

SOZIALE FORTSCHRËTT

n°1 / 2016



Für eine Politik im
strikten Interesse des
Arbeitnehmers

Pour une politique dans
le strict intérêt du salarié

SOMMAIRE

n°1/2016



Like

I-2 En panne de concept ? / Ein gescheitertes Konzept?



3-20



21-51



52-54



55-56

**Frontaliers /
Grenzgänger**

57-59 Pensionnés / Rentner

60-61 International / Internationales

62-72 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRËTT

Organe du LCGB

Éditeur :

LCGB

Président :

Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER

Secrétariat :

**II, rue du Commerce
BP I2.08 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 €**



En panne de concept ?



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lgb.lu

En décembre 2013, l'accord de coalition du gouvernement a présenté toute une panoplie de réformes et d'initiatives qui ont culminé avec le lancement du « Zukunftspak » en 2014, et dont les répercussions ont touché essentiellement les prestations sociales et le pouvoir d'achat des salariés et des retraités.

Que ce soit un changement de paradigme au niveau de l'évaluation des patients de l'assurance dépendance ou encore les mesures de consolidation budgétaire telles que l'augmentation de la TVA, l'impôt de rééquilibrage budgétaire, la redéfinition des bourses d'études ou la réforme des allocations familiales, chaque mesure a eu ou va avoir des effets négatifs et des répercussions

substantielles pour les résidents et frontaliers de notre pays.

Mais la politique du gouvernement souffre d'un autre grave défaut, celui du manque cruel de concepts cohérents dans ces différents domaines.

La politique familiale a, en particulier, besoin d'une approche cohérente en ce qui concerne le soutien financier des familles, le congé parental, la garde d'enfants et les moyens mis à disposition des parents afin de préserver le libre choix quant à leur éducation.

C'est surtout au niveau des allocations familiales que l'on peut voir que le gouvernement définit sa politique par des objectifs financiers et ne crée pas de véritable lien ou cohérence entre les différents domaines.

Le LCGB a fait des propositions pour une réforme équitable des allocations familiales et pour un congé parental plus flexible pour les jeunes parents. Nous nous tenons prêts pour une discussion de fond sur la politique familiale dans son ensemble.

Autre exemple : la réforme fiscale. Celle-ci sera certes marquée dans les prochaines années par des allègements pour les salariés et retraités qui

vont dans la bonne direction. Cependant, aucun concept de politique fiscale motivant les entreprises à agir au niveau de la responsabilité sociale ne se dessine. Pourtant, toute baisse de la charge fiscale des entreprises doit aller de pair avec un financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise, dont notamment l'assurance dépendance.

Les allègements ponctuels ne remplacent en rien une véritable réforme qui devra répartir les charges de façon équitable entre entreprises et personnes physiques.

Le LCGB revendique de la part des employeurs une cohérence dans les idées proposées sur la réorganisation du temps de travail. Les salariés ont également des besoins légitimes dans l'organisation de leur vie de famille.

Nous revendiquons donc la possibilité de pouvoir introduire sur le terrain, dans l'entreprise, en codécision avec les délégations du personnel, de nouveaux modèles et formes d'organisation du travail, le renforcement des horaires mobiles et le droit au temps partiel pour les salariés ayant

des enfants à charge ou des personnes/parents dépendants dans leur entourage.

Moderniser l'organisation du temps de travail veut aussi dire tenir compte de l'évolution de notre société et du changement fondamental que connaît notre population active.

Les employeurs doivent tenir compte du fait que la recherche d'un compromis entre temps de travail et vie familiale et privée est dans leur intérêt. Il s'agit ici d'un élément indispensable au bien-être au travail et la recherche d'une productivité et d'un rendement indispensable pour le bon fonctionnement de nos entreprises passe également par la satisfaction des salariés notamment à ce niveau-là.

Notre organisation syndicale propose des solutions et des concepts dans les différents domaines de la vie familiale, de la politique fiscale et du temps de travail dans l'intérêt de salariés.

Nous revendiquons une société plus juste et plus équitable, une société qui place l'homme en son centre.

Ein gescheitertes Konzept?



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Der Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung sah im Dezember 2013 eine Reihe von Reformen und Initiativen vor, die 2014 zur Einführung des "Zukunftspaks" führten und deren Auswirkungen vor allem die sozialen Leistungen als auch die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner betreffen.

Der Paradigmenwechsel bei der Beurteilung von Pflegeversicherungspatienten als auch andere Einsparungsmaßnahmen innerhalb des Staatsbudgets (Erhöhung der Mehrwertsteuer, Konsolidierungssteuer, Neudeinition der Studenten-Stipendien, Reform der Familienleistungen), all diese Maßnahmen hatten oder werden negative Auswirkungen für die Anwohner und Grenzgänger unseres Landes haben.

Die Regierungspolitik wird darüber hinaus von weiteren schwerwiegenden Mängeln gezeichnet, wie z.B. das gravierende Fehlen kohärenter Konzepte in den oben genannten Bereichen.

Insbesondere im Bereich der Familienpolitik muss ein kohärenter Ansatz zur finanziellen Unterstützung von Familien, zur Verstärkung des Elternurlaubes und der Kinderbetreuung als auch der Bereitstellung der nötigen Mittel, um den Eltern die freie Wahl bezüglich der Erziehung zu überlassen, gefunden werden.

Die Reform der Familienzulagen zeigt vor allem, dass die Regierung ihre Politik über finanzielle Ziele definiert und keineswegs versucht, eine Verbindung oder Kohärenz zwischen den einzelnen Bereichen herzustellen.

Der LCGB seinerseits hat Vorschläge für eine gerechte Reform der Familienzulagen und eine flexiblere Elternzeit für werdende Eltern unterbereitet und ist jederzeit bereit, eine Grundsatzdiskussion über die Familienpolitik als Gesamtkonzept zu führen.

Ein weiteres Beispiel: die Steuerreform. Diese wird in den kommenden Jahren sicherlich

mittels Steuererleichterungen für Arbeitnehmer und Pensionäre in die richtige Richtung gehen. Jedoch zeichnet sich kein konkretes Besteuerungskonzept, das Unternehmen dazu anregen sollte, ihre soziale Verantwortung zu tragen, ab. Jede Verringerung der Steuerlast seitens der Unternehmen muss Hand in Hand mit einer dreiseitigen Finanzierung des Luxemburgischen Sozialsystems, einschließlich der Pflegeversicherung, stattfinden.

Diese punktuellen Erleichterungen können jedoch keineswegs eine richtige Reform, welche die Lasten gleichmäßig zwischen Unternehmen und natürlichen Personen verteilen müsste, ersetzen.

Seitens der Arbeitgeber fordert der LCGB mehr Kohärenz bezüglich der vorgeschlagenen Ideen zur Arbeitszeitreorganisation. Auch Arbeitnehmer verfügen über legitime Bedürfnisse innerhalb der Organisation ihres Familienlebens.

Wir fordern daher die Möglichkeit, mittels Mitentscheidungsrecht der Personalvertretungen, neue Modelle und Formen der Arbeitszeitorganisation, eine Verstärkung des Konzepts der flexiblen Arbeitszeiten sowie das Anrecht auf Teilzeit für

Mitarbeiter, die Kinder oder pflegebedürftige Personen/Verwandte betreuen, einzuführen.

Eine Modernisierung der Arbeitszeitorganisation würde demnach die Entwicklung unserer Gesellschaft als auch den grundlegenden Wandel, den die Arbeitnehmer aktuell durchlaufen, wiederspiegeln.

Die Arbeitgeber sollten die Suche nach einem Kompromiss zwischen Arbeits-, Familien- und Privatleben positiv bewerten, da dies ein wesentliches Element zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist. Die so geschaffene Mitarbeiterzufriedenheit wiederum könnte zur Steigerung der Produktivität als auch dem reibungslosen Funktionieren des Unternehmens beitragen.

Unsere Gewerkschaft bietet Lösungen und Konzepte in den verschiedenen Bereichen des Familienlebens, der Steuerpolitik und der Arbeitszeitorganisation im Interesse der Mitarbeiter an.

Wir fordern eine faire und gerechte Gesellschaft, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Crise des réfugiés

Valeurs d'une Europe solidaire et accueillante : Respect du droit et de la dignité de chacun !

Le LCGB plaide pour une mise en œuvre de mesures d'accueil et de traitement dignes et équitables pour tous les réfugiés recherchant de la protection au sein de l'Union Européenne. L'arrivée quotidienne de milliers de réfugiés aux portes de l'Europe constitue une crise sans précédent. En s'appuyant sur les valeurs de base de l'Union européenne, dont notamment la solidarité sans frontières tel que prévue par les accords de Schengen, le LCGB fait appel à tous les citoyens européens, acteurs politiques, et associations bénévoles de garantir un accueil et traitement digne de toute personne en détresse.

En ayant fui la guerre, les tortures, les viols, les exécutions et la persécution au péril de leur vie, les hommes, femmes et enfants arrivant affaiblis aux frontières européennes, devront, dans tous les Etats membres de l'Union européenne, pouvoir bénéficier des procédures d'enregistrement organisées, des traitements équitables et d'un hébergement protégé et adéquat.

