundlagen, den Kontaktpersonen des Komitees sowie den Service-Leistungen des LCGBs. Ihre Verteilung erlaubte es, die Sicherheitsbeamten persönlich zu treffen, Kontaktdata und Meinungen auszutauschen und sensible sowie individuelle Themen zu besprechen.

Arnold Kontz Group / Bilia Luxembourg

Sans conséquences au personnel

Suite au rachat d'une partie des sociétés du Arnold Kontz Group par Bilia Luxembourg, le personnel se retrouve reparti sur deux sociétés distinctes quant à leur contrat de travail et leur hiérarchie. La délégation est intervenue afin que cette dissociation se fasse sans préjudice aux salariés, c'est à dire en garantissant la sauvegarde des postes de travail ainsi que les acquis de chaque salarié. Jusqu'à présent, les deux directions ont respecté leurs engagements.

Toutefois en vue des changements d'organisation, de nombreux salariés ont demandé que la délégation actuelle reste en place, ce qui fut confirmé par Arnold Kontz Group et la direction de Bilia Luxembourg jusqu'aux prochaines élections sociales.



Negative Folgen vermieden

Aufgrund der Übernahme von Teilen der Firma Arnold Kontz Group durch Bilia Luxembourg, wurde das Personal bezüglich ihres Arbeitsvertrages und ihrer Hierarchie auf zwei verschiedene Unternehmen aufgeteilt. Die Personaldelegation schritt ein, um negative Folgen für das Personal zu vermeiden sowie die Arbeitsplätze und Ansprüche der Mitarbeiter zu sichern. Bislang haben die Direktionen beider Unternehmen ihre Verpflichtungen eingehalten.

Angesichts dieser Änderungen, haben zahlreiche Angestellte gebeten, dass die aktuelle Personaldelegation bestehen bleibt. Die Arnold Kontz Group und die Direktion der Bilia Luxembourg haben im gegenseitigen Einvernehmen die derzeitige Personalvertretung bis zu den nächsten Sozialwahlen bestätigt.

D. g. à. d. / v. l. n. r.: Séverine RICHARD, Jorge COIMBRA, Silvano BERTINI, Celestino TRIGO, Romain HEIRAND, Reinaldo CAMPOLARGO, Goran DJURDJEVIC.

Secteur des taxis

Nouvelle loi

L'assistant syndical du LCGB en charge du secteur transport, Dalibor JOCIC, a rendu visite aux chauffeurs de taxis affectés à la gare centrale du Luxembourg ainsi qu'aux collègues de l'aéroport du Findel.

Lors d'un échange de vues animé, le sujet s'est principalement porté autour de la nouvelle loi des taxis, qui est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2016. Les conditions de travail des chauffeurs en question, ainsi que la situation alarmante de la concurrence déloyale sur le terrain furent également discutées.

En effet, le LCGB reste vigilant quant à l'application de la nouvelle réforme et se prépare d'ores et déjà à défendre les intérêts des quelques 700 chauffeurs de taxis au Grand-Duché.



Taxi Sektor

Neue Gesetzgebung

Der für den Fachbereich Transport zuständige Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC, besuchte die Taxifahrer am luxemburgischen Hauptbahnhof und am Flughafen Findel.

Es fand ein reger Meinungsaustausch vor allem bezüglich der neuen Taxigesetzgebung, die am 1. September in Kraft getreten ist, statt. Die Arbeitsbedingungen der betroffenen Fahrer und die alarmierende Situation des unlauteren Wettbewerbs in dieser Branche wurden ebenfalls diskutiert.

Der LCGB bleibt wachsam bei der Anwendung der neuen Gesetzgebung und bereitet sich jetzt schon darauf vor, die Interessen der zirka 700 Taxifahrer im Großherzogtum zu verteidigen.





Prime exceptionnelle de 500 €

En date du 27 juillet 2016, le LCGB, en tant que seul syndicat représenté, a signé la nouvelle convention collective avec la direction Kuehne+Nagel. L'expert logistique emploi actuellement 600 salariés à travers 3 différents sites au Luxembourg (Contern, Findel et Howald).

La convention collective a été conclue pour une durée de 3 ans jusqu'à la fin de l'année 2018 et entrera en vigueur rétroactif au 1^{er} janvier 2016 avec les améliorations suivantes :

- novembre 2016 : Prime exceptionnelle de 500 € pour tous les salariés ;
- à partir du 1^{er} janvier 2017 : Augmentation salariale fixe de 50 € pour tous les salariés ;
- à partir du 1^{er} janvier 2018 : Attribution d'une journée de congé supplémentaire pour tous les salariés ;
- à partir du 16 août 2016 : Application d'une période de référence de 3 mois combinée à un système « Flextime » pour les salariés administratifs afin de permettre une plus grande flexibilité au niveau des horaires de travail ;
- à leur propre demande, les salariés techniques garderont une période de référence de 1 mois.



Sonderprämie von 500 €

Am 27. Juli 2016 unterschrieb der LCGB als allein vertretene Gewerkschaft mit der Geschäftsführung von Kuehne+Nagel den neuen Kollektivvertrag. Das Logistikunternehmen beschäftigt zurzeit 600 Angestellte an drei verschiedenen Standorten in Luxemburg (Contern, Findel und Howald).

Der Vertrag, der für eine Dauer von drei Jahren bis Ende 2018 geschlossen und rückwirkend zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt, umfasst folgende Verbesserungen:

- November 2016: Sonderprämie von 500 € für alle Beschäftigten;
- ab dem 1. Januar 2017: Fixe Lohnerhöhung von 50 € für alle Beschäftigten;
- ab dem 1. Januar 2018: Hinzufügen eines zusätzlichen Urlaubstages für alle Beschäftigten;
- ab dem 16. August 2016: Umsetzung einer dreimonatigen Referenzzeit und eines „Flextime“-Systems für die Verwaltungsangestellten, zur Ermöglichung einer größeren Flexibilität bei der Arbeitszeit;
- auf eigenen Wunsch bleibt beim technischen Personal die Referenzzeit von einem Monat bestehen.

A.C.A.P.

**Association des Chauffeurs de Bus privés
Assemblée générale / Generalversammlung**

14.10.2016

19:00 – Um Widdem, Kayl

Taxis-Ambulances Barroso SARL

Faillite : Assistance aux anciens salariés

Le 2 août 2016, la société « Taxis-Ambulances Barroso SARL » a été déclarée en état de faillite après des mois d'incertitudes quant à l'avenir des salariés. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 30 salariés de cette société bien établie au sud du Luxembourg n'ont pas pu être sauvés.

Le 4 août 2016 le LCGB a tenu une réunion d'information pour le personnel concerné afin de les pouvoir assister dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Il s'agit d'assurer que les salariés puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.



Konkurs: Hilfe für ehemalige Mitarbeiter

Nach monatelanger Unsicherheit bezüglich der Zukunft ihrer Mitarbeiter, gab das Unternehmen „Taxis-Ambulances Barroso SARL“ am 2. August 2016 seinen Konkurs bekannt. Das im Süden Luxemburgs ansässige Unternehmen und die damit verbundenen 30 Arbeitsplätze konnten nicht mehr gerettet werden.

Am 4. August 2016 organisierte der LCGB eine Informationsversammlung für die betroffenen Mitarbeiter, um sie zu unterstützen und ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Es gilt nun, ihnen schnellstmöglich zu helfen, so dass sie ihre Gehaltsrückstände und Ansprüche, die mit dem Konkurs zusammenhängen, schnellstmöglich erhalten. Außerdem hilft der LCGB den ehemaligen Angestellten bei der Suche nach einer neuen Arbeit.



L'importance du délégué permanent

En date du 5 août 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, assisté par l'assistant syndical Dalibor JOCIC, a reçu le délégué permanent de Securitas Luxembourg, Nicolas LAMBERMONT, pour un échange de vues.

La mise en place et le bon fonctionnement du délégué permanent au sein de Securitas, la situation actuelle dans le secteur du gardiennage ainsi que le soutien logistique et administratif inconditionnel dont bénéficient tous les délégués permanents du LCGB furent entre autres discutés.

Wichtigkeit des ständigen Personalvertreters

Am 5. August 2016 empfing Francis LOMEL, Generalsekretär des LCGBs, gemeinsam mit Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC, den ständigen Personalvertreter von Securitas Luxembourg, Nicolas LAMBERMONT.

Auf der Tagesordnung standen unter anderem der Aufbau und das Funktionieren der ständigen Personalvertretung bei Securitas, die aktuelle Situation im Wach- und Sicherheitsdienst sowie die logistische und administrative Unterstützung, die alle ständigen LCGB-Personalvertreter genießen können.





Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
LCGB-SESF
(Banques et assurances)
vjacquet@lcgb.lu



Patrick MICHELET

LCGB-SESF
(Banques et assurances)
pmichelet@lcgb.lu

Convention collective de travail des salariés des banques

Les salaires au centre des débats

En prévision des négociations pour le renouvellement de la convention collective (CCT) des salariés de banques, le LCGB-SESF avait organisé du 15 mai au 15 juillet 2016 une enquête relative aux conditions de travail et salariales dans le secteur financier qui a largement confirmé les priorités qu'il s'était fixées.

1. Les salaires au centre des débats

Le mécontentement des salariés est grand en ce qui concerne l'absence d'évolution salariale et la façon dont fonctionne le système de rémunération actuel. En effet, la dernière augmentation linéaire des salaires dans le cadre d'une CCT remonte à 2009. De plus, la dernière convention couvrant les années 2014 à 2016 a acté un gel des salaires de 3 années. S'ajoute encore que le mécanisme d'avancement par un système basé principalement sur le mérite (étant subjectif) ainsi que la faiblesse des garanties triennales jusqu'à un certain niveau provoquent beaucoup d'insatisfactions.

2. Les métiers et les fonctions évoluent sans la convention collective

Le système de classification de la CCT repose sur 6 groupes de fonctions qui ont une incidence directe sur la rémunération du salarié. Force est de constater que certains groupes ne sont quasi plus utilisés. Par ailleurs, de nombreux salariés sont exclus de la CCT alors qu'ils ne sont pourtant pas des cadres supérieurs. Enfin, la description des différents groupes et leurs fonctions n'ont plus été actualisées depuis des lustres. Pour le LCGB-SESF, un travail important devra être réalisé afin d'actualiser le système des classifications et afin de garantir un dynamisme dans les carrières.

3. Temps de travail : à comptabiliser correctement !

Un meilleur contrôle des heures prestées, des actions pour contrer les dépassements des durées maximales du temps de travail et un respect du droit aux récupérations sont nécessaires en vue d'une amélioration de la situation actuelle. Le LCGB-SESF estime également que l'accès au temps partiel doit être amélioré et que certaines nouvelles formes d'horaires de travail (ex. horaires décalés) doivent être mieux encadrées.

4. Emploi et employabilité : des avancées concrètes sont attendues

La question de la protection des emplois et celle de l'amélioration de l'employabilité des salariés du secteur resurgit lors de chaque ronde de négociations depuis la crise de 2008. La dernière CCT a instauré, par exemple, le droit à un outplacement pour les salariés licenciés pour raisons économiques sans fixer toutefois un cadre précis. De même, elle a défini un budget minimal (1 % de la masse salariale) à accorder à la formation professionnelle continue des salariés conventionnés mais sans obligation de faire la démonstration de l'utilisation de celui-ci pour renforcer leur employabilité.