Une désolidarisation entre pays membres de l'Union européenne au niveau de la question de l'accueil et de l'intégration des réfugiés est contraire à l'esprit ayant servi de base à la construction européenne, dont notamment les valeurs d'une Europe solidaire et accueillante. La crise actuelle de réfugiés ne pourra être surmontée qu'à l'aide d'une transposition de solidarité européenne universelle.



Flüchtlingskrise

Ein solidarisches und gastfreundliches Europa: Für den Erhalt der Rechte und Würde jedes einzelnen!

Der LCGB fordert die Umsetzung von menschenwürdigen Empfangsmaßnahmen und die gerechte Behandlung aller Flüchtlinge, die in der Europäischen Union Schutz suchen. Die tägliche Ankunft tausender Flüchtlinge vor den Toren Europas stellt eine beispiellose Krise dar. Basierend auf den Grundwerten der Europäischen Union, einschließlich der im Schengener Abkommen vorgesehenen Solidarität ohne Grenze, ruft der LCGB alle europäischen Bürger, politischen Akteure und freiwillige Organisationen dazu auf, jedem Schutzsuchenden

einen menschenwürdigen Empfang und Behandlung zu garantieren.

Den Männer, Frauen und Kinder, die ihr Leben bei der Flucht vor Krieg, Folter, Vergewaltigungen, Hinrichtungen und Verfolgung riskieren und geschwächt an den Grenzen Europas ankommen, steht, in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, eine geordnete Aufnahmeprozedur, eine faire Behandlung und eine adäquate und geschützte Unterbringung zu.

Eine Spaltung der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in Bezug auf die solidarische Aufnahme und Integration von Flüchtlingen widerspricht der Grundidee auf der die europäische Union fußt, insbesondere der Werte eines solidarischen und gastfreundlichen Europas. Die aktuelle Flüchtlingskrise kann nur durch die universelle Umsetzung des europäischen Solidaritätsgedanken überwunden werden.

Réception de nouvel an du LCGB le 13 janvier 2016 au Centré Barblé à Strassen



LCGB-Neujahrsempfang am 13. Januar 2016 im Centre Barblé in Strassen



Entrevue entre le LCGB et le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Le programme national d'éducation plurilingue spécifique de la petite enfance se concrétise

Lors d'une entrevue entre le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et une délégation du LCGB le 6 octobre 2015, Claude MEISCH a présenté les 3 piliers du projet de création d'un programme d'éducation plurilingue facultatif dont notamment le développement des compétences linguistiques, l'établissement d'un partenariat renforcé avec les familles ainsi que la mise en réseau avec l'école, les structures d'accueil et les services sociaux. Divers projets pilotes seront lancés à la rentrée scolaire 2016 afin de valoriser les modèles de bonnes pratiques et de recueillir des valeurs empiriques avant que le nouveau programme sera définitivement introduit pour l'année scolaire 2017.

Le LCGB accueille favorablement cette initiative, qui favorise un développement plurilingue des enfants de 1 à 4 ans en valorisant la langue maternelle et en familiarisant l'enfant en même temps avec la situation linguistique courante de l'école luxembourgeoise. Comme le programme sera accessible gratuitement à tous les enfants et sans critères de sélectivité sociale, il aidera à les préparer à leur vie sociale et professionnelle future.

En tenant compte que le programme sera réalisé à travers les structures existantes du service d'éducation et d'accueil, le LCGB salue la création consécutive de nouveaux postes d'éducateurs qualifiés et plurilingues dans le secteur de la petite enfance (crèche, maison relais, etc.). Afin de toutefois pouvoir garantir une équité entre les conditions de travail et la rémunération du secteur conventionné et du secteur privé, le LCGB revendique l'insertion des salariés du secteur non-conventionné dans la convention collective de travail SAS.

Bien que l'éducation plurilingue comporte de nombreux avantages, le LCGB s'interroge comment l'éducation plurilingue sera financée. En outre, il a insisté que le nombre de places dans les structures d'accueil doivent être suffisantes pour rendre ce programme accessible à chaque famille.

Unterredung zwischen dem LCGB und dem Minister für Bildung, Kinder und Jugend

Das nationale mehrsprachige Frühförderungsprogramm konkretisiert sich

Anlässlich eines Gesprächs zwischen dem Minister für Bildung, Kinder und Jugend, und einer Abordnung des LCGB am 6. Oktober 2015, stellte Claude MEISCH die drei Pfeiler des Projektes zur Schaffung eines fakultativen mehrsprachigen Programmes dar: Die frühe Entwicklung von Sprachkenntnissen, die Bildung einer stärkeren Partnerschaft zwischen den Familien und den Schulen, sowie die dazugehörigen Aufnahmestrukturen und sozialen Diensten. Mehrere Pilotprojekte werden zum Schulbeginn 2016 gestartet, damit Erfahrungswerte gesammelt und Modelle erschaffen werden können, bevor das neue Programm endgültig im Schuljahr 2017 eingeführt wird.

Der LCGB begrüßt diese Initiative, die eine mehrsprachige Entwicklung der Kinder von 1 bis 4 Jahren ermöglicht, indem die Muttersprache aufgewertet wird und das Kind gleichzeitig mit der sprachlichen Realität des Luxemburger Bildungssystems vertraut gemacht wird. Da das Programm kostenlos allen Kindern ohne vorhergehende Erfüllung sozialer Selektivitätskriterien offen steht, hilft es ihnen, sich auf ihr künftiges Leben in der Gesellschaft und im Beruf vorzubereiten.

Da das Programm mittels der bestehenden Strukturen der Erziehungs- und Betreuungsdienste umgesetzt wird, begrüßt der LCGB die daraus folgende Schaffung neuer Stellen für qualifizierte, mehrsprachige Erzieher von Kleinkindern (Kindertagesstätten, Kinderhorte usw.). Damit jedoch gleiche Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung sowohl im öffentlichen Sektor wie auch im privaten Sektor gewährleistet sind, fordert der LCGB die Eingliederung der Arbeitnehmer des privaten Sektors in den SAS-Kollektivvertrag.

Obwohl die mehrsprachige Erziehung zahlreiche Vorteile aufweist, fragt sich der LCGB, wie sie überhaupt finanziert werden kann. Der LCGB besteht außerdem darauf, dass die Anzahl der Plätze in den Aufnahmestrukturen ausreichend sein müssen, damit das Programm jeder Familie zur Verfügung steht.



Réunion d'information avec les délégués du LCGB sur le sujet de la politique du gouvernement

La nouvelle loi des délégués ainsi que la réforme des allocations familiales figuraient entre autre sur l'ordre du jour de cette réunion d'information début octobre.



Informationsversammlung mit den LCGB-Delegierten zum Thema Regierungspolitik

Die neue Gesetzgebung bezüglich der Delegierten sowie die Reform der Familienleistungen standen unter anderem auf der Tagesordnung dieser Anfang Oktober organisierten Informationsversammlung.



Service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé

Une nouvelle structure au service des patients et des professionnels de la santé

Depuis avril 2015, le service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé constitue une structure d'information, de conseil, de prévention et de résolution des conflits entre prestataires de soins et patients. Le recours à ce service étatique sans frais est ouvert tant aux prestataires de soins de santé qu'aux patients. Jusqu'à preuve du contraire, la responsabilité réside à la fois chez la direction de Hëllef Doheem et le Gouvernement, comme il ne peut pas être nié que le paquet d'avenir a eu un impact financier sur le secteur des soins ou qu'il a au moins aggravé la situation. Le LCGB constate au-delà que le projet de licenciement de 90 salariés de Hëllef Doheem équivaut à une perte de qualité des prestations (en effet, certaines activités ne pourront plus être assurées ou uniquement de façon amoindrie).

Information et accès au droit

La mission première du service est d'informer tant les patients que les prestataires, de prévenir et d'éviter ainsi les conflits potentiels à travers une meilleure information, notamment sur :

- les **droits et obligations du patient** consacrés par la loi du 24 juillet 2014, par exemple le droit à l'information sur l'état de santé, le droit d'accéder au dossier médical ou le droit de désigner une personne de confiance ;
- le **système de santé luxembourgeois**, notamment sur son organisation et sur les prestataires de soins de santé ;
- l'organisation, le fonctionnement et les règles de la **médiation dans le domaine de la santé** ;
- toutes les **autres possibilités de règlement** d'un différend en l'absence de solution par médiation.

Les plaintes et les dossiers de médiation

Il est toujours conseillé d'aborder dans la mesure du possible une éventuelle question, difficulté, ou faute médicale soupçonnée ouvertement dans le cadre de la relation patient-prestataire.

Parfois, le recours à un tiers neutre peut aider le patient et le prestataire de soins de santé à trouver une réponse à leur différend. Une médiation est alors un moyen simple et relativement rapide pour rétablir un dialogue ouvert et permettre aux parties d'envisager le maintien de leurs relations. Elle presuppose une volonté commune des parties de chercher, de bonne foi, une issue consensuelle. Dans un tel cas, le rôle du médiateur de la santé santé et de ses collaborateurs est d'entendre les parties et de les aider à trouver par elles-mêmes une solution à leur différend dans un esprit de dialogue et de compréhension mutuelle. Il y a la plupart du temps un ou des entretiens individuels préalablement à la rencontre en médiation.

Le médiateur de la santé, en tant que tiers par rapport aux parties, est omni-partial. Il n'occupe pas la fonction de juge, ni celle d'arbitre. À travers un processus structuré, il contribue à rétablir le dialogue entre les parties. La confidentialité du processus de médiation est garantie par la loi.

Point de contact pour soins transfrontaliers

Le service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé remplit également la fonction de point de contact national en cas de soins transfrontaliers en étroite collaboration avec la CNS, qui couvre le volet remboursement des soins transfrontaliers.

Coordonnées de contact

Service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé

73, rue Adolphe Fischer (4^e étage)
L-1520 Luxembourg
Tel.: (+352) 24 77 55 15
(Lu., Mar., Je., Ven., 9.00 - 13.00 / Mer. 13.00 - 17.00)
Courriel : info@mediateursante.lu
Web : www.mediateursante.lu



Conférence publique du LCGB

Le 22 octobre, une conférence publique sur la réforme des allocations familiales ainsi que la nouvelle loi sur le dialogue social et la délégation du personnel a eu lieu à la « Schungfabrik » à Kayl.



Öffentliche Konferenz des LCGB

Am 22. Oktober fand eine öffentliche Konferenz zur Reform der Familienzulagen sowie dem neuen Gesetz bezüglich der Personalausschüsse in der „Schungfabrik“ in Kayl statt.



Signature d'une première convention collective

Le 23 octobre 2015, le LCGB a pu trouver un accord final pour la signature d'une première convention collective pour les salariés de l'initiative sociale ProActif a.s.b.l. Cette convention collective sera valable du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017 et prévoit l'introduction de carrières et perspectives spécifiques pour le personnel de structure en sauvegardant tous les avantages éventuellement acquis par les salariés au préalable.

La convention collective règle dorénavant l'organisation du temps de travail, les congés, l'horaire mobile etc. Une commission paritaire sera en outre introduite afin d'accompagner l'introduction de cette convention ainsi que la préparation des négociations en vue du renouvellement fin 2017.

Rencontre entre le LCGB et Son Excellence, Monsieur le Consul Général du Portugal

Début novembre 2015, une délégation du LCGB menée par le président national, Patrick DURY, a reçu Son Excellence, Monsieur le Consul Général du Portugal, Rui GONCALVES MONTEIRO, ainsi que la nouvelle chargée des affaires sociales auprès de l'Ambassade du Portugal, Isabel MARTINS, dans les locaux de la centrale du LCGB.

Lors de cette réunion de travail, les deux délégations ont fait le point sur la situation de l'immigration portugaise au Luxembourg, sur leur fructueuse collaboration ainsi que les défis à venir. Le LCGB INFO-CENTER a profité de cette rencontre pour présenter leurs nouveaux services et ses activités de consultations.

Unterzeichnung eines ersten Kollektivvertrags

Am 23. Oktober 2015 konnte der LCGB eine endgültige Einigung für die Unterzeichnung eines ersten Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der sozialen Initiative ProActif a.s.b.l. finden. Der Kollektivvertrag gilt vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017 und sieht die Einführung von spezifischen Berufslaufbahnen und Perspektiven vor und erhält alle vorher ausgehandelten Vorteile des Personals.

Der Kollektivvertrag regelt von nun an die Arbeitszeitgestaltung, die Urlaubstage, die Gleitzeit usw. Ein anderes wichtiges Element des Kollektivvertrags ist der Beschäftigungsverhalt. Eine paritätische Kommission wird darüber hinaus eingeführt werden, um die Umsetzung dieses Vertrags und die Vorbereitung der Erneuerungsverhandlungen Ende 2017 zu überwachen.

Treffen zwischen der LCGB und Seiner Exzellenz, dem Generalkonsul von Portugal

Anfang November 2015 empfing eine LCGB-Délégation unter der Leitung von Nationalpräsident Patrick DURY seine Exzellenz, den Generalkonsul von Portugal, Rui GONCALVES MONTEIRO sowie die neue Verantwortliche für Sozialangelegenheiten der portugiesischen Botschaft, Isabel MARTINS, in der LCGB-Zentrale.

Während dieses Arbeitstreffens ließen beide Delegationen die Situation der portugiesischen Einwanderung in Luxemburg Revue passieren und tauschten sich über die erfolgreiche Zusammenarbeit sowie die Herausforderungen der Zukunft aus. Das LCGB INFO-ZENTRUM nutzte die Gelegenheit um seine neuen Dienste und Beratungsaktivitäten zu präsentieren.



Comité Central du LCGB

Échange de vues avec le Secrétaire d'État au Logement sur les mesures prévues par le Gouvernement

Le 26 octobre 2015, Marc HANSEN, Secrétaire d'Etat au Logement, a informé le Comité Central du LCGB sur les problématiques au niveau de l'accès limité au logement ainsi que de la hausse constante des prix immobiliers au Luxembourg.

En soulignant que le gouvernement devra agir en collaboration étroite avec les acteurs privés afin de définir des mesures et de passer à l'action, Marc HANSEN a présenté le programme de mobilisation des terrains constructibles non-utilisés (Baulücken). Une enquête du centre de recherche LISER a fait ressortir que 957 hectares pourraient être définis comme « Baulücken », dont la plupart des terrains détectés (82 %) se trouve en mains privés (personnes physiques ou morales). L'État et les communes devront ainsi tenter d'inciter les personnes privées de mettre à disposition leurs surfaces pour des constructions futures.

L'instrument des contrats sur les terrains à bâtir (Baulandvertrag), visera au-delà à définir plus rapidement comme terrains constructibles, les surfaces qui se situent en dehors des zones déclarées terrains constructibles ou destinées à l'habitat.

Finalement, Marc HANSEN a souligné que le fonds de logement devra connaître une prompte réformé afin d'améliorer son fonctionnement opérationnel. Le logement locatif devra être renforcé en augmentant le nombre d'appartements disponibles et les aides étatiques au logement devront être revues. Le Secrétaire d'Etat au Logement a en outre abordé l'introduction de la subvention loyer, prévue pour le 1^{er} janvier 2016, dont environ 19.000 personnes pourront bénéficier sur base de leur situation familiale particulière.

Meinungsaustausch mit dem Staatssekretär für das Wohnungswesen über die vorgesehenen Regierungsmaßnahmen

Marc HANSEN, Staatssekretär für das Wohnungswesen, présentaient die Initiativen der Regierung um sich den zahlreichen Herausforderungen im Wohnungssektor zu stellen. Er informierte über die Problematik des begrenzten Zugangs zu Wohnraum und der konstant steigenden Immobilienpreise in Luxemburg.

Er unterstrich, dass die Regierung in enger Zusammenarbeit mit privaten Akteuren handeln müsse, um die notwendigen Maßnahmen zu definieren und weitere Schritte ergreifen zu können. Er stellte dabei auch das Programm zur Freigabe von bebauungsfähigen jedoch nicht benutzten Grundstücken (sogenannte Baulücken) vor. Eine Umfrage des LISER-Forschungszentrums ergab, dass 957 Hektar als Baulücken definiert werden könnten, von denen die meisten Grundstücke (82 %) sich in Privathand (natürliche oder juristische Personen) befinden. Sowohl der Staat als auch die Gemeinden werden daher versuchen, Privatpersonen dazu zu ermutigen, ihre Baugrundstücke für Neubauten freizugeben.

Das Instrument des Baulandvertrages soll darüber hinaus dazu dienen, innerhalb kürzerer Zeit als bebauungsfähige Flächen diejenigen Grundstücke zu definieren, die sich außerhalb der als Bauland oder Wohnungsflächen festgelegten Zonen befinden.

Abschließend betonte Marc HANSEN, dass der « Fonds de Logement » umgehend reformiert werden müsse um dessen praktische Arbeitsweise zu verbessern. Der Mietwohnungsmarkt soll darüber hinaus verstärkt werden, in dem die Zahl der freien Mietwohnung erhöht und die staatlichen Zuschüsse überprüft werden. In diesem Sinne sprach der Staatssekretär für das Wohnungswesen auch vom Mietzuschuss, der am 1. Januar 2016 in Kraft tritt und rund 19.000 Personen je nach Familiensituation zu Gute kommen könnte.



Des capitaines à la rencontre du Ministre du Travail Nicolas SCHMIT

Le 30 novembre 2015, le LCGB "navigation fluviale" a rencontré le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT, afin de présenter une vue globale des problèmes actuels du secteur luxembourgeois de la navigation fluviale ainsi que de ses quelques 4.000 collaborateurs.

Le respect et l'organisation des heures de travail, la mise en œuvre d'une directive européenne en droit luxembourgeois ainsi que les difficultés au niveau de la réalisation des plans de restructuration au sein de certains établissements furent discutés. Le LCGB a au-delà réitéré sa revendication en faveur d'une convention collective sectorielle pour l'ensemble du transport fluvial afin que les heures de travail et les différences de salaires puissent être réglées de manière légale.