Pour le LCGB-SESF, les prochaines négociations devront revenir sur des mesures afin de les rendre plus efficaces et en réexaminer d'autres comme la possibilité de bénéficier d'un congé sans solde ou encore la question de la gestion des âges dans les entreprises.

5. Avancer sur les risques psycho-sociaux et la RSE

Tout en l'absence d'une politique nationale, la mise en place d'une politique sectorielle de prévention des risques psycho-sociaux (stress au travail, burnout, ...) restera une priorité du LCGB-SESF. Enfin, la question de la Responsabilité Sociale des Entreprises reste une priorité et le LCGB-SESF insiste pour des mesures et des engagements très concrets en faveur des salariés à ce niveau.

Les revendications détaillées du LCGB-SESF seront présentées et discutées en septembre avec les autres syndicats en vue de déboucher sur un catalogue de revendications commun.



Kollektivvertrag der Bankangestellten

Gehälter im Mittelpunkt

Im Hinblick auf die Neuverhandlungen des Kollektivvertrages (KV) der Bankangestellten, hat der LCGB-SESF zwischen dem 15. Mai und dem 15. Juli 2016 eine Umfrage zu den Arbeits- und Lohnbedingungen im Finanzsektor durchgeführt, welche im Wesentlichen die gesetzten Schwerpunkte des LCGB-SESF bestätigte:

1. Die Gehälter stehen im Mittelpunkt der Verhandlungen

Die Unzufriedenheit der Angestellten über die fehlende Lohnentwicklung und das aktuelle Besoldungssystem ist groß. Tatsächlich fand die letzte lineare Lohnerhöhung im Rahmen eines KV im Jahr 2009 statt. Außerdem sah der letzte gültige KV von 2014 bis 2016, für 3 Jahre lediglich Gehaltsnullrunden vor und die auf dem (meist subjektiven) Leistungsprinzip basierende Laufbahnenentwicklung und die mangelhafte Umsetzung des garantierten Grundgehalts führten zu großem Missmut.

2. Berufe und Funktionen entwickeln sich, aber nicht der Kollektivvertrag

Das Einstufungssystem des Kollektivvertrages beruht auf 6 Funktionsgruppen, die direkte Auswirkungen auf die Vergütung der Angestellten haben und seit Jahren nicht mehr aktualisiert wurden. Es hat sich gezeigt, dass einige dieser Gruppen praktisch nicht mehr existieren. Gleichzeitig werden zahlreiche Angestellte vom KV ausgeschlossen, obwohl sie rechtlich gesehen nicht als Führungskraft gelten. Für den LCGB-SESF gilt es nun das System der Funktionsgruppen anzupassen sowie innerhalb dieses Systems Dynamik in die Laufbahnen zu bringen.

3. Arbeitszeit: Richtige Erfassung!

Eine verbesserte Kontrolle der geleisteten Stunden, Maßnahmen zur Vermeidung der Überschreitung der Höchstarbeitszeitengrenzen und der Respekt des Rechts auf Überstundenausgleich sind wichtig, um die derzeitige Situation zu verbessern. Der LCGB-SESF ist außerdem der Ansicht, dass der Zugang zur Teilzeitarbeit erleichtert werden muss und bestimmte neue Arbeitszeitregelungen (z.B. versetzte Arbeitszeit) besser beaufsichtigt werden müssen.

4. Arbeit und Arbeitsmarktfähigkeit: Es werden konkrete Fortschritte erwartet

Seit der Bankenkrise von 2008 taucht bei jeder Verhandlungsrunde die Frage nach der Sicherheit der Arbeitsplätze und der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten des Finanzsektors auf. Im letzten KV wurde zum Beispiel das Recht auf eine Außenvermittlung (Outplacement) für aus wirtschaftlichen Gründen gekündigte Angestellte eingeführt, ohne jedoch einen präzisen Rahmen festzulegen. Es wurde ebenfalls ein Mindestbudget (1% der Lohnmasse) festgelegt, um den tarifvertraglichen Mitarbeitern berufliche Weiterbildungen zu gewähren, aber ohne die Pflicht des Nachweises, dass diese auch genutzt wurden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Der LCGB-SESF ist der Meinung, dass verschiedene Maßnahmen wieder aufgegriffen und effizienter gestaltet werden müssen. Weitere Fragen, wie die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs oder die Altersstruktur in den Unternehmen müssen ebenfalls geprüft werden.

5. Psychosoziale Risiken und die soziale Verantwortung der Unternehmen

Die Umsetzung einer sektoriellen Unternehmenspolitik zur Vorbeugung gegen psychosoziale Risiken (Arbeitsstress, Burnout, ...) bleibt, in Ermangelung einer nationalen Politik in diesem Bereich, auch zukünftig ein Schwerpunkt des LCGB-SESF. Auch die soziale Verantwortung der Unternehmen bleibt eine vordringliche Aufgabe, wobei der LCGB-SESF konkrete Maßnahmen und Zusagen zugunsten der Arbeitnehmer fordert.

Die einzelnen Forderungen des LCGB-SESF werden im September vorgestellt und mit den anderen Gewerkschaften besprochen, um einen gemeinsamen Forderungskatalog zu erstellen.





E4FC - Europeans for Fair Competition

Pour des conditions équitables dans l'aviation

Le LCGB a rejoint l'E4FC « Europeans for Fair Competition » pour des conditions équitables et une compétition juste au sein du secteur de l'aviation. L'E4FC est une coalition constituée des Européens – salariés de l'aviation, passagers, entreprises d'aviation, etc. – condamnant et luttant contre les subsides en provenance de deux majeurs États du Golfe persique, qui distordent le marché de l'aviation européenne et mettent à risque de nombreux postes de travail en Europe.

En supportant l'E4FC, le LCGB s'allie à de nombreux partenaires européens, dont notamment des syndicats renommés de pays avoisinés et des principales compagnies aériennes, qui se retrouvent confrontés à des pertes considérables au niveau du chiffre d'affaires et par conséquent à des risques quant à la sauvegarde du personnel. En Europe, les compagnies aériennes sont obligées d'opérer selon une réglementation très stricte de la Commission Européenne, tandis que 3 compagnies de la région du Golfe persique ont, à travers les 10 dernières années, reçu des investissements incontrôlables de plus de 39 billions euros de la part de leurs gouvernements.

Laura LAKAFF

LCGB-SEA

llakaff@lcgb.lu



Avec le support du LCGB, la coalition E4FC s'engage pour une compétition juste, réglementée et transparente qui force tous les acteurs de l'aviation à respecter les réglementations internationales au niveau de la compétition. L'E4FC œuvre à condamner et sanctionner toute violation de ces accords réglant entre autres les « open skies » afin de pouvoir garantir la sauvegarde des emplois et l'organisation adaptée des services des airs tout en rejetant une répartition nuisante et disproportionnée dominée par le capital.

Für einen fairen Wettbewerb im Luftverkehr

Der LCGB ist der E4FC, „Europeans for Fair Competition“ zur Wahrung gleicher Bedingungen und eines fairen Wettbewerbs in der Luftfahrt, beigetreten. Die E4FC ist eine Koalition aus Europäern – Angestellte der Luftfahrt, Passagiere, Luftfahrtunternehmen, usw. –, die die staatlichen Subventionen von Airlines zweier großer Golfstaaten missbilligen und gegen diese vorgehen, da diese eine Verzerrung des Marktes der kommerziellen Luftfahrt bewirken und zahlreiche Arbeitsplätze in Europa somit in Gefahr bringen.

Durch die Unterstützung der E4FC, verbündet sich der LCGB mit zahlreichen europäischen Partnern, darunter namenhafte Gewerkschaften benachbarter Länder und die wichtigsten Fluggesellschaften, die mit erheblichen Umsatzeinbußen kämpfen und Arbeitsplätze nicht mehr sichern können. Europäische Luftfahrtunternehmen sind dazu verpflichtet, sich an die strengen Auflagen der europäischen Kommission zu halten, während drei arabische Fluggesellschaften in den vergangenen 10 Jahren unkontrollierbare Investitionen von mehr als 39 Milliarden Euro von Seiten ihrer Regierung erhalten haben.

Gemeinsam mit dem LCGB macht sich die E4FC für einen fairen, regulierten und transparenten Wettbewerb stark, der alle Akteure in der Luftfahrt dazu zwingt, die internationalen Bestimmungen zur Wettbewerbssicherung einzuhalten. Die E4FC Koalition setzt sich dafür ein, dass jeglicher Verstoß gegen diese Abkommen, die unter anderem die „Open Skies“ regeln, missbilligt und sanktioniert wird. Der Erhalt von Arbeitsplätzen und die angemessene Organisation der Leistungen müssen durch das Verbieten unverhältnismäßiger und schädigender Kapitalzuweisungen garantiert bleiben.



www.e4fc.eu



Échange avec la délégation

Le 13 juillet 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, s'est rendu à Ettelbruck au site de production de Heintz Van Landewyck pour brièvement présenter la nouvelle brochure « Prestations et Services » aux déléguées Carole MULLER et Carole ROSSELET. Par la suite, le futur projet de Heintz Van Landewyck au site du « Fridhaff » fut discuté.



Austausch mit der Delegation

Am 13. Juli 2016 präsentierte LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, den Delegierten Carole MULLER und Carole ROSSELTE, am Produktionssitz von Heintz Van Landewyck in Ettelbrück, die neue Broschüre „Service-Leistungen des LCGB“. Im Anschluss wurde das zukünftige Projekt von Heintz Van Landewyck am Standort „Fridhaff“ besprochen.



Augmentation salariale

Dans le cadre des négociations de la convention collective, la délégation du personnel a trouvé un accord avec la direction de Bernard Massard, dont notamment une augmentation linéaire des salaires de 40 €/mois à partir du 1^{er} juillet 2016.

Mandy NOESEN

Services et Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Sandy STRICHARTZ

Services et Commerce
sstrichartz@lcgb.lu



Lohnerhöhung

Im Rahmen der Verhandlungen zum Kollektivvertrag hat die Personaldelegation eine Einigung mit der Geschäftsführung von Bernard Massard erzielt. Es wurde unter anderem eine lineare Lohnerhöhung von 40 € / Monat ab dem 01. Juli 2016 vereinbart.

Davide ROCHA

Nettoyage
drocha@lcgb.lu

Sector da limpeza

Os membros do LCGB beneficiam de

Assistência na vida privada

- Declaração de impostos
- Simulação e estimativa da pensão
- Assistência jurídica na vida privada
- Luta contra o assédio moral

Desenvolvimento profissional

- Saber apresentar-se de forma ótima e eficaz
- Redigir o seu CV e a sua carta de motivação
- Internet: pesquisa e metodologia

Cooperações internacionais

- Dupla afiliação LCGB-CSC
- INAS/CISL : assistência a os trabalhadores italianos
- Assistência em assuntos jurídicos em Portugal
- Acordo de cooperação entre o LCGB e o UGT-P

Prestações complementares

- O pagamento de um capital em caso de óbito
- Reembolso de uma parte das faturas em medicina complementar
- Bolsas de estudo para os filhos dos membros





Action de distribution

En date du 15 juillet 2016, les secrétaires syndicales, Sandy STRICHARTZ et Mandy NOESEN, se sont rendues à l'entrée du personnel de la Belle-Etoile (Cactus) afin de distribuer la nouvelle brochure « Les prestations et services du LCGB » aux salariés. Pour souhaiter une bonne journée de travail à ces collègues, Gilles CAMILLINI, délégué libéré de Cactus offrait un croissant à chaque collaborateur.



Verteilaktion

Am Morgen des 15. Juli 2016 verteilten die Gewerkschaftssekretärinnen, Sandy STRICHARTZ und Mandy NOESEN, die neue Broschüre „Service-Leistungen des LCGB“ an das Personal vom Cactus Belle-Etoile. Um seinen Kollegen einen guten Arbeitstag zu wünschen, bot der freigestellte Delegierte, Gilles CAMILLINI, diesen ein Croissant an.



Introduction d'une prime liée à l'ancienneté

Les représentants syndicaux du LCGB et de l'OGBL ont signé un avenant à la convention collective pour les salariés des magasins de CORA Luxembourg S.A. à Bertrange et à Foetz.

Les négociations se sont déroulées dans un bon climat et ont résulté dans l'introduction d'une prime liée à l'ancienneté du salarié payable en 2 tranches en juin 2017 respectivement en février 2018. La convention est conclue pour une durée de 30 mois (jusqu'au 28 février 2018) et maintiendra tous les acquis déjà prévus par d'anciennes conventions. Les nouveaux salariés pourront ainsi profiter tant des acquis existants que de la prime liée à l'ancienneté.

Einführung einer Dienstaltersprämie

Die Gewerkschaftsvertreter des LCGBs und des OGBLs unterzeichneten einen Zusatz zum Kollektivvertrag der Geschäfte von CORA Luxembourg S.A. in Bertrange und Foetz.

Die Verhandlungen verliefen in einer konstruktiven Atmosphäre und ermöglichen die Einführung einer Prämie, die an das Dienstalter gebunden ist, und in zwei Tranchen, im Juni 2017 und im Februar 2018, gezahlt wird. Der Vertrag wurde für einen Zeitraum von 30 Monaten (bis zum 28. Februar 2018) geschlossen und alle Errungenschaften der bisherigen Übereinkommen bleiben bestehen. Neu eingestellte Mitarbeiter kommen in den Genuss sowohl der bestehenden Vereinbarungen als auch der neuen Prämie.



Rambrouch

Augmentation du congé social

Une nouvelle annexe à la convention collective pour les salariés de la commune de Rambrouch fut signée en juin 2016 avec une durée de 30 mois jusqu'au 31 décembre 2018.

Cette nouvelle annexe prévoit les améliorations des conditions de travail suivantes :

- augmentation du congé social à 8 heures par mois (en analogie aux fonctionnaires) ;
- amélioration du règlement concernant les primes pour le service d'hiver ;
- amélioration du règlement concernant les permanences ;
- introduction d'une prime de saleté ;
- reconnaissance du cours pour chauffeurs professionnels ;
- adaptation des tarifs d'utilisation du véhicule privé ;
- nouveau règlement concernant les services de nuits imprévus.



Laura LAKAFF

Secteur public
Post Luxembourg
llakaff@lgb.lu

Erweiterter Sozialurlaub

Im Juni 2016 wurde ein neuer Anhang zum Kollektivvertrag für die Mitarbeiter der Gemeinde Rambrouch mit einer Laufzeit von 30 Monaten bis zum 31. Dezember 2018 unterzeichnet.

Gegenüber den bisherigen Abkommen enthält der neue Zusatzvertrag folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen:

- Erhöhung des Sozialurlaubs auf 8 Stunden pro Monat (in Analogie zu den Beamten);
- verbesserte Regelung und Entschädigung des Winterdienstes;
- verbesserte Regelung des Bereitschaftsdienstes;
- Einführung einer Reinigungsprämie für die Arbeitskleidung;
- Anerkennung des Berufsfahrerlehrgangs;
- Anpassung des Tarifs für die Nutzung des Privatautos;
- neue Regelung bei unvorhergesehener Nachteinsatz.



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lgb.lu



Salariés de l'État

Renouvellement de la convention collective

Une prolongation de la convention collective pour les salariés de l'État fut signée en date du 15 juillet 2016 pour une durée de 3 ans (1^{er} janvier 2017 – 31 décembre 2019). La nouvelle convention contient des améliorations à la fois monétaires que qualitatives ainsi que des nouveaux règles concernant les carrières des futurs salariés.

Le nouveau contrat collectif comprend les revendications déjà établies par le LCGB en 2014 suivantes :

- une prime unique de 0,9 % du salaire annuel ;
- le congé social pour accompagnement d'un membre de famille chez le médecin sera doublé avec une augmentation à 24 heures/trimestre ;
- l'expérience de travail au préalable sera reconnue pour toutes les carrières ;
- les primes de saleté, de danger et de pénibilité seront indemnisées par un forfait (6 points) ;
- la carrière C reconnaîtra le diplôme CCP.

Le LCGB déplore pourtant que d'autres revendications furent bloquées par le rejet du syndicat majoritaire :

- pas d'application de la convention collective et par conséquence pas de carrières harmonisées pour les anciens employés privés ;
- pas de procédure définie en cas de non-respect de la clause contre la privatisation (cas récent de la Caisse nationale de santé) ;
- pas de rémunération supplémentaire en cas de remplacement d'un supérieur ;
- pas d'uniformisation du point indiciaire pour employés et salariés.

En considérant la totalité du résultat des négociations, le LCGB a pourtant pu accepter la nouvelle convention collective.

Arbeitnehmer beim Staat

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 15. Juli 2016 wurde die Verlängerung des Kollektivvertrags der Arbeitnehmer im Staatsdienst unterzeichnet. Er tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und läuft bis zum 31. Dezember 2019 (3 Jahre) und enthält sowohl geldwerte als auch qualitative Verbesserungen und neue Regelungen für die Laufbahnen der zukünftigen Mitarbeiter.

Folgende Forderungen des LCGBs, welche bereits 2014 festgelegt wurden, wurden berücksichtigt:

- eine einmalige Prämie von 0,9% des Jahresgehalts wird ausgezahlt;
- der Sozialurlaub zur Begleitung eines Familienmitglieds bei Arztbesuchen wird verdoppelt und vorteilhafter geregelt (24 Stunden/Trimester);
- die Vordienstzeiten werden in allen Laufbahnen anerkannt;
- die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen werden durch eine pauschale Zulage (6 Punkte) ersetzt;
- das CCP-Diplom wird zur Einstufung in die Laufbahn C anerkannt.

Der LCGB bedauert jedoch, dass einige seiner Forderungen, aufgrund der Ablehnung durch die Mehrheitsgewerkschaft, nicht umgesetzt wurden:

- keine Anwendung des Kollektivvertrags und somit keine vereinbarten Laufbahnen für die ehemaligen Privatbeamten;
- keine definierte Prozedur bei Nichteinhaltung der Privatisierungsklauseln, wie kürzlich geschehen bei der nationalen Gesundheitskasse;
- keine zusätzliche Vergütung beim Ersetzen des hierarchisch Vorgesetzten;
- kein einheitlicher Punktewert für Beamte und Arbeitnehmer.

Insgesamt ist das erzielte Verhandlungsergebnis jedoch zufriedenstellend und wurde von der LCGB-Basis gutgeheißen.



Nouvelle convention collective

En fonction du mandat obtenu, le LCGB a signé le nouveau contrat collectif pour les salariés de la commune de Wiltz qui comprend les nouveautés suivantes :

- rémunération de la permanence et du travail nocturne améliorée ;
- règlement pour les formations internes et externes ;
- allocations spécifiques pour les chefs de service ;
- salaire augmenté en cas de remplacement d'un salarié mieux rémunéré ;
- allocation de famille en analogie aux fonctionnaires communaux.



SAS – Fonction Publique

Nouvelle brochure SAS & Fonction Publique

Le 25 juillet 2016, l'équipe Santé & Fonction Publique du LCGB a distribué la nouvelle brochure au dépôt de la commune d'Esch-sur-Alzette. La brochure a été positivement reçue et l'équipe continue ses actions de distributions à travers les autres communes du pays.

Neue Zeitschrift „SAS & Öffentlicher Dienst“

Am 25. Juli 2016 verteilte das LCGB-Team „SAS & Öffentlicher Dienst“, die neue Verbandszeitschrift im Depot der Gemeinde Esch-sur-Alzette. Die Zeitschrift mit den Neuheiten zum Fachbereich wurde positiv aufgenommen und das Team wird seine Verteilaktion in anderen Gemeinden im Land fortsetzen.

Neuer Kollektivvertrag

Aufgrund des ihm übertragenen Mandats, hat der LCGB den neuen Kollektivvertrag für das Personal der Gemeinde Wiltz mit folgenden Neuerungen unterzeichnet:

- verbesserte Bezahlung des Bereitschaftsdienstes und der Nachtarbeit;
- Regelung betreffend interner und externer Schulungen;
- spezielle Zulagen für Abteilungsleiter;
- bei Vertretung eines höher eingestuften Mitarbeiters: verbesserter Lohn;
- Familienzulage: gleichgestellt zu den Gemeindebeamten.

Käerjeng

Action de distribution

Le 14 juillet 2016, l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, et le délégué LCGB de la commune de Käerjeng, Alain GEIBEN, ont distribué le tract sur la convention collective des communes du Sud.

Verteilaktion

Am 14. Juli 2016 verteilten die Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, und der LCGB-Delegierte der Gemeinde Käerjeng, Alain GEIBEN, ein Informationsblatt zum Kollektivvertrag der Südgemeinden.





Centre de Tri - Bettembourg

A l'écoute des salariés

Le 21 juillet 2016, la délégation LCGB de la POST en personne de Roby BACK, Pierre DA SILVA et Eric JACQUOT ensemble avec l'assistante syndicale, Laura LAKAFF, ont fait le tour du Centre de Tri de Bettembourg. En distribuant des tracts LCGB concernant la convention collective des salariés de l'État, ils étaient à l'écoute afin de pouvoir s'engager activement à mettre les intérêts des salariés de la POST au centre de l'attention.

Ein offenes Ohr

Am 21. Juli 2016 besuchte die LCGB-Delegation der POST mit Roby BACK, Pierre DA SILVA und Eric JACQUOT gemeinsam mit der Gewerkschaftsassistentin, Laura LAKAFF, das Verteilerzentrum in Bettemburg. Anlässlich der Austeilung eines Informationsblattes zum Staatsarbeiterkollektivvertrag, hatte die Delegation ein offenes Ohr, um so aktiv die Interessen der POST-Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen.



Réunion d'information

L'avancement des négociations

A l'occasion d'une séance d'information le 4 août 2016, le LCGB a informé ses membres de l'avancement des négociations en vue du renouvellement de la convention collective. L'assistant syndical, Carlo WAGENER, a fourni des explications quant aux améliorations et aux changements au niveau de la future convention collective. Le résultat préliminaire des négociations a été approuvé par les membres réunis.