Schiffskapitäne treffen Arbeitsminister Nicolas SCHMIT

Der LCGB „Binnenschifffahrt“ traf am 30. November 2015 den Arbeitsminister Nicolas SCHMIT um einen Gesamtüberblick der Problematiken der Luxemburgischen Binnenschifffahrt und der rund 4.000 hier tätigen Mitarbeiter zu präsentieren.

Die Arbeitszeiten, sowie deren Einhaltung, deren Gestaltung, die Umsetzung der dazugehörigen europäischen Direktive ins luxemburgische Arbeitsrecht, als auch die Schwierigkeiten im Rahmen der Umsetzung von Restrukturierungsvorhaben innerhalb einiger Betriebe wurden diskutiert. Der LCGB bekraftigte erneut seine Forderung nach einem Rahmenkollektivvertrag für die gesamte Binnenschifffahrt um die Arbeitszeiten und Lohndifferenzen auf legale Weise zu regeln.



LCGB & COPAS

Échange des positions sur la réforme de l'assurance dépendance

Le 2 décembre 2015, une délégation du LCGB a rencontré la fédération COPAS pour un échange de vues sur les positions respectives quant à la réforme de l'assurance dépendance. Les deux organisations défendent les positions et revendications suivantes :

- La qualité des prestations doit être maintenue ;
- Préconisation d'une définition de normes de qualité nationales et de l'instauration d'un système de contrôle de qualité externe ;
- Pas de système de classes qui met en question la prise en charge individuelle des patients ;
- Le LCGB insiste que le gouvernement devrait plutôt agir du côté des recettes que des dépenses au niveau du financement ;
- La COPAS insiste que les activités de soutien et de conseil doivent être garanties aussi bien pour la prise en charge à domicile que dans les maisons de soins sans charges administratives supplémentaires au niveau de la documentation ;
- Le LCGB a formulé plusieurs réflexions sur le rôle de l'aide informel avec un accent sur la création d'un statut spécifique pour l'aide.

Meinungsaustausch zur Reform der Pflegeversicherung

Am 2. Dezember traf eine Delegation des LCGB den Verband der COPAS zu einem Meinungsaustausch zur geplanten Reform der Pflegeversicherung. Beide Organisationen vertreten folgenden Positionen:

- Die Qualität der Dienstleistungen muss erhalten werden;
- Befürwortung einer Definition der nationalen Qualitätsstandards und der Schaffung eines externen Qualitätssicherungssystems;
- Kein Klassensystem, das die individuelle Betreuung der Patienten in Frage stellt;
- Der LCGB fordert, dass die Regierung sich bei der Finanzierung eher auf die Einnahmen als Ausgaben konzentrieren soll;
- Die COPAS besteht darauf, dass die Pflegeleistungen in Heimen und auch Zuhause gleich sein müssen ohne dabei zusätzlichen Verwaltungsaufwand zu schaffen;
- Der LCGB äußerte weitere Überlegungen zur Rolle der informellen Pflegepersonen mit Schwerpunkt auf der Schaffung eines besonderen Status für diese Personen.



Une solution en vue pour l'adaptation régulière des prestations familiales

Le gouvernement et les syndicats ont pu discuter le 1^{er} mars sur un modèle de mise en œuvre d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales aux coûts de la vie.

Ce modèle prévoit la mise en place d'une procédure légale selon laquelle cette adaptation des prestations familiales aura lieu tous les deux ans. A noter qu'il a été convenu sur demande expresse du LCGB qu'une première adaptation sera directement appliquée suite à l'entrée en vigueur de la réforme et pourrait probablement déjà avoir lieu au 1^{er} janvier 2017.

Le mécanisme d'adaptation portera sur l'ensemble des prestations familiales :

- prestations en espèces, c.à.d. allocations familiales, majorations d'âge, allocation de rentrée scolaire, allocation spéciale complémentaire pour enfants handicapés, allocation de naissance ou prestations similaires futures) ;
- prestations en nature (chèques-services ou prestations similaires futures).

Dans un rapport à soumettre par le gouvernement à la Chambre des députés, le taux d'adaptation nécessaire de ces prestations sera calculé aussi bien en fonction du salaire horaire médian que des sommes des différentes prestations divisées par le nombre d'enfants bénéficiaires, le tout définit selon trois tranches d'âges allant de 0 à 6 ans respectivement 6 à 12 ans ou plus de 12 ans.

Il est prévu que les partenaires sociaux seront consultés dans cette procédure légale et qu'ils pourront notamment décider de favoriser la revalorisation d'une ou plusieurs prestations bien déterminées. L'adaptation sera ensuite mise en œuvre par voie de projet de loi distinct.

Une série de détails techniques, inhérentes au fonctionnement du mode de calcul et son application pratique au niveau des montants des différentes prestations, doivent encore être clarifiées par le biais d'une simulation du mécanisme d'adaptation. Le LCGB salue



**Calculez votre situation personnelle à l'aide de la calculatrice digitale du LCGB sur :
Berechnen Sie Ihre persönlichen Familienzulagen mit Hilfe des LCGB Online-Rechners:
www.lcgb.lu**

qu'une de ces revendications en matière d'allocations familiales a trouvé un accueil favorable, mais restera vigilant afin de garantir que ce projet gouvernement soit mis en œuvre dans l'intérêt des familles et des enfants.

Eine Lösung im Hinblick auf die regelmäßige Angleichung der Familienleistungen

Die Regierung und die Gewerkschaften konnten am 1. März Tage ein Modell zur Umsetzung eines Systems zur Angleichung der Familienleistungen an die Lebenshaltungskosten erörtern. Das Modell sieht die Einführung eines gesetzlichen Verfahrens vor, laut dem die Angleichung der Familienleistungen im Zweijahresrhythmus erfolgt. Auf den ausdrücklichen Antrag des LCGB, könnte die erste Angleichung der Familienleistungen direkt nach dem Inkrafttreten der Reform, also bereits am 1. Januar 2017, stattfinden.

Das Angleichungssystem bezieht sich auf sämtliche Familienleistungen:

- Leistungen in bar, mit anderen Worten Kindergeld, Alterszuschläge, Zuschlag für den Schulbeginn, hinzukommende Sonderzulage für Kinder mit Behinderung, Zulagen bei der Geburt oder ähnliche künftige Leistungen);
- Leistungen in natura (Dienstleistungsschecks oder ähnliche künftige Leistungen).

In einem Bericht, den die Regierung der Abgeordnetenkammer vorlegen muss, wird der erforderliche Anpassungssatz der Leistungen sowohl entsprechend dem mittleren Stundenlohn als auch entsprechend den Beträgen der einzelnen Leistungen, geteilt durch die Zahl der begünstigten Kinder, angewendet, festgelegt nach drei Altersklassen von 0 bis 6 Jahren bzw. 6 bis 12 Jahren und über 12 Jahren.

Es ist vorgesehen, dass die Sozialpartner im Rahmen dieses rechtlichen Verfahrens befragt werden und dass sie u.a. entscheiden können, die Wiederaufwertung einer oder mehrerer bestimmter Leistungen zu fördern. Die Angleichung wird anschließend über einen getrennten Gesetzesentwurf in die Tat umgesetzt.

Eine Reihe technischer Einzelheiten bezüglich der Funktionsweise der Berechnung und deren praktischen Anwendung auf die Höhe der einzelnen Leistungen muss noch durch eine entsprechende Simulierung des Angleichungssystems geklärt werden. Der LCGB begrüßt es, dass eine seiner Forderungen in Sachen Familienleistungen günstig entgegengenommen wurde, bleibt hingegen weiterhin wachsam, damit feststeht, dass dieses Vorhaben der Regierung im Interesse der Familien und der Kinder verwirklicht wird.

Soirée thématique du LCGB « Diagnostic démence »

Lors d'une soirée thématique le 3 décembre 2015, Denis Mancini, Membre Directoire de l'ala (association luxembourg alzheimer) a fourni des informations et explications sur le diagnostic démence.

LCGB Themenabend «Diagnose Demenz»

Anlässlich eines Themenabends am 3. Dezember 2015, lieferte Denis Mancini, Mitglied des Direktoriums der ala (association luxembourg alzheimer) Informationen und Erläuterungen zum Thema Diagnose Demenz.



Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi

À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2015, une nouvelle version de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi » à été signée, par l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR, dans les locaux de Info-Handicap. Par cette signature, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement commun à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap qui peuvent connaître des situations d'évitement, de rejet et d'isolement et subir une réelle exclusion sociale en raison de leur handicap qui accroît les risques de précarité financière et matérielle.

Le statut des personnes en situation de capacité de travail réduite est très variable : salarié handicapé, salarié reclassé etc. voire sans aucun statut particulier. Mais la détresse que peuvent connaître ces personnes lorsque le marché du travail et les entreprises qu'elles souhaitent intégrer leur paraissent inaccessibles et fermés est la même.

Les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'inclusion notamment dans le cadre de leur politique de RSE. Alors que les cas de discrimination et d'exclusion à l'égard des personnes en situation de handicap restent nombreux, la signature de la Charte a pour objectif de sensibiliser les ressortissants des organisations signataires à cette situation et de les inviter à poursuivre ou accentuer leurs efforts pour intégrer ces personnes dans leurs équipes. L'emploi est un vecteur crucial d'autonomie et d'indépendance et donc d'inclusion dans la société.