Informationsversammlung

Fortschritt der Neuverhandlung

Am 4. August 2016 informierte der LCGB im Rahmen einer Versammlung seine Mitglieder über die Fortschritte der Neuverhandlungen des Kollektivvertrages. Gewerkschaftsassistent, Carlo WAGENER, gab zudem Erklärungen zu den Verbesserungen und Änderungen des zukünftigen Vertrages. Die angekündigten Ergebnisse der Verhandlungen wurden von den anwesenden Mitgliedern begrüßt.



Egalité des chances & augmentation salariale

La nouvelle convention collective pour tous les salariés de l'entreprise POST Luxembourg a été signée par le LCGB, le syndicat des P&T/CGFP et l'OGBL en date du 10 août 2016 pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2018.

La nouvelle convention collective prévoit entre autres les améliorations suivantes :

- une augmentation salariale de 70 € pour tous les échelons définis dans les différentes carrières (A-F) ;
- une reconnaissance à 100 % de l'expérience professionnelle au sein du groupe POST ;
- une promotion plus rapide en début de carrière :
 - 1^{er} échelon après 1 an de service ;
 - 2^{ème} échelon après 3 ans de service ;
 - 3^{ème} échelon après 7 ans de service ;
- un avancement de grade automatique et conditionné après 15 et 25 ans d'ancienneté ;
- la publication des postes vacants via Agora ou par e-mail ;
- la publication d'une liste à jour des fonctions actuelles pour les diverses carrières.

Les améliorations acquises valent pour TOUS les salariés de la POST et ne se limitent pas à un groupe spécifique.

Renforcée par la reconnaissance à 100 % de l'expérience professionnelle au sein du groupe POST, l'amélioration de la mobilité interne de tous les salariés garantit dès lors une égalité des chances.

Tous les syndicats représentés ont accepté cette nouvelle convention et conjointement saisi le Ministre de tutelle afin de rajouter l'inscription suivante dans la loi cadre de la POST Luxembourg : « *Tous les salaires auprès de l'entreprise sont exprimés en points et la valeur du point est celle applicable pour les employés de l'État [...]* ». Ainsi, aucun groupe de salariés ne pourrait plus être discriminé tout en garantissant en même temps un futur stable et productif aux salariés ainsi qu'au groupe de la POST Luxembourg.

Chancengleichheit & Gehaltserhöhung

Am 10. August 2016 wurde vom federführenden LCGB, des P&T Syndikats und dem OGBL der neue Kollektivvertrag der Angestellten der POST Luxembourg rückwirkend für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis zum 30. Juni 2018 unterschrieben.

Der neue Kollektivvertrag sieht folgende Verbesserungen vor:

- eine Gehaltserhöhung von 70 € für alle Karrierestufen innerhalb der Laufbahnen A-F;
- eine 100%-ige Anerkennung der Berufserfahrung innerhalb der POST Gruppe;
- schnellere Beförderungsmöglichkeiten zu Beginn der beruflichen Karriere:
 - 1. Beförderung nach 1 Jahr;
 - 2. Beförderung nach 3 Jahren;
 - 3. Beförderung nach 7 Jahren;
- eine automatische Beförderung nach 15 resp. 25 Dienstjahren;
- die Veröffentlichung freier Stellen via Agora oder per E-Mail;
- die Veröffentlichung einer tagesaktuellen Liste der gegenwärtigen Funktionen der verschiedenen Laufbahnen.

Die erzielten Verbesserungen gelten für ALLE Angestellten der POST und beschränken sich nicht auf eine spezifische Gruppe. Gestützt durch die 100%-ige Anerkennung der Berufserfahrung innerhalb der POST Gruppe und die verbesserte interne Mobilität der Angestellten wird die Chancengleichheit aller Mitarbeiter gewahrt.

Der Kollektivvertrag wurde von allen am Verhandlungstisch vertretenen Gewerkschaften angenommen und gemeinschaftlich wurde die Gelegenheit genutzt, um den folgenden Zusatz im Rahmen der Gesetzgebung zur POST Luxembourg vom zuständigen Minister zu beantragen: „Alle Löhne und Gehälter des Unternehmens werden in Punkten ausgedrückt, die dem Punktwert der Angestellten des Staates gleichgestellt sind [...]“. Auf diese Art werden keine Angestelltengruppen mehr diskriminiert und gleichzeitig wird eine stabile und produktive Zukunft, sowohl für die Angestellten als auch die POST Luxembourg, garantiert.



Actions de distributions / Verteilaktionen

Cloche d'Or

Le 11 août 2016, un jour après la signature de la nouvelle convention collective de la POST Luxembourg, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, les assistants syndicaux, Laura LAKAFF, Tiago FERREIRA, Davide ROCHA et Marc KIRCHEN, ainsi que le secrétaire administratif, Daniel LEGUIL et le président du LCGB-POST, Robert BACK, ont distribué la nouvelle brochure LCGB-POST ainsi que des tracts informatifs sur les changements positifs qu'apporte la nouvelle convention collective.



Site de la gare à Luxembourg-Ville

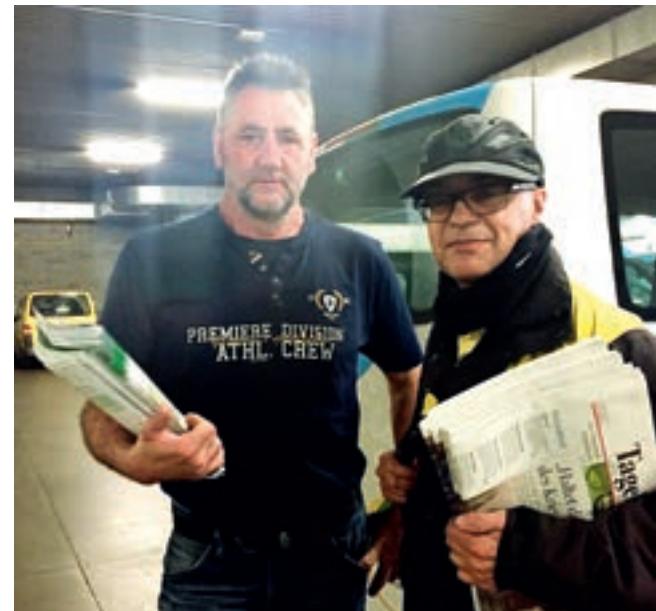
Afin d'améliorer le flux d'information concernant les changements positifs résultant de la nouvelle convention collective ainsi que les actualités et travaux de la délégation au sein de l'entreprise POST Luxembourg, le délégué, Robert BACK et la secrétaire syndicale, Céline CONTER, ont distribué du matériel informatif en date du 17 août 2016.



Am 11. August 2016, einen Tag nach der Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrages der POST Luxembourg, verteilte das Team des LCGBs, darunter Generalsekretär, Francis LOMEL, die Gewerkschaftsassistenten, Laura LAKAFF, Tiago FERREIRA, Davide ROCHA und Marc KIRCHEN, Verwaltungsassistent, Daniel LEGUIL, und der Präsident des LCGB-POST, Robert BACK, die neue Broschüre LCGB-POST und ein Flugblatt mit den Verbesserungen, die der neue Kollektivvertrag mit sich bringt.

Standort am Bahnhof in Luxembourg-Stadt

Am 17. August 2016 verteilten der LCGB-Delegierte, Robert BACK und die Gewerkschaftssekreterin, Céline CONTER, umfassendes Informationsmaterial, um die Mitarbeiter über die vorteilhaften Änderungen des neuen Kollektivvertrages sowie über alle Neuigkeiten und die Arbeit der Personaldelegation der POST zu informieren.



Renouvellement de la convention collective

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de l'International School of Luxembourg (ISL), ont été conclues avec succès le 2 juin 2016, notamment grâce à l'engagement exemplaire du personnel lors de la grève du zèle en mars. Avec une validité de 3 ans (jusqu'au 31 août 2018), la convention prévoit les améliorations suivantes :

- augmentation salariale pour toutes les carrières :
 - 20 € de chaque échelon au 1^{er} juin 2016 ;
 - 10 € de chaque échelon au 1^{er} janvier 2017 ;
 - 10 € de chaque échelon au 1^{er} janvier 2018 ;
- pour le personnel de maintenance :
 - introduction d'une nouvelle grille de salaire ;
 - en total 14 jours de congé supplémentaires ;
 - prime de permanence de 260 € ;
- l'allocation de transport à la fin du contrat pour le personnel recruté à l'étranger a été augmentée de 10 % ;
- les allocations pour activités périscolaires ont été harmonisées et augmentées considérablement ;
- l'organisation du temps de travail a été sensiblement modifiée afin d'éviter à l'avenir une surcharge du personnel enseignant ;
- le supplément pour travail de nuit a été augmenté de 15 % à 30 % ;
- les congés annuels du personnel technique ont été augmentés de 2 jours ;
- les salariés monoparentaux se voient octroyer un jour supplémentaire de congé pour raisons familiales.



Céline CONTER

Santé
Ecoles privées
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu

Erneuerung des Kollektivvertrages

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages für die Angestellten der International School of Luxembourg (ISL) wurden am 2. Juni 2016, dank des vorbildlichen Einsatzes des Personals bei der Aktion „Dienst nach Vorschrift“ im März 2016, erfolgreich abgeschlossen. Der Kollektivvertrag für die Dauer von 3 Jahren (bis zum 31. August 2018 gültig) enthält folgende Verbesserungen:

- eine Lohnerhöhung für alle Dienstgrade:
 - 20 € für jede Einkommensstufe zum 1. Juni 2016;
 - 10 € für jede Einkommensstufe zum 1. Januar 2017;
 - 10 € für jede Einkommensstufe zum 1. Januar 2018;
- für das Wartungspersonal:
 - die Einführung einer neuen Gehaltstabelle;
 - insgesamt 14 zusätzliche Urlaubstage;
 - eine Bereitschaftsprämie von 260 €;
- die Beförderungsbeihilfe nach Beendigung des Arbeitsvertrages für aus dem Ausland rekrutiertes Personal steigt um 10%;
- die Hilfen für außerschulische Aktivitäten wurden angeglichen und deutlich erhöht;
- die Arbeitszeitregelungen wurden entscheidend verändert, um zukünftig eine Überlastung des Lehrpersonals zu vermeiden;
- der Zuschlag für Nachtarbeit wurde von 15% auf 30% erhöht;
- der Jahresurlaub für das technische Personal wurde um 2 Tage erhöht;
- alleinerziehende Angestellte erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag aus Familiengründen.



Initiatives sociales pour l'emploi Échange sur l'actualité du secteur

Début juin 2016, les délégués LCGB du COSP, Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (Felix CONRAD et Mathis TOUSSAINT), ProActif (Anne ESTGEN, Nicole FEIEREISEN et Jean-Marc HOFFMANN) et le Forum pour l'emploi (Jean-Paul NEIERTZ) se sont réunis en présence de Céline CONTER, secrétaire syndicale, et Paula GONCALVES, assistante syndicale, afin d'avoir un échange sur l'actualité de leur secteur.



Préretraite-ajustement accordée

En vue d'une future stratégie de consolidation de ses activités, Saint-Paul Luxembourg SA a déposé une demande de préretraite-ajustement pour les salariés, qui souhaiteraient bénéficier des conditions favorables de départ à l'âge de 57 ans. Les représentants du LCGB au sein du comité de conjoncture ont confirmé que le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT, a accordé cette demande, qui couvre les départs en préretraite du 1^{er} juillet 2016 au 1^{er} janvier 2017. 13 salariés seraient susceptibles de profiter de ce dispositif.



Soziale Beschäftigungsinitiativen Aktualitätsaustausch

Anfang Juni 2016 trafen sich die Delegierten des COSP „Centre d'Orientation Socio-Professionnelle“ (Felix CONRAD und Mathis TOUSSAINT), von ProActif (Anne ESTGEN, Nicole FEIEREISEN und Jean-Marc HOFFMANN) und des „Forum pour l'emploi“ (Jean-Paul NEIERTZ) zu einem Arbeitstreffen und zum gemeinsamen Austausch mit LCGB-Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, und LCGB-Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES.

Vorruhestand bewilligt

Im Hinblick auf die Konsolidierung der zukünftigen Aktivitäten, hat Saint-Paul Luxembourg SA einen Antrag auf Vorruhestand gestellt. Einige Mitarbeiter können so von den vorteilhaften Konditionen des Vorruhestandes ab 57 Jahren profitieren. Die LCGB-Vertreter im Konjunkturkomitee bestätigten Mitte Juni die diesbezügliche Zusage des Arbeitsministers, Nicolas SCHMIT. Die Anfrage deckt den Eintritt in den Vorruhestand für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 1. Januar 2017. Insgesamt 13 Mitarbeiter können hiervon Gebrauch machen.

Réorganisation du service d'accueil

Joël SCHOLTES, délégué LCGB, Céline CONTER, secrétaire syndicale et Paula GONCALVES, assistante syndicale ont rencontré la direction de Stiftung Hellef Doheem en date du 22 juin 2016 afin de discuter la réorganisation du service d'accueil ainsi que des conséquences qui pourront en résulter.

Umstrukturierung des Empfangsdienstes

Joël SCHOLTES, LCGB-Delegierter, Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin, und Paula GONCALVES, Gewerkschaftsassistentin, trafen am 22. Juni 2016 die Geschäftsführung von Stiftung Hellef Doheem, um die Umstrukturierung des Empfangsdienstes und die daraus resultierenden Konsequenzen zu besprechen.



Revendications pour la convention collective

En date du 30 juin 2016, Céline CONTER, secrétaire syndicale, et Paula GONCALVES, assistante syndicale, ont rencontré Matthieu CRANKSHAW, délégué de Co-Labor, afin de se préparer pour la prochaine réunion de négociation de la convention collective. Afin d'améliorer les conditions de travail, le LCGB revendique notamment :

- l'évolution des carrières ;
- le fonctionnement du crédit d'heures (travail supplémentaire) ;
- les conditions de travail (retour chantier, congé collectif) ;
- la prime de fin d'année/prime de motivation.

Forderungen bezüglich des Kollektivvertrages

Am 30. Juni 2016 trafen sich die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, und Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, mit dem Personalvertreter von Co-Labor, Matthieu CRANKSHAW, um die Verhandlungen zum Kollektivvertrag vorzubereiten. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, stellt der LCGB vor allem Forderungen zu folgenden Punkten:

- Laufbahnentwicklungen;
- Funktionsweise der Zeitguthaben (Überstunden);
- Arbeitsbedingungen (Rückkehr von der Baustelle, Kollektivurlaub);
- Jahresendprämie und Motivationszulage.



Actions de distribution de la nouvelle brochure « LCGB-Santé »

La brochure reprend les activités autour de la grande manifestation du 4 juin 2016 en vue de la lutte pour la revalorisation des carrières et professions du secteur de la santé et socio-éducatif. Au-delà, la brochure informe également sur les avantages membres LCGB.



Verteilaktionen der neuesten „LCGB-Santé“- Zeitung

Die Zeitung gibt einen Rückblick auf die Aktionen rund um die große Protestaktion am 4. Juni 2016 im Kampf für eine Aufwertung der Laufbahnen im Sozial- und Gesundheitswesen. Außerdem informiert die Broschüre über die Vorteile einer LCGB-Mitgliedschaft.



Fédération du secteur Santé, Soins et Socio-éducatif et du secteur Public

1^{ère} réunion commune

La nouvelle organisation commune des fédérations « LCGB - Santé, Soins et Socio-éducatif » et « LCGB - Secteur Public » fut présentée lors d'une réunion d'information pour les délégués du secteur le 5 juillet 2016. Tout en gardant leur caractère indépendant, les 2 fédérations vont procéder à des futurs échanges approfondis afin de mieux cibler la politique syndicale de leurs secteurs respectifs.

La nouvelle équipe regroupe dès lors :

- Céline CONTER, secrétaire syndicale en charge de la coordination des 2 secteurs ;
- Paula GONCALVES, assistante syndicale dans le secteur soins et socio-éducatif ;
- Laura LAKAFF, assistante syndicale dans le secteur public ;
- Carlo WAGENER, assistant syndical dans le secteur de la santé.

Fachverband Gesundheit, Pflege, Sozioedukative Berufe und Öffentlicher Dienst

Erste gemeinsame Sitzung

Die neue gemeinsame Struktur der Fachverbände „LCGB - Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe“ und „LCGB - Öffentlicher Dienst“ wurde am 5. Juli 2016 gemeinsam mit den Delegierten der entsprechenden Bereiche bei einer Informationsversammlung vorgestellt. Beide Fachverbände, die weiterhin ihren unabhängigen Charakter behalten, werden sich zukünftig umfassend austauschen, um eine zielgerichtetere gewerkschaftliche Politik zu verfolgen.

Das neue Team setzt sich folgendermaßen zusammen:

- Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin zuständig für die Koordination der beiden Bereiche;
- Paula GONCALVES, Gewerkschaftsassistentin Pflege und Sozioedukative Berufe;
- Laura LAKAFF, Gewerkschaftsassistentin Öffentlicher Dienst;
- Carlo WAGENER, Gewerkschaftsassistent Gesundheit.



Convention collective FHL

Conciliation

La 1^{ère} réunion auprès de l'Office National de Conciliation (ONC) dans le cadre des négociations échouées dans le secteur hospitalier a eu lieu le 14 juillet 2016 et les syndicats LCGB et OGBL ainsi que les représentants de la FHL ont présenté leurs positions respectives quant au litige.

Après des longues discussions, le conciliateur a proposé aux 2 parties de présenter leurs modèles de calcul aux représentants de la CNS et à la Ministre de la Santé, Lydia MUTSCH, qui trancheront de suite dans ce conflit. Les représentants syndicaux ont par contre rejeté cette démarche. Ils ne peuvent pas accepter qu'un 3^e acteur prenne une décision contre leur volonté. Afin de maintenir l'indépendance des négociations, les syndicats revendentiquent une valorisation absolue de l'article 28 de la convention collective ainsi qu'une revalorisation des carrières des professions du secteur hospitalier.

Kollektivvertrag FHL

Schlichtung

Im Rahmen der gescheiterten Verhandlungen im Krankenhaussektor fand am 14. Juli 2016 das erste Treffen gegenüber der Schlichtungskommission (Office National de Conciliation „ONC“) statt. Die Gewerkschaften LCGB und OGBL und die Vertreter des Verbandes der luxemburgischen Krankenhäuser (FHL) präsentierten ihre Stand- und Konfliktpunkte.

Nach langen Diskussionen schlug die Schlichtungskommission vor, dass beide Parteien ihr jeweiliges Berechnungsmodell zum Entscheid der Gesundheitskasse (CNS) und der Gesundheitsministerin, Lydia MUTSCH, vorlegen sollen. Die Vertreter der Gewerkschaften wiesen diesen Vorschlag zurück. Es sei nicht tragbar, dass eine dritte Partei gegen den Willen der Gewerkschaften eine Entscheidung trifft. Zur Sicherung der Unabhängigkeit der Verhandlungen, fordern die Gewerkschaften die vollständige Anerkennung des Artikels 28 des Kollektivvertrages und die Aufwertung der beruflichen Laufbahnen im Krankenhaussektor.

Visite sur le terrain

En juillet, l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, et la présidente de la délégation du personnel de ProActif, Anne ESTGEN, ont visité quelques sites de ProActif afin d'être à l'écoute des salariés. A cette occasion, la brochure « Les prestations et services du LCGB » a été distribuée.

Besuch verschiedener Standorte

Im Juli besichtigten die Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, und die Präsidentin der Personaldelegation von ProActif, Anne ESTGEN, einige Standorte von ProActif, um auf die Sorgen und Wünsche der Mitarbeiter einzugehen. Dabei verteilten sie auch die Informationsbroschüre „Service-Leistungen des LCGB“.



L'Abeille

Réunion avec les déléguées

En date du 13 juillet 2016, l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, a rencontré les déléguées LCGB de la crèche « L'Abeille » à Luxembourg-Ville, Katarina JOHANSSON-LARSSON et Diana REINHARDT, afin de faire le point de la situation actuelle.

Treffen mit den Delegierten

Am 13. Juli 2016 traf sich Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, mit den LCGB-Delegierten der Kindertagesstätte „L'Abeille“ in Luxemburg-Stadt, Katarina JOHANSSON-LARSSON und Diana REINHARDT, um sich einen Überblick über die gegenwärtige Situation zu verschaffen.



Hospiz Hamm

Treffen mit der Présidente de la délégation du personnel

Am 27. Juli 2016 trafen der LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL und die Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, die Présidente de la délégation du personnel de l'Hospice de Hamm, Monia HALLER, um eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation im Hospiz zu machen und die neue Broschüre „SAS & Öffentlicher Dienst“ zu verteilen.



Réunion avec des délégués LCGB

En date du 24 août 2016, Paula GONCALVES, assistante syndicale, a rencontré les délégués LCGB-SHD Joël SCHOLTES, Monique WETZ, Serge DEPOTER et Catherine ALISSE, afin de faire le point sur les actualités et de préparer un plan d'action pour les mois à venir.

Treffen mit der LCGB-Personalvertretung

Am 24. August 2016 traf Gewerkschaftsassistentin, Paula GONCALVES, die LCGB-SHD Delegierten, Joël SCHOLTES, Monique WETZ, Serge DEPOTER und Catherine ALISSE, um die aktuelle Situation zu besprechen und einen Aktionsplan für die nächsten Monate festzulegen.



Hospice de Hamm

Entrevue avec la présidente de la délégation du personnel

En date du 27 juillet 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, ont rencontré Monia HALLER, présidente de la délégation du personnel de l'Hospice de Hamm, afin de faire le point sur les actualités au sein de l'établissement et de remettre la nouvelle brochure « SAS & Secteur Public ».



Fort de l'appui de ses 40.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi



Der LCGB :

eine Gewerkschaft, die sich im Interesse ihrer **40.000 Mitglieder** für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einsetzt





Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Chef du Département
Frontaliers et Grande-
Région, Frontaliers belges
vjacquet@lcgb.lu

Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC

Assurance autonomie en Wallonie : Qu'en est-il pour les travailleurs frontaliers belges ?