La Charte est un appel à l'action. Dans le cadre de la signature de la charte précitée, les signataires sont déjà en train de préparer une série de projets et d'actions concrètes: Outre une importante conférence de sensibilisation et d'information au printemps 2016 à destination des employeurs, des fiches signalétiques anonymisées sont établies pour faciliter aux personnes handicapées la recherche d'un emploi. Ces fiches regroupent un CV classique de la personne handicapée ainsi que des précisions sur les adaptations et aménagements nécessaires par l'employeur et les mesures d'insertion possibles.



Gemeinsame Charta zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember 2015 wurde eine neue Fassung der „Gemeinsamen Charta zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt“ vom OGBL, LCGB, der UEL und dem INDR in den Räumlichkeiten von Info-Handicap unterzeichnet. Mit dieser Unterzeichnung untermauern die Sozialpartner ihren gemeinsamen Einsatz für eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderung, welche unter Umständen gemieden, abgelehnt oder ausgesetzt werden. Durch eine eventuelle gesellschaftliche Ausgrenzung aufgrund ihrer Behinderung, können sie finanziell und materiell noch weiter an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden.

Das Statut von Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ist sehr unterschiedlich: behinderter Arbeitnehmer, umgegliederter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer ohne besonderes Statut. Die Trauer hingegen, die diese Menschen erfahren können, wenn der Arbeitsmarkt und die Unternehmen, in die sie integriert werden möchten, ihnen unerreichbar und verschlossen erscheinen, bleibt immer die Gleiche.

Die Unternehmen leisten bereits Anstrengungen in Sachen Inklusion, insbesondere im Rahmen ihrer Personalpolitik. Während es nach wie vor zahlreiche Fälle von Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung gibt, soll die Unterzeichnung der Charta die Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen über solche Situation sensibilisieren und ein Appell für die Bemühungen zur Integration von Menschen mit Behinderung sein. Beschäftigung bleibt ein wichtiger Faktor für die Autonomie und Unabhängigkeit und somit auch die Eingliederung in die Gesellschaft.

Die Charta ist ein Aufruf zum Handeln. Im Zuge der Unterzeichnung wurden auch bereits eine Reihe von konkreten Projekten vorbereitet. Neben der Organisation einer wichtigen Sensibilisierungs- und Informationskonferenz im Frühjahr 2016 wurden anonyme Datenblätter erstellt, um Menschen mit Behinderung die Suche nach einer Beschäftigung zu erleichtern. Diese Datenblätter umfassen den klassischen Lebenslauf des Behinderten sowie präzise Angaben zu den erforderlichen Änderungen und Anpassungen beim Arbeitgeber und den möglichen Eingliederungsmaßnahmen.

Santé

Entrevue sur le nouveau plan hospitalier

Une délégation du LCGB a été reçue le 4 décembre 2015 par la Ministre de la Santé, Lydia MUTSCH, pour faire le point sur l'avancement des travaux pour le projet de loi portant intégrant du plan hospitalier dans la législation sur les établissements hospitaliers. Le LCGB et la Ministre ont fait le point sur les éléments qui seront repris du projet de règlement grand-ducal et les parties qui seront rajoutées respectivement modifiées. Les discussions sur le projet de texte débuteront dans les semaines à venir afin de permettre une adoption rapide par le Conseil de Gouvernement.

Le LCGB continue à défendre l'accès universel aux soins de santé, la qualité des soins hospitaliers ainsi que la sauvegarde des emplois des salariés de la Clinique Ste Marie.



Gesundheit

Treffen zum neuen Krankenhausplan

Eine LCGB-Delegation wurde am 4. Dezember 2015 von der Gesundheitsministerin Lydia MUTSCH empfangen, um sich über den Fortschritt des Gesetzesentwurfs zum Eingliedern des Krankenhausplans in den gesetzlichen Rahmen der Krankenhäuser auszutauschen.

Der LCGB und die Ministerin unterhielten sich dabei über die Elemente, die von dem großherzoglichen Gesetzesentwurf berücksichtigt werden als auch über die Elemente, die geändert bzw. hinzugefügt werden sollen. Die Diskussionen zu dem Entwurf werden in den kommenden Wochen beginnen, damit der Regierungsrat den Gesetzesentwurf rasch verabschieden kann.

Der LCGB kämpft weiterhin für den allgemeinen Zugang zur Gesundheitsversorgung, den Erhalt der Qualität der Krankenhausversorgung als auch die Absicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeiter der Klinik Ste Marie.

Ponts & Chaussées

Winterdienst - Mehr Sicherheit durch klare Regeln

Aufgrund der aktuellen Sparpolitik der Regierung hat die Straßenbauverwaltung entschieden, den Winterdienst zu reformieren. So soll der Beifahrer abgeschafft und jedes Winterdienstfahrzeug mit lediglich einem Fahrer besetzt werden.

In diesem Zusammenhang fordert der LCGB klare Regeln, um weiterhin die Sicherheit der betroffenen Staatsarbeitnehmer garantieren zu können, denn ohne Beifahrer wäre der Fahrer bei auftretenden Problemen mit dem Schneeflug, dem Salzstreuer oder dem Fahrzeug selbst, komplett auf sich alleine gestellt. Der Winterdienst als Ein-Mann-Betrieb muss die Ausnahme bleiben, wie z.B. beim Einsatz auf dem Flughafen oder der Autobahn, sofern mehrere Fahrzeuge gleichzeitig im Einsatz sind.

Da die winterlichen Straßen bei Einsatz ja weder eis- noch schneefrei sind, kann ein Winterdienstfahrzeug mal liegen bleiben oder aus dem Straßengraben gezogen werden müssen, wobei die Anwesenheit des Beifahrers unerlässlich ist. Der LCGB fordert daher einen offenen Dialog zum Definieren klarer Regeln, welche genau diese Sicherheit im Winterdienst verstärken.

Service d'hiver - Un règlement clair et précis pour plus de sécurité

À cause de la politique d'économies financières gouvernementale restreinte, l'administration des ponts et chaussées a décidée de réformer les services d'hiver en abolissant les convoyeurs afin d'opérer tout véhicule de service avec un seul chauffeur.

Le LCGB revendique une mise-en-place d'un règlement clair et précis pour pouvoir continuer à garantir la sécurité des salariés concernés. En absence d'un convoyeur, le chauffeur sera seul en cas de problèmes avec le chasse-neige, l'épandeur de sel ou le véhicule même. La présence du passager devra en toutes instances rester obligatoire à l'exception, par exemple, du déneigement de l'aéroport ou des autoroutes avec plusieurs véhicules actifs simultanément.

Comme les routes hivernales non encore déneigées peuvent toutefois immobiliser les véhicules du service d'hiver, la présence et l'intervention du passager devront absolument rester obligatoires. Le LCGB revendique ainsi un dialogue ouvert afin de pouvoir définir un règlement clair et précis engendrant plus de sécurité au niveau du service d'hiver.



Prestations familiales et congé parental

Le LCGB et la CARITAS soulignent la nécessité d'une série d'adaptations et de clarifications

Le 8 décembre 2015, le LCGB a rencontré la CARITAS pour un échange de vues sur plusieurs thèmes d'actualité, dont notamment la réforme des prestations familiales et du congé parental. Les deux interlocuteurs partagent l'avis qu'il s'agisse plutôt d'une mesure d'économies budgétaires que d'un renforcement de la politique familiale qui est de plus en plus saucissonnée par une multitude de réformes. Pire encore, le projet gouvernemental pourrait également accroître les inégalités en excluant certaines personnes du bénéfice des allocations familiales. Aussi faut-il que la question du mécanisme d'adaptation des prestations familiales soit bientôt clarifiée. Tandis que la CARITAS est en train de finaliser un avis sur la réforme en question, le LCGB compte continuer sa campagne lancée en début d'automne.

Concernant la réforme du congé parental, le projet gouvernemental a commencé à se concrétiser. Même si la plupart des dispositions contenues dans la note tripartite d'avril 2015 a été transposée dans un texte d'avant-projet de loi, il reste beaucoup de questions d'ordre pratique à clarifier afin d'éviter des inégalités de traitement et des injustices sociales. Ainsi p.ex. le report du congé parental est défini d'une façon trop restrictive, les salariés en contrat à durée indéterminée avec une clause d'essai ne pourront pas bénéficier du 1^{er} congé parental si celui tombe dans la période d'essai et dans certains cas, les salariés courrent même le risque de perdre la partie de leur congé annuel légal non-pris au début du congé parental.

Pour conclure, les deux parties déplorent qu'aucun des deux projets de réforme ne suit un calendrier de mise en œuvre concret et que ces réformes se font d'une manière trop disparate. Le LCGB et la CARITAS se sont finalement accordés de poursuivre leurs rencontres régulières dans les dossiers de la politique sociale afin d'agir dans l'intérêt des salariés et des familles.