Le 17 juin 2016, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC (CFB) s'est rendue au cabinet du Ministre du Gouvernement Wallon, Maxime PRÉVOT, afin d'aborder le projet d'assurance autonomie en Région Wallonne et afin de clarifier plusieurs points importants pour les frontaliers belges, dont notamment la question d'un éventuel « double paiement » de cotisations (à la fois à la nouvelle assurance autonomie wallonne et à l'assurance dépendance luxembourgeoise).

Le cabinet du Ministre a permis de lever le doute en confirmant que toutes les dispositions légales seraient prises afin d'éviter un tel double prélèvement. Comme ils sont assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise et, par ce biais, contribuent déjà à l'assurance dépendance, les frontaliers belges seront dispensés des cotisations à l'assurance autonomie wallonne.

La CFB a également souhaité attirer l'attention du Ministre sur le fait que, si le frontalier belge cotise bien à l'assurance dépendance luxembourgeoise, il ne peut en bénéficier que très partiellement. La majeure partie des prestations étant des prestations en nature (crédits d'heures pour des services offerts par des prestataires luxembourgeois agréés pour travailler uniquement sur le territoire du Grand-Duché), les frontaliers belges ne peuvent pas y accéder. Ils ne peuvent recevoir que la faible proportion de ces crédits d'heures qui est convertible en prestations en espèces.

Depuis de nombreuses années, les 175.000 frontaliers (dont 40.000 belges) occupés au Luxembourg contribuent à financer un système de prestations sociales dont ils ne peuvent bénéficier que de façon très limitée ! En 2014, 13.464 personnes ont bénéficié de l'assurance dépendance luxembourgeoise dont 13.038 résidents (soit 96,8 % des bénéficiaires). De même, en 2013, les dépenses pour prestations de l'assurance dépendance s'élevaient à 530,9 millions d'euros dont 525,2 millions à destination des résidents (soit 98,9 %).

Vu qu'aucune prestation équivalente n'existe en Belgique, le droit aux prestations en nature n'était pas exportable. Or aujourd'hui, le projet d'assurance autonomie wallonne ouvre une porte pour les frontaliers étant donné qu'elle constitue une prestation de même nature (aides à domicile) que l'assurance dépendance luxembourgeoise. C'est dans cette optique que la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a demandé au Cabinet du Ministre Wallon la conclusion d'une convention bilatérale entre les gouvernements wallon et luxembourgeois afin de définir les principes de fonctionnement entre les deux systèmes d'assurance dépendance.

Vu la hauteur des cotisations qui sont versées par les frontaliers belges dans le cadre de l'assurance dépendance au Grand-Duché, la CFB estime légitime le remboursement par l'assurance dépendance luxembourgeoise, des prestations de même nature qui seraient octroyées par des prestataires wallons agréés à des frontaliers belges.





Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint

Relations internationales

vjacquet@lgb.lu

Contre le dumping social

Le 16 juin 2016, des manifestants syndicaux se sont rassemblés à la place de l'Europe au Kirchberg afin de lutter pour le maintien d'une révision de la directive européenne sur le traitement des travailleurs détachés. La réforme doit garantir des conditions de rémunération équitables pour le même travail dans le même pays. Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas SCHMIT, avait lors d'une réunion avec le LCGB rappelé que les directives européennes concernant le détachement des salariés devraient également être adaptées afin d'entraver les problèmes particuliers liés aux secteurs de la construction et de l'artisanat.

Gegen Sozialdumping

Die europäischen Gewerkschaften forderten am 16. Juni 2016 bei einer Protestaktion auf dem Kirchberg die Überprüfung der Direktive zur Entsendung von Arbeitnehmern, um für die gleiche Arbeit am gleichen Ort den gleichen Lohn zu garantieren. Der Minister für Arbeit und Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Nicolas SCHMIT, unterstrich bereits bei einem vorangegangen Treffen mit dem LCGB, dass auf europäischer Ebene die Richtlinien angepasst werden müssen, um den differenzierten Problemen in diesem Bereich entgegenzuwirken.



Dumping social

La Commissaire THYSSEN poursuit la directive sur le détachement

Le 20 juillet 2016, la Commission Européenne a pris une décision importante en rejetant la procédure de « carton jaune » qui avait été lancée par 11 États membres afin de poursuivre son projet de révision de la directive sur le détachement. Le LCGB salue cette décision et estime qu'une révision de cette directive est nécessaire et urgente pour rétablir le principe fondamental « d'un salaire égal pour un travail égal » en Europe.

Marianne THYSSEN, Commissaire européen à l'Emploi et aux Affaires sociales, a confirmé qu'elle n'avait pas l'intention de modifier ou de retirer sa proposition sur le détachement des travailleurs. L'enjeu de celle-ci reste de limiter le dumping social en accordant aux travailleurs détachés les mêmes droits, salariaux notamment, qu'aux autres travailleurs du pays d'accueil.

11 états membres de l'Union européenne (dont 10 d'Europe de l'est et le Danemark), avaient adressé une procédure de « carton jaune » pour demander à la Commission européenne de faire marche arrière. Ces états estiment que le sujet du détachement des travailleurs devrait être traité au niveau national et non européen. 2 mois plus tard, Marianne THYSSEN a finalement maintenu que ceux qui effectuent le même travail sur un même territoire doivent recevoir un salaire identique.

A travail égal, salaire égal !

Le détachement permet à une entreprise européenne d'envoyer temporairement ses salariés en mission dans un autre pays de l'UE, en n'appliquant que les grands principes de ses réglementations (salaire minimum, conditions de travail) et ce, tout en continuant de payer les cotisations sociales dans le pays d'origine.

Cependant, ce principe est bafoué tous les jours à travers l'Europe par des employeurs peu scrupuleux qui détournent le système du détachement pour maximiser leurs profits au détriment des travailleurs : non-déclaration à la sécurité sociale, salaires nettement inférieurs au salaire minimum, dépassement des durées de travail légales, hébergement inacceptable, etc.

Que propose la révision ?

Le projet de la commissaire THYSSEN (soutenu par la France, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg, la Suède et les Pays-Bas) prévoit que les travailleurs détachés doivent bénéficier de tous les aspects de la rémunération qui sont octroyés dans le pays où a lieu le détachement ; c'est-à-dire y compris toutes les primes éventuelles. On dépasse donc la logique d'un simple respect du salaire minimum. Les avantages accordés en vertu de conventions collectives seront également octroyés aux travailleurs détachés.

Les employeurs qui feraient appel à des travailleurs détachés au travers de sociétés intérimaires seraient également obligés de leur octroyer le même traitement qu'à leurs propres



employés. Le projet précise également la notion « détachement temporaire », en limitant cette période à 2 années.

Pour le LCGB, les travailleurs détachés ne sont pas des salariés de 2^e classe. La révision de la directive détachement doit permettre d'arrêter l'exploitation des travailleurs et consacrer le principe que les éléments d'un salaire qui doivent être payés à un travailleur local doivent également être payés à une personne qui est détachée.

Sozialdumping

Kommissarin THYSSEN hält an ihrem Vorhaben fest

Am 20. Juli 2016 hat die Europäische Kommission die sogenannte „gelbe Karte“ abgelehnt, die von 11 Mitgliedsländern gegen die Reform der Arbeitnehmerentsenderichtlinie gezückt wurde. Sie erteilt damit eine klare Zusage zur Überarbeitung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie. Der LCGB begrüßt diesen Beschluss und sieht eine Überarbeitung dieser Richtlinie als dringend notwendig an, um den Grundsatz des „gleichen Lohnes für gleiche Arbeit“ in Europa zu fördern.

Marianne THYSSEN, EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, bestätigte ihre Absicht, den Vorschlag bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern zu ändern oder zurückzunehmen. Die Herausforderung bestehe in der Begrenzung des Sozialdumpings, um die gleichen Rechte, u.a. Lohnrechte, allen Arbeitnehmern des Aufnahmelandes zuzugestehen.

11 Mitgliedsländer der Europäischen Union (10 in Osteuropa und Dänemark) hatten die sogenannte „gelbe Karte“ gezogen, um die Europäische Kommission zum Rückzug zu bewegen. Diese Länder sind der Meinung, dass die Entsendung von Arbeitnehmern auf nationaler Ebene und nicht auf europäischer Ebene gehandhabt werden sollte. 2 Monate später hielt Marianne THYSSEN schlussendlich fest, dass Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit auf gleichem Hoheitsgebiet ausführen, den gleichen Lohn erhalten müssen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Die Entsendung erlaubt einem europäischen Unternehmen die zeitweilige Abordnung von Arbeitnehmern in ein anderes EU-Land, wobei für den entsandten Arbeitnehmer die Grundsätze des Mindestlohns und der Arbeitsbedingungen des Gastlandes gelten, er aber weiterhin dem Sozialsystem des Herkunftslandes angeschlossen ist.

Diese Grundsätze werden hingegen Tag für Tag in ganz Europa von nicht sehr gewissenhaften Arbeitgebern mit Füßen getreten. Sie missbrauchen das Entsendungssystem zur Maximierung ihrer Profite zum Nachteil der Arbeitnehmer: keine Anmeldung bei der Sozialversicherung, weitaus geringere Netto-Löhne als der Mindestlohn, Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeiten, unannehbare Unterbringungen, etc.

La suite

Le Parlement européen doit encore apprécier la directive, à passer également par le Conseil des ministres de l'UE. Une majorité qualifiée (55 % des États représentant 65 % de la population) sera nécessaire pour parvenir à limiter le dumping social. Le LCGB insiste pour que ce processus législatif garantisson dans tous les cas le plein respect des systèmes nationaux de négociation collective et de fixation des salaires et demande au Gouvernement luxembourgeois de donner son soutien à cette révision de la directive.

Was wird bei der Überarbeitung vorgeschlagen?

Das Vorhaben der Kommissarin THYSSEN (das von Frankreich, Deutschland, Österreich, Belgien, Luxemburg, Schweden und den Niederlanden unterstützt wird), sieht vor, dass entsandte Arbeitnehmer sämtliche Aspekte der Entlohnung, die im Entsendungsland gelten, in Anspruch nehmen dürfen, mit anderen Worten, einschließlich sämtlicher eventueller Prämien. Es wird somit die Logik der einfachen Einhaltung des Mindestlohnes überschritten. Auch die Vorteile, die mittels Kollektivabkommen gewährt werden, müssen den entsandten Arbeitnehmern zugutekommen.

Arbeitgeber, die entsandte Arbeitnehmer über Arbeitsvermittlungsfirmen in Anspruch nehmen, sind in dem Fall ebenfalls verpflichtet, diesen die gleiche Behandlung wie ihren eigenen Angestellten angedeihen zu lassen. Im Entwurf wird auch der Begriff der „zeitweiligen Entsendung“, die sich auf zwei Jahre beschränkt, definiert.