Familienleistungen und Elternurlaub

Der LCGB und die CARITAS sehen einen Handlungsbedarf in Form von Anpassungen und Erklärungen

Am 8. Dezember 2015 traf der LCGB die CARITAS zu einem Meinungsaustausch zu mehreren aktuellen Themen, darunter u.a. die Reform der Familienleistungen sowie des Elternurlaubs. Beide Gesprächspartner sind sich einig, dass es sich vielmehr um eine Haushaltseinsparungsmaßnahmen als eine Verstärkung der Familienpolitik handelt, die zunehmend durch eine Vielzahl von Reformen zersplittert wird. Schlimmer noch: das Vorhaben der Regierung könnte zudem Ungerechtigkeiten fördern, indem bestimmte Personen von Familienleistungen ausgeschlossen werden. Auch muss das System der Angleichung der Familienleistungen demnächst eindeutig geklärt werden. Während die CARITAS damit beschäftigt ist, eine Stellungnahme zur Reform zu erarbeiten, beabsichtigt der LCGB die Fortsetzung seiner zum Herbstanfang gestarteten Kampagne.

Bezüglich der Reform des Elternurlaubs konkretisiert sich das Vorhaben der. Auch wenn die meisten Bestimmungen in der Tripartite-Notiz von April 2015 in einen Gesetzesvorentwurf eingeflossen sind, bleiben noch zahlreiche praktische Fragen übrig, die geklärt werden müssen, damit ungleiche Behandlungen und soziale Ungerechtigkeit vermieden werden. So wird z.B. die zeitliche Verlegung des Elternurlaubs zu eng ausgelegt. Die Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Probezeitklausel können den ersten Elternurlaub nicht nehmen, selbst wenn dieser in die Probezeit fällt, und in bestimmten Fällen gehen die Arbeitnehmer sogar das Risiko ein, einen Teil ihres gesetzlichen Urlaubs, den sie zu Beginn des Elternurlaubs nicht beansprucht haben, zu verlieren.

Fazit ist, dass beide Parteien bedauern, dass keines der beiden Reformvorhaben einem konkreten Durchführungszeitraum unterworfen ist und dass diese Reformen zu sehr auseinanderstreben. Der LCGB und die CARITAS haben sich schließlich auf regelmäßige Treffen zu den sozialpolitischen Themen um letzten Endes im Interesse der Arbeitnehmer und deren Familien zu handeln.

Hausse des prix de pension dans les structures pour personnes âgées

Le gouvernement doit agir en faveur des patients

Dans le contexte des récentes augmentations de prix de pension dans les structures pour personnes âgées, le LCGB revendique une analyse profonde des structures tarifaires et demande une adaptation du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique. Le LCGB déplore fortement cette hausse des prix qui force de plus en plus de séniors à sacrifier leurs ressources personnelles, qui sont le fruit de toute une vie professionnelle. Comme l'augmentation de 0,5 % des retraites au 1^{er} janvier 2016 ne saurait guère compenser les augmentations affichées des prix de pension, bon nombre de pensionnés seront contraints à recourir au Fonds National de la Solidarité (FNS).

Le cadre légal relatif à l'accueil gérontologique par le biais du FNS n'a plus été adapté à la réalité sur le terrain depuis 2004 faisant en sorte que les montants de cette contribution étatique et sa base de calcul ne sont plus suffisants pour éviter une précarisation des personnes concernées.

Pour le LCGB, la politique des hausses de prix reste intolérable, notamment parce que le secteur d'aides et de soins et largement subventionnés par des deniers publics. Le gouvernement se doit donc d'intervenir pour garantir que les intérêts des personnes concernées restent assurés en procédant à une analyse profonde des prix de pension afin de les rendre plus transparents aussi bien pour les établissements du secteur que pour les bénéficiaires du système.

Anhebung der Pensionspreise in den Aufnahmestrukturen für ältere Menschen

Die Regierung muss zugunsten der Patienten handeln!

Im Zusammenhang mit den rezenten Anhebungen der Pensionstarife in den Aufnahmestrukturen für ältere Menschen, fordert der LCGB eine tiefgründige Analyse der Tarifstrukturen und verlangt eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens der Betreuung älterer Menschen. Der LCGB beklagt die Anhebung der Tarife, die immer mehr ältere Menschen dazu zwingt, ihre persönlichen Mittel, die das Ergebnis eines ganzen Berufslebens sind, aufzuwenden. Da die Anhebung der Renten um 0,5 % zum 1. Januar 2016 kaum zu einem Ausgleich der angegebenen Erhöhungen der Pensionstarife führte, sind zahlreiche Rentner gezwungen, auf den Nationalen Solidaritätsfonds (FNS) zurückzugreifen.

Der gesetzliche Rahmen der Betreuung älterer Menschen über den FNS wurde jedoch seit 2004 nicht mehr an die realen Bedingungen angepasst, so dass die Beträge dieses staatlichen Beitrages und deren Berechnungsgrundlage nicht mehr ausreichen, um eine Verarmung der betroffenen Menschen abzuwenden.

Für den LCGB ist diese Politik der Preisanhebungen unannehmbar, insbesondere deshalb, weil der Hilfs- und Pflegesektor weitgehend mit öffentlichen Geldern subventioniert wird. Die Regierung sollte daher für die Gewährleistung der Interessen der Betroffenen eingreifen, indem sie eine tiefgreifende Analyse der Pensionstarife tätigt, um diese transparenter zu gestalten, sowohl für die Einrichtungen in diesem Bereich als auch für die Begünstigten dieses Systems.



Conventions collectives de travail FHL et SAS

Le LCGB demande une valorisation et respect du travail presté par les salariés

Suite aux diverses annonces de hausses de prix de différents établissements de soins, le LCGB rejette avec véhémence toute reproche patronale situant les salariés du secteur hospitalier, d'aide, de soins et social comme l'origine des difficultés économiques des établissements. Le LCGB déplore toutefois que ce déséquilibre financier actuel repose plutôt sur les mesures budgétaires restreintes du gouvernement ainsi que sur les mauvaises décisions de gestion du patronat que sur le dos des salariés travaillant dans ces secteurs conventionnés.

En présence d'un parallélisme entre les acteurs publics et conventionnés présents dans le secteur des soins, le LCGB revendique que le même service presté par des infirmières/infirmiers, des éducatrices/éducateurs, etc. soit revalorisé tant pour les fonctionnaires que pour les salariés sans que les derniers ne deviennent trop chers du côté des entreprises.

Le LCGB demande par conséquence de respecter scrupuleusement les modalités des conventions collectives de travail en vigueur et plus spécifiquement l'article 28 définissant la transposition de l'accord salarial de la fonction publique au niveau du secteur conventionné. Par ailleurs, le LCGB tient à rappeler que le gouvernement s'est engagé dans l'accord du 28 novembre 2014 signé avec les syndicats que la réforme des carrières de la fonction publique sera transrite dans les conventions collectives FHL et SAS.

Kollektivabkommen FHL und SAS

Der LCGB fordert eine Aufwertung der von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeit

Nach diversen Ankündigungen von Preisanhebungen in mehreren Pflegeeinrichtungen, lehnt der LCGB vehement jeden Vorwurf der Arbeitgeberseite gegenüber den Arbeitnehmern im Krankenhaus-, Hilfe-, Pflege- und Sozialsektor ab, dass die Arbeitnehmer Urheber der Schwierigkeiten in den betreffenden Einrichtungen seien. Der LCGB beklagt hingegen, dass das derzeitige finanzielle Ungleichgewicht eher auf den Haushaltssparmaßnahmen der Regierung sowie den misslungenen Managemententscheidungen der Arbeitgeber als bei den Arbeitnehmern, liegt.

Angesichts der Parallelität zwischen den öffentlichen und konventionierten Akteuren im Pflegebereich fordert der LCGB, dass die Leistung, die von Krankenpfleger/innen, Erzieher/innen usw. erbracht wird, aufgewertet werde, sowohl die der Beamten als auch die der Arbeitnehmer, ohne dass beide Gruppen das Unternehmen finanziell schädigen.

Der LCGB fordert demzufolge, dass die Modalitäten der geltenden Kollektivabkommen beachtet werden, besonders der Artikel 28, in dem die Übertragung des Lohnabkommens des öffentlichen Dienstes auf den konventionierten Sektor festgelegt ist. Darüber hinaus möchte der LCGB daran erinnern, dass die Regierung sich in ihrem Abkommen des 28. Novembers 2014 mit den Gewerkschaften dazu verpflichtet hat, dass die Reform der Laufbahnen im öffentlichen Dienst in den Kollektivabkommen von FHL und SAS übertragen wird.



Themenvorschläge des LCGB für die nächste Dreierunde

In einem Schreiben an Premierminister Xavier Bettel Mitte Januar hat der LCGB seine Standpunkte, Überlegungen und Forderungen bezüglich diverser Themen, die in der nächsten Dreierunde zur Sprache gebracht werden sollten, ausgearbeitet.

1. Kranken- und Mutterschaftsversicherung

Angesichts der gesunden finanziellen Entwicklung der Krankenversicherung fordert der LCGB eine Verbesserung bei der Übernahme der Kosten der Versicherten, eine Ausdehnung der bestehenden Leistungen (Zahnpflege, Ophthalmologie usw.) bzw. die Einführung von neuen Kostenerstattungen (vorbeugende Medizin und komplementäre Medizin).

2. Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung stellt den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Der LCGB verlangt demzufolge, dass sich die beabsichtigte Reform auf die persönlichen Bedürfnisse des Pflegeversicherten, die Qualität seiner Betreuung und die erforderlichen Kontrollsystème zur Gewährleistung der reibungslosen Funktionsweise der Pflegeversicherung konzentrieren muss. Der LCGB appelliert an das politische Gewissen für eine Bereitstellung ausreichender Mittel zur Gewährleistung einer Qualitätspflege der Betroffenen als auch für die Förderung leistungsfähiger Betreuungsstrukturen.

3. Vorruhestand / Rente

Der LCGB pocht auf das Ablassen von der Einführung einer gesetzlichen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren für eine mögliche Inanspruchnahme des Vorruhestandes und verlangt die Abschaffung des Solidaritätsvorruhestandes solange auf Eis zu legen wie keine Altersteilzeitregelungen eingeführt werden. Darüber hinaus müssen die Modalitäten für die Gewährung des Vorruhestandes für Schichtarbeit und/oder Nachtarbeit neu definiert werden, um den aktuellen Arbeitsrhythmen und Arbeitsmodellen Rechnung zu tragen.

4. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Angesichts der negativen Folgen der Krise, darunter ein erheblicher Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit (siehe Grafik), fordert der LCGB die Einführung alternativer Maßnahmen zur Schaffung einer gewissen Stabilität im Berufsleben. Der LCGB erinnert hierbei an sein Modell zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung der Arbeitnehmer mittels Strukturen zur Verwaltung von „Personalüberschüssen“, das vergleichbar mit der „Cellule de Reclassement“ (CDR) ist. Der LCGB verlangt zudem die allgemeine Einführung eines Vorruhestandsmodells, die Verlängerung des Arbeitslosenentschädigungszeitraumes bis hin zur endgültigen Umschaltung zu einer stabilen Beschäftigung mit einer Anpassung der Entschädigung sowie eine Verbesserung der Formeln des zeitweiligen Arbeitskräfteverleihs zum Nachteil der Zeitarbeit.

5. Die Steuerreform von 2017

Der LCGB schlägt 6 Prioritätsachsen für eine erhebliche Erleichterung der Steuerlast von Arbeitnehmern und Rentnern vor:

1. Eine regelmäßige Anpassung der Steuersätze an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten;
2. Eine vollständige Befreiung des Mindestsoziallohnes von der Einkommenssteuer mit dem Ergebnis, dass der Nettobetrag des Mindestsoziallohnes um 5,1 % steigt;
3. Eine Anpassung der Struktur des Steuersatzes im Hinblick auf deren Progression (Abflachung des sog. Miettelstandsbockels);
4. Eine Anpassung der verschiedenen Gestehungskosten, Sonderausgaben, Steuerabschläge, Steuerbefreiungen oder –kredite, von denen einige seit 1990 nicht mehr angepasst wurden;
5. Eine Berichtigung der Ungleichheiten der Steuerklasse Ia, die vor allem Alleinerziehende gegenüber verheirateten Paaren benachteiligt;
6. Die Frage bezüglich der Berücksichtigung der Zahl der Kinder bei der Festlegung der Steuerklassen.

Sujets proposés par le LCGB pour la prochaine réunion tripartite

Dans une lettre adressée mi-janvier au Premier Ministre Xavier Bettel, le LCGB a élaboré ses positions, réflexions et revendications relatives aux différents sujets à aborder lors de la prochaine réunion tripartite.

1. Assurance maladie-maternité

Compte tenu de la bonne évolution financière de l'assurance-maladie, le LCGB revendique une amélioration de la prise en charge des frais pour les assurés, une extension des prestations existantes (soins dentaires, ophtalmologie, etc.) respectivement l'introduction de nouveaux remboursements (médecine préventive et médecine complémentaire).

2. Assurance Dépendance

Le LCGB demande de recentrer la réforme envisagée sur les besoins individuels de la personne dépendante, la qualité de sa prise en charge et les mécanismes de contrôle nécessaires pour garantir son bon fonctionnement. Dans cette même logique, le LCGB s'oppose catégoriquement à l'introduction d'un système de classes qui met fin à une prise en charge individuelle du patient puisqu'une telle décision serait contraire aux « principes fondamentaux » de l'assurance dépendance, qui se base sur une prise en charge individuelle des patients, et par conséquent incompatible avec l'accord du 28 novembre 2014.

3. Préretraite / pension

Le LCGB insiste sur l'abolition de l'introduction d'une condition d'appartenance légale de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier de la préretraite, demande d'abandonner l'idée de rapporter la préretraite solidarité sans création d'une préretraite progressive ainsi que de redéfinir les modalités d'octroi de la préretraite pour travail posté et la préretraite des salariés de nuit pour tenir compte des rythmes et modèles de travail effectivement prestés.

4. Lutte contre le chômage

Face à la crise et ses répercussions négatives sur l'emploi, dont notamment une hausse considérable du chômage de longue durée, le LCGB demande la mise en place de mesures alternatives pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle. Dans ce contexte, le LCGB tient à rappeler son modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés qui s'articule autour de la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR). Le LCGB exige en outre l'introduction généralisée d'un modèle de préretraite, la prolongation de la durée de l'indemnisation de chômage jusqu'au reclassement définitif dans un emploi stable avec une révision du niveau de l'indemnisation ainsi qu'une amélioration des formules de prêt temporaire de main-d'œuvre au détriment du travail intérimaire.

5. La réforme fiscale de 2017

Le LCGB propose 6 axes afin de permettre un allègement substantiel de la charge fiscale des salariés et pensionnés :

1. Adaptation régulière des barèmes d'imposition à la progression du coût de la vie ;
2. Exonération complète du salaire social minimum de l'impôt sur le revenu avec le résultat d'une augmentation du montant net du salaire sociale minimum de 5,1 % ;
3. Adaptation de la structure du barème d'imposition pour étaler sa progression (aplanissement du Miettelstandsbockel) ;
4. Adaptation des différents frais d'obtention, dépenses spéciales, abattements, exemptions ou crédits d'impôts, dont certains de ces montants n'ont plus été adaptés depuis 1990 ;
5. Inégalités à rectifier au niveau de la classe d'imposition Ia, qui pénalise démesurément les parents monoparentaux par rapport aux couples mariés ;
6. Question quant à la prise en considération du nombre d'enfants dans la définition des classes d'impôt.

Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg

Signature de la convention collective

Le 22 octobre 2015, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg valable du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015. Aperam, un acteur mondial dans le secteur de l'acier inoxydable, est implanté au Luxembourg depuis 20 ans et emploie actuellement 50 salariés au site de Rodange.

L'accord signé comprend les améliorations des conditions de travail suivantes :

- Une augmentation linéaire de 0,7% ;
- Une harmonisation d'un jour congé bonus annuel supplémentaire lié au présentisme ;
- Une augmentation des chèques repas pour tous les salariés.



Marcel GOEREND

Secrétaire général adjoint
Industrie, PME
mgoerend@lcgb.lu

Unterzeichnung des Kollektivvertrages

Am 22. Oktober unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter des Unternehmens Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg. Aperam ist ein globaler Produzent von rostfreiem Stahl und ist seit 20 Jahren in Luxembourg vertreten. Aktuell beschäftigt Aperam 50 Mitarbeiter am Standort Rodange.

Der underschriebene Kollektivvertrag sieht folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor:

- Eine lineare Erhöhung von 0,7%;
- Eine Harmonisierung eines Bonus-Urlaubstages im Jahr gebunden an die Mitarbeiterpräsenz;
- Einer Erhöhung der Essenzulagen für alle Mitarbeiter.



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfornier@lcgb.lu

Mondo Luxembourg S.A.

Nouvelle convention collective

Le 15 décembre 2015, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société **Mondo Luxembourg S.A.**, qui est un acteur important de l'industrie chimique et para-chimique dans la fabrication des revêtements de sol pour les infrastructures sportives et les transports en commun ainsi que dans la production de jouets.

L'accord signé comprend les améliorations pour les 116 salariés du site de Foetz suivantes :

- Augmentation linéaire de 0,5% avec effet rétroactif au 01/07/2015 ;
- 1 Jour de congé supplémentaire pour le 24 décembre ;
- Instauration d'une prime annuelle de production.



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu

Neuer Kollektivvertrag für Mondo Luxembourg S.A.

Mitte Dezember unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für 3 Jahre pour les salariés de l'entreprise **Mondo Luxembourg S.A.**, un important acteur de l'industrie chimique et para-chimique dans la fabrication des revêtements de sol pour les infrastructures sportives et les transports en commun ainsi que dans la production de jouets.

Der unterzeichnete Vertrag enthält die folgenden Verbesserungen pour les 116 salariés du site de Foetz:

- Lineare Erhöhung von 0,5%, und dies rückwirkend zum 01/07/2015;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag für den 24. Dezember;
- Einführung einer jährlichen Produktionsprämie.





Maintien de l'emploi partiellement assuré !