Entsandte Arbeitnehmer sind für den LCGB keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Durch die Überarbeitung der Entsendungsrichtlinie muss der Ausbeutung von Arbeitnehmern Einhalt geboten werden. Ferner muss der Grundsatz, dass alle Vergütungsvorschriften, die einem lokalen Arbeitnehmer gewährt werden, ebenfalls einem entsandten Arbeitnehmer zuteilwerden.

Wie geht es weiter?

Der Vorschlag zur Änderung des Gesetzes muss noch durch das Europaparlament und den EU-Ministerrat angenommen werden. Eine qualifizierte Mehrheit (55% der Länder mit 65% der Gesamtbevölkerung) ist erforderlich, um das Sozialdumping einzudämmen.

Der LCGB besteht darauf, dass dieses Gesetzgebungsverfahren die nationalen Systeme der Kollektivverhandlungen und der Festlegung der Löhne berücksichtigt und garantiert, und fordert die luxemburgische Regierung dazu auf, die Überarbeitung der Richtlinie weiterhin zu unterstützen.

Einsatzbereitschaft, Leistungsstärke und Verantwortungsbewusstsein



Francis LOMEL

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

Mit der diesjährigen gewerkschaftspolitischen LCGB-Herbst Rentrée, fällt auch der Startschuss für die Sozialwahlen 2018. Im Hinblick auf das Erzielen eines positiven Wahlresultates 2018 sind die Einsatzbereitschaft,

Leistungsstärke und das Verantwortungsbewusstsein unserer Delegierten und Militanten mehr denn je gefragt. Als LCGB-Delegierter beweist jeder einzelne tagtäglich nicht nur seine betrieblichen Kompetenzen, sondern muss auch ein hohes Maß an Sozialkompetenz hervorbringen.

Für den LCGB zählt neben der gewerkschaftlichen Solidarität und dem Teamgeist vor allem die individuelle und konsequente Einsatzbereitschaft seiner Delegierten. Kein LCGB-Delegierter verrichtet „Dienst nach Vorschrift“; NEIN! Jeder einzelne engagiert sich für seine Arbeitskollegen und übernimmt mit viel Verantwortung die ihm anvertrauten Aufgaben. In diesem Sinne wurde in den letzten Monaten in enger Zusammenarbeit mit der

LCGB-Zentrale gezielt der selbstständige und gründliche Arbeitssinn, die Belastbarkeit sowie das Stärken der Leistungen gefördert.

Die intensiven Weiterbildungskurse der vergangenen Monate geben jedem Delegierten das nötige Wissen und Werkzeug mit auf den Weg, um seinen Kollegen jederzeit zur Seite stehen zu können. Darüber hinaus baut der LCGB verstärkt Betriebsmannschaften auf, da durch eine intensive Teamarbeit die täglichen Herausforderungen leichter gemeistert werden können.

Die kommenden Wochen und Monate werden vor allem durch betriebliche Kollektivvertragsverhandlungen geprägt sein. Für jede Vertragsverhandlung erarbeitet der LCGB individuell angepasste

Strategien, um die besten Arbeitsbedingungen für die Angestellten durchzusetzen. Der LCGB, gemeinsam mit seinen Delegierten und den zuständigen Gewerkschaftssekreträren, fühlt den Puls der Arbeitnehmer in jedem einzelnen Betrieb und erstellt dementsprechend einen Forderungskatalog, der die realen Bedürfnisse berücksichtigt. Der LCGB setzt sich mit großem Elan und tatkräftig für die Interessen der Arbeitnehmer ein.

In diesem Sinne fordere ich sämtliche LCGB-Delegierte auf, die bevorstehenden Herausforderungen anzunehmen und stets den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

Fränz LOMEL

Generalsekretär des LCGBs



Braderiestand vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng

D'LCGB-Sektioun Déifferdeng war Samschdes, den 28. Mee 2016, mat dem LCGB-Info Stand op der Déifferdenger Braderie vertrueden. Nieft deem villen Informatiounsmaterial, wat verdeelt gouf, hu sech och vill Leit iwwer dem LCGB seng Aktivitéiten informéiert, wei zum Beispill d'Manif am Gesondheetssektor vum 4. Juni 2016.



LCGB Themenabend „Diagnose Demenz“

Anlässlich eines Themenabends am 8. Juni 2016 in Diekirch, lieferte Denis MANCINI, Mitglied des Direktoriums der ala (association luxembourg alzheimer), Informationen und Erläuterungen zum Thema „Diagnose Demenz“. Außerdem standen den neugierigen Zuhörern Frau Nicole EMERINGER, Verantwortliche der ala Tagesstätte in Dahl, sowie Frau Cindy HANSEN des ala Beratungsdienstes für Fragen zur Verfügung.



Das Team des LCGBs Stadt Luxemburg organisiert Kinderflohmarkt

Die LCGB-Delegierten hatten am 12. Juni 2016 zu einem Kinderflohmarkt eingeladen.

Die zahlreichen Besucher konnte hier an etwa 80 Tischen Kinderkleidung, Spielzeug und andere Artikel für Kinder ergattern.





Participants :

**Arnold Kontz Group / Bilia, Porsche Zenter Lëtzebuerg, Garage Renault Luxembourg,
Etoile Garage Citroën Sàrl, Garage Pirsch, Garage Losch, APL, Peinture Robin**

LCGB-ASG

Tournoi de foot

Le 2^e tournoi de foot du LCGB-ASG (Association des Salariés du secteur des Garages) a eu lieu le 12 juin 2016 sur le terrain de foot du FC 33 Kopstal avec une participation de 8 équipes (Arnold Kontz Group / Bilia, Porsche Zenter Lëtzebuerg, Garage Renault Luxembourg, Etoile Garage Citroën Sàrl, Garage Pirsch, Garage Losch, APL, Peinture Robin).

Accompagnés d'une bonne ambiance, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et le président de la fédération du secteur des garages, Reinaldo CAMPOLARGO, ont pu féliciter les gagnants suivants :

1^{ère} place - Arnold Kontz Group / Bilia

2^e place - Porsche Zenter Lëtzebuerg

3^e place - Garage Renault Luxembourg

Fußballturnier

Am 12. Juni 2016 fand das zweite Fußballturnier des LCGB-ASGs (Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors) auf dem Fußballfeld des FC 33 Kopstal statt. Insgesamt 8 Teams (Arnold Kontz Group / Bilia, Porsche Zenter Lëtzebuerg, Garage Renault Luxembourg, Etoile Garage Citroën Sàrl, Garage Pirsch, Garage Losch, APL, Peinture Robin) beteiligten sich an diesem Event.

Bei guter Stimmung gratulierten der LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL und der Präsident des Fachverbandes des Garagensektors, Reinaldo CAMPOLARGO, den folgenden Gewinnern:

1. Platz - Arnold Kontz Group / Bilia

2. Platz - Porsche Zenter Lëtzebuerg

3. Platz - Garage Renault Luxembourg





Braderiestand vun der LCGB-Sektioun Beetebuerg

D'LCGB-Sektioun Beetebuerg war Samschdes, den 11. Juni 2016, mat dem LCGB Info-Stand op der Braderie zu Beetebuerg präsent. De Stand konnt sech iwwert groussen Zoulaf freeën a vill Leit hunn sech iwwert dem LCGB seng Aktivitéiten informéiert an och Problemer aus dem Beruffsliewe konnten entgéint geholl ginn.



Vorstellung der neuen Broschüre „Die Service-Leistungen des LCGB“

Am 29. Juni 2016 stellte Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, die neue Broschüre, welche sich mit den Vorteilen einer LCGB-Mitgliedschaft befasst, zahlreichen Delegierten und Interessierten in der Schungfabrik in Kayl/Tétange vor.



LCGB-Sektion Saarland: Infostand in Merzig

Am 9. Juli 2016 war die LCGB-Sektion Saarland mit einem Informationsstand in Merzig vertreten. Die neugierigen Besucher konnten sich unter anderem über die Angebote des LCGBs informieren, welche Sie auch der neuen detaillierten Broschüre "Service-Leistungen des LCGB" entnehmen können.



Sektioun Diddeleng: Grillstand beim Cactus Houwald

Den 20. an 21. Juli 2016 war d'LCGB Sektioun Diddeleng mat engem Grillstand beim Cactus Houwald vertrueden. D'Sektioun konnt an dënnen 2 Deeg vill Leit op hirem Stand begréissen.



Braderiestand vun der LCGB-Sektioun Diddeleng

Den 30. Juli 2016 war d'LCGB-Sektioun Diddeleng wéi all Joers mat engem Stand op der Braderie zu Diddeleng vertrueden. D'Sektioun huet den Dag dem LCGB seng nei Brochure vu senge Servicer verdeelt an huet d'Leit och iwwert verschidden Aktivitéiten informéiert, wéi z.B. der Sektioun hiren Ausfluch op de Stroossbuerger Chrëschtmäert.

BBQ-Owend um Schéff „River Diva“

Freides, den 22. Juli 2016, hunn eng 35 LCGB-Memberen um Barbecue-Owend um Schéff „River Diva“ deelgeholl. Bei engem gudden lessen a flotter Musek konnten déi uwiesend Memberen zesummen e puer flott Stonnen verbréngen.



PHOTODESIGN INTERNET SHOP: visitez webstore.photodesign.lu

Allez-y maintenant et recevez une **remise de 20%** sur votre premier achat - quel qu'en soit le montant! Utilisez le code promo **WELCOME20OFF** lors de votre paiement pour bénéficier de votre remise!

Aussi valable dans notre magasin: découpez ce bon et amenez-le lors de votre prochaine visite - vous aurez **20% de remise** sur le montant total de votre achat!

Offre non cumulable, même pas avec d'autres promotions. Valable jusqu'au 31.10.2016. Infos: tel 56 77 29

LCGB-Section portugaise

L'assemblée générale – Un grand succès!

La 4^e assemblée générale de la section portugaise du LCGB a eu lieu le 9 juillet 2016 en présence de différents orateurs, dont l'Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Carlos PEREIRA MARQUES, le président du groupe parlementaire CSV, Claude WISELER, ainsi que le consul portugais, Rui GONCALVES MONTEIRO avec de nombreux collaborateurs du consulat.

Les orateurs ont relevé la bonne collaboration et l'engagement du LCGB au niveau de l'intégration en Europe. A cette occasion, plus de 160 membres ont suivi les discours au centre culturel « Um Widdem » à Kayl. La soirée fut clôturée par un repas et une fête de tradition portugaise.



Portugiesische Sektion des LCGBs

Großer Erfolg der Generalversammlung

Am 9. Juli 2016 fand die 4. Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGBs statt. Unter den Rednern waren unter anderem der portugiesische Botschafter in Luxemburg, Carlos PEREIRA MARQUES und der Fraktionsvorsitzende der CSV, Claude WISELER. Aber auch der portugiesische Konsul, Rui GONCALVES MONTEIRO, sowie zahlreiche Mitarbeiter des Konsulates waren unter den Anwesenden.

Die Redner betonten die gute Zusammenarbeit und den Einsatz des LCGBs für die Integration und Europa. Über 160 Mitglieder fanden den Weg ins Vereinshaus „Um Widdem“ in Kayl. Sie folgten interessiert den Reden. Beim abschließenden portugiesischen Fest fand ein reger Austausch statt.