Suite à l'annonce de mi-décembre d'un plan de réductions des coûts, qui prévoit la suppression de 30-40 postes de travail jusqu'en juin 2016 au sein de la société DuPont Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL et la direction de l'entreprise ont rencontré des représentants du ministère de travail et du ministère de l'économie afin de s'échanger sur des mesures pour le maintien de l'emploi des salariés concernés.

Il fut constaté que pour à peu près la moitié des salariés, soit la retraite anticipée, soit des solutions internes puissent être envisagées. Pour le reste du personnel concerné, le LCGB s'engage à élaborer un plan de maintien de l'emploi afin d'éviter un éventuel plan social et de sauvegarder ainsi l'existence des salariés concernés. Dans le cadre de ces mesures de maintien de l'emploi, la possibilité d'un transfert d'entreprise de salariés de la société DuPont à une autre entreprise du secteur industriel a, entre autres, été discutée.

Un paquet représentant un filet social de secours pour les salariés concernés est préparé parallèlement avec tous les partenaires pour le cas où, pour une raison ou une autre, aucune mesure de maintien de l'emploi ne pourrait remplacer directement le salarié sur le marché du travail.

Pour mémoire, le LCGB œuvre depuis quelques années déjà pour la création d'une structure de coordination nationale, qui devra garantir que l'existence de la personne reste sauvegardée. Le modèle est comparable à la cellule de reclassement (CDR) dans des secteurs à homogénéité élevée comme dans ce cas l'industrie. Le but de ce modèle étant d'éviter que les salariés victimes d'une restructuration tombent durablement au chômage et de leur proposer une alternative qui leur permet de rester employés respectivement de continuer à exercer une occupation sensée et décente.

Plan zum Arbeitsplatzerhalt und Vorruhestand

Folglich eines Mitte Dezembers angekündigten Kosteneinsparungsprogramms, das den Abbau von 30-40 Stellen bis Juli 2016 innerhalb des Unternehmens DuPont Luxembourg vorsieht, trafen sich die Gewerkschaftsvertreter des LCGB-OGBL und dem Firmenmanagement mit Vertretern des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums, um sich über mögliche arbeitserhaltende Maßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter(innen) auszutauschen.

Festgehalten wurde, dass für etwa die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter eine Lösung in Form des Vorruhestandes, der beantragt wird, oder andere interne Möglichkeiten gefunden werden können. Für die restlichen Mitarbeiter setzt sich der LCGB für das Ausarbeiten eines Plans zum Arbeitsplatzerhalt ein um einen möglichen Sozialplan mitsamt Entlassungen abzuwenden und so die Existenz der Mitarbeiter zu garantieren. Im Rahmen dieser arbeitserhaltenden Maßnahmen wurden unter anderem Unternehmenstransfers der betroffenen Mitarbeiter(innen) zu anderen Industriebetrieben diskutiert.

Für den Fall, dass kein Arbeitsplatzerhalt möglich sein sollte, wird darüber hinaus parallel mit allen Partnern ein Paket ausgearbeitet, das den Mitarbeitern als soziales Netz dienen könnte.

Zur Erinnerung, der LCGB fordert bereits seit Jahren eine nationale Koordinationsstruktur, die über die Wahrung der Existzen aller Arbeitnehmer wachen soll. Das Modell ähnelt der „cellule de reclassement (CDR)“ vor um zu verhindern, dass Arbeitnehmer Opfer von Umstrukturierungen werden und so dauerhaft in die Arbeitslosigkeit fallen. Die Struktur würde ihnen Alternativen zum Aufrechterhalten einer Anstellung zu gewährleisten.



Fermeture définitive du site de production de Schifflange

Début février, ArcelorMittal a annoncé la fermeture définitive du site de production d'acier de Schifflange. C'était pourtant une annonce attendue: en 2011 ArcelorMittal avait déjà avisé une fermeture temporaire du site tandis que la forme de mise sous « cocon » communiquée à l'époque ne représentait aucune mise sous protection mais un étouffement général des activités.

Depuis, pratiquement 700 salariés concernés ont pu profiter des accords tripartites (Lux 2016), un outil fort et précieux de la sidérurgie luxembourgeoise. Par moyens de départs anticipés à la préretraite, des reclassements au sein d'autres sites luxembourgeois ou encore de prêts de main d'œuvre auprès d'autres employeurs, tout licenciement économique d'un salarié du site de Schifflange a pu être évité. Prouvés une nouvelle fois dans ce contexte et tout au long des dernières années, le LCGB propose de prolonger au-delà du 31.12.2016 les accords de la tripartite sidérurgie.

Etant donné que cette fermeture repose avant tout sur des mauvaises décisions en termes d'investissements ou bien encore de l'absence d'un concept stratégique, le LCGB demande à la direction luxembourgeoise d'ArcelorMittal d'en tirer des leçons afin d'éviter toute mise en danger éventuelle d'autres sites de production national.

En considérant l'expérience positive de restructuration dans le cadre du projet AGORA introduit sur le site de Belval, le LCGB salue toutefois la décision de réaliser une étude de reconversion du site de Schifflange. Une telle transformation d'un ancien site industrielle pourrait agir en tant que créateur d'emplois bénéficiaire à l'économie nationale ainsi qu'à la lutte contre le chômage.

Endgültiges Aus für den Produktionsstandort Schifflingen

Anfang Februar kündigte ArcelorMittal die endgültige Schließung des Stahlproduktionsstandortes Schifflingen an. Dies ist eine durchweg erwartete Mitteilung, denn 2011 hatte ArcelorMittal bereits eine zeitweilige Schließung des Standortes angekündigt, während das angekündigte „Cocooning“, dem Standort keinen Schutz bot, sondern eher eine allgemeine Erstickung der Tätigkeiten darstellte.

Seither konnten 700 betroffene Arbeitnehmer von dem Abkommen der „Tripartite“ (Lux 2016) profitieren, einem starken und wertvollen Instrument der Luxemburger Stahlindustrie. Mit Hilfe vorzeitiger Abgänge in den Vorruhestand, Transfers zu anderen Luxemburger Standorten oder ferner durch die Vermittlung von Arbeitskräften hin zu anderen Arbeitgebern konnten Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen in Schifflingen vermieden werden. Der LCGB-Vorschlag der vergangenen Jahre bezüglich der Verlängerung dieses Lux2016 Abkommens der „Tritpartite“ auch über den 31. Dezember 2016 hinaus weiterzuführen muss demnach berücksichtigt werden.

Da diese Schließung vor allem auf den mangelhaften Investitionsentscheidungen und dem Mangel eines strategischen Konzeptes beruht, verlangt der LCGB von der Luxemburger Direktion von ArcelorMittal, dass sie die Lehren zieht, um eine eventuelle Gefährdung anderer landesweiter Produktionsstandorte zu vermeiden.

Unter Berücksichtigung der positiven Erfahrungen mit der Umstrukturierung im Rahmen des AGORA-Projektes am Standort Belval begrüßt der LCGB die Entscheidung eine Umstrukturierungsstudie des Standortes Schifflingen durchzuführen. Eine solche Transformation eines ehemaligen Industriestandortes könnte zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, was der Wirtschaft des Landes zugutekommt und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beilegt.





Michel COLLIN, Délégué à la Sécurité rend visite au LCGB

Sur invitation du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, le délégué à la sécurité Goodyear, Michel COLLIN, s'est rendu à la centrale du LCGB le 28 janvier 2016. Michel, membre effectif de la délégation divisionnaire de la Goodyear Mold Plant, a été remercié pour son excellent travail de recrutement et d'assistance aux membres. Après un échange avec le secrétaire général et le secrétaire syndical Carlo WAGENER sur les méthodes de travail d'un délégué, Michel a visité la centrale afin de mieux connaître le fonctionnement et l'organisation du syndicat.



Michel COLLIN, Sicherheitsdelegierter, zu Besuch im LCGB

Auf Einladung des LCGB-Generalsekretärs Francis LOMEL, besuchte der Sicherheitsdelegierte der Goodyear, Michel COLLIN, am 28 Januar 2016 die LCGB-Zentrale. Der LCGB bedankte sich bei Michel, Effektivmitglied des divisionären Ausschusses der Goodyear Mold Plant, für seine hervorragende Arbeit in der Mitgliederwerbung und –betreuung. Anschließend tauschte er sich mit dem LCGB-Generalsekretär und Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER über die Arbeitsmethoden eines Delegierten aus und nutzte die Gelegenheit um mittels einer Besichtigung der LCGB-Zentrale ein besseres Verständnis für die Funktionsweise und Organisation der Gewerkschaft zu erhalten.

LCGB-Industrie-Sidérurgie Réunion du comité fédéral

Le 3 février 2016, le comité fédéral LCGB-Industrie-Sidérurgie s'est réuni à la centrale du LCGB. Lors de cette réunion, le bureau du comité, composé de Nico KIEFFER, Georges CONTER, Marcel GOEREND, Robert FORNIERI et Marc KIRCHEN ont présenté les différents points de l'ordre du jour:

- les dossiers d'actualité dans les différentes entreprises ;
- le recrutement de nouveaux membres ainsi que l'établissement d'un plan d'actions. Lors du prochain comité INDUSID, les représentants de l'administration d'ArcelorMittal présenteront la situation dans leur