Grillstand vun der LCGB-Sektioun Bartreng/Stroossen/Mamer

Vum 5. bis den 7. August 2016 huet d'LCGB-Sektioun Bartreng/Stroossen/Mamer esou wéi all Joers um Bartrenger Duerffest Gegrillts verkaf. Bei guddem Wieder konnt d'Sektioun och dëst Joer erëm vill Leit an deenen 3 Deeg op hirem Stand begréissen.



Eis Verstuewen

Den **LCGB** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjäregen Member,
President an Éierepresident vun der Sektioun Suessem, dem

Jos JUNCKER

matzedeelen.

De Jos hannerléisst ee grousst Lach
an eise Reih'en a mir soen him MERCI
fir sain laangjäregen Asaz an der
LCGB-Sektioun Suessem.

Der Famill a sénge Frënn drécke mir eist häerzlechst Bäileed aus



LACAFFE & SCHMITZ

Agence Principale d'Assurances



Einfach fir lech do

15, place de l'Europe - L-4112 Esch-sur-Alzette

Tél.: 57 23 11 - 3924@foyer.lu



De Mënsch am Mëttelpunkt



ENNERSTËTZT

Le LCGB défend les droits et les intérêts des salariés, retraités et de tous ceux, qui sollicitent l'assistance de nos collaborateurs au quotidien pour des renseignements et des conseils.

Le LCGB s'engage pour les valeurs principales d'un syndicat, dont notamment la solidarité et l'organisation active du futur et ceci au Luxembourg et à travers le monde entier. Voilà pourquoi le LCGB continue à soutenir des personnes en détresse en guise de solidarité.

En 2016, le LCGB a ainsi remis des chèques d'une valeur totale de 8.000 € aux associations caritatives suivantes : Djatlovo asbl, MOJOCA, Caritas Accueil et Solidarité asbl et Reech eng Hand.



Robert SCHADECK
Président LCGB-Ennerstetzt

Der LCGB vertritt die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern, Rentnern und all jenen, die täglich unsere Mitarbeiter um Auskünfte, Beratung und Beistand aufsuchen.

Der LCGB tritt für die zentralen Werte einer Gewerkschaft ein, nämlich Solidarität und die aktive Gestaltung der Zukunft, hier in Luxemburg aber auch weltweit. Deshalb ist es uns wichtig Menschen in Not zu unterstützen und Ihnen somit unsere Solidarität zu zeigen.

In diesem Sinne spendet der LCGB im Jahr 2016 insgesamt 8.000 € an die folgenden vier Hilfsorganisationen: Djatlovo asbl, MOJOCA, Caritas Accueil et Solidarité asbl und Reech eng Hand



Patrick DURY
Président national du LCGB

Si vous voulez soutenir le LCGB dans ses activités caritatives, vous pouvez faire un don à :
Wenn auch Sie den LCGB in seinem sozialen Engagement unterstützen möchten, dann können Sie dies in Form einer Spende machen, an:

Prisma-Lux asbl :
IBAN LU14 0019 1300 5557 6000 (BIC : BCEELULL)

Mention/Betreff: „Don LCGB-Ennerstetzt“

Caritas Accueil et Solidarité asbl



Le projet « Rebuilding » de la structure Caritas Accueil et Solidarité asbl offre aux personnes défavorisées une possibilité de retrouver leur forme tout en apportant un certain sentiment de bien-être. Le « Rebuilding » aide les sans-abris également à pouvoir rompre la monotonie de leur vie en leurs offrant des nouvelles perspectives.



Das Projekt „Rebuilding“ der Caritas Accueil et Solidarité asbl bietet Personen in schwierigen Lebensumständen die Möglichkeit, ihre Fitness zu trainieren und somit ihr Körpergefühl und ihre Gesundheit zu verbessern sowie der Monotonie ihres Lebens zu entkommen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Reech eng Hand

Le nombre de personnes obligées à chercher de la protection en dehors de leur pays ne cesse d'augmenter. Face à cette nouvelle catastrophe humanitaire, l'initiative « Reech eng Hand » se mobilise autour d'un programme d'aide pour les personnes déplacées. Dans ce contexte, le LCGB soutient leur projet, qui vise à accueillir les réfugiés et de les accompagner et assister en leur recherche de logements.



Die Zahl der Menschen, die außerhalb ihres Heimatlandes Schutz suchen müssen, steigt unaufhörlich an. Die Initiative „Reech eng Hand“ engagiert sich für ein Programm, um vertriebenen Menschen zu helfen. Der LCGB unterstützt in diesem Kontext ihr Projekt, das Flüchtlinge empfängt, begleitet und Unterkünfte für sie sucht.



MOJICA

MOJICA, le mouvement des jeunes de la rue, est une association qui encadre des enfants et jeunes adultes, qui vivent dans la rue de Guatemala suite à des violences subies dans leur foyer. La vision de MOJICA est d'assurer une formation d'acteurs à ces jeunes pour qu'ils arrivent à obtenir le respect de leurs droits.



MOJICA steht für „Mouvement des jeunes de la rue“, eine Hilfsorganisation für Jugendliche, die auf den Straßen von Guatemala leben. Sie ist Anlaufstelle für Kinder und junge Erwachsene, die auf Grund von gewalttätigen Übergriffen ihre Familien verlassen haben und nun auf der Straße leben.



Dyatlovo asbl

L'association caritative « Les Amis de Djatlovo asbl » a pour mission principale de soutenir les personnes vivant dans les environs de Tchernobyl. L'action de l'asbl étant très variée, le LCGB-Ennerstetzt soutient plus spécifiquement le projet portant sur l'achat d'articles d'hygiène pour l'unique maison de retraite à Djatlovo.



Die Hilfsorganisation „Les Amis de Djatlovo asbl“ unterstützt vor allem Menschen, die in der Nähe von Tschernobyl leben. Die Hilfe des Vereins ist sehr vielfältig, LCGB-Ennerstetzt unterstützt mit seiner Spende ein Projekt zum Kauf von Hygieneprodukten für das einzige Altersheim in Djatlovo.

AGENDA 2016



28/09/2016
28/09/2016 19h30
02/10/2016 15h00
02/10/2016
08/10/2016 19h00
09/10/2016 15h00
13/10/2016 19h00
14/10/2016 19h00
23/10/2016 11h30
29/10/2016
30/10/2016 15h00
05/11/2016 19h00
08/11/2016 15h00
09/11/2016 -10/11/2016
15/11/2016 09h30
25/11/2016
25/11/2016 19h00
26/11/2016 15h30
04/12/2016
10/12/2016
15/01/2017
27/01/2017 19h00
18/02/2017 16h00

LCGB-Workshop « Kampf gegen Stress »
Table Ronde « Belgique – Luxembourg : Quelle mobilité pour demain ? »
Thé Dansant vun der LCGB-Sektioun Viichten
Stand « Marche Goumande » vun der Sektioun Biekerech
Hierkenowend vun der Sektioun Habscht
Thé Dansant vun der Sektioun Kayl/Téiteng
Konferenz zum Thema Ierfschaftsrecht
Assemblé générale de la fédération ACAP
Träipen an Hierkenmëtteg vun der Sektioun Stausee
Mullenfest vun der Sektioun Déifferdeng
Thé Dansant vun der Sektioun Préizerdaul
Hierkenowend vun der LCGB-Sektioun Eischen
The Dansant vun der LCGB-Sektioun Kayl/Téiteng
Stand vun der LCGJ op der Studentenfoire
Séminaire LCGB-Retraités
Beaujolaisowend vun der Sektioun Esch/Uelzecht
Generalversammlung vun der Sektioun Biekerech
Rentnerfeier vun der Sektioun Déifferdeng
Fête St. Barbe vun der Sektioun Rëmeleng
Ausfluch op de Chrëschtmaart zu Stroossbuerg (Sektioun Diddeleng)
35. Schluechtfest vun der LCGB-Sektioun Gemeng Suessem
Generalversammlung vun der Sektioun Rëmeleng
Generalversammlung vun der Sektioun Déifferdeng

CEFOS Remich
Hôtel Arlux Arlon Drève de l'Arc en Ciel, n°1
Sportshal zu Viichten
Biekerech
Centre Polyvalent zu Habscht
Veräinshaus « Um Widdem » zu Kayl
Walfer am Porheem
Veräinshaus « Um Widdem » zu Kayl
Veräinssall zu Kauneref
« Hall de la Chiers » zu Déifferdeng
Centre Culturel am Préizerdaul (Fabrik)
Centre Culturel « Jean Wolff » zu Eischen
Téiteng am Vereinshaus
LuxExpo
« Schungfabrik » à Kayl
Esch/Uelzecht
Café Gaspar zu Nidderpallen
« Hall de la Chiers » zu Déifferdeng
Rëmeleng
Depart Gare Diddeleng
Parhaus zu Bieles
Rëmeleng am Veräinshaus
« Hall de la Chiers » zu Déifferdeng

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



		Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
	INFO-CENTER						
	LUXEMBOURG (L-1351) 11, rue du Commerce 📞 +352 49 94 24-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00					
	ESCH/ALZETTE (L-4132) 1, Grand-rue 📞 +352 54 90 70-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00					
	ETTELBRUCK (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy 📞 +352 81 90 38-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 14h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00		
	 MERZIG (D-66663) Saarbrücker Allee, 23 📞 +49 (0) 68 61 93 81-778			9h00-12h00 13h00-16h00			
	 TRIER (D-54295) Schönbornstrasse, 1 📞 +49 (0) 651 46 08 76 41 Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42			10h00 – 16h00		10h00 – 16h00	
	 THONVILLE (F-57100) 1, place Marie Louise 📞 +33 (0) 38 28 64-070	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00					
	 ARLON, BASTOGNE, VIELSALM 📞 +32 (0) 63 24 20 40 E-mail: p.conrotte@acv-csc.be						
	 ST. VITH Klosterstrasse, 16 📞 +32 (0) 87 85 99 33 E-mail: uschroeder@acv-csc.be			09h00 – 12h00		14h00 – 18h00	
	DIFFERDANGE (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) 📞 +352 58 82 89 – René FLENGHI GSM : +352 621 276 075 E-mail : burdiff@pt.lu			09h00 – 12h00		09h00 – 12h00	09h00 – 12h00
	DUDELANGE (L-3450) 7-9, rue du Commerce Résidence Roxy 📞 +352 51 19 61				08h30 – 12h00		
	WASSERBILLIG (L-6601) Place de la Gare 📞 +352 74 06 55 Consultas em lingua portuguesa GSM : +352 621 262 010 – Reinaldo CAMPOLARGO E-mail : camporei@pt.lu					17h30 – 19h30	
	WILTZ (L-9544) 2, rue Hannelast 📞 +352 95 00 89					08h30 – 11h30	

VOUS AVEZ CHANGÉ D'ADRESSE ? SIE HABEN IHREN WOHSITZ GEÄNDERT?

**Informez notre service gestion membres !
Informieren Sie unsere Mitgliederverwaltung!**

Tél. : +352 49 94 24-304 /-409 | gestionmembres@lcgb.lu

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

**De Mënsch
am Mëttelpunkt.**

**L'Homme
au centre de notre action.**



www.lcgb.lu

11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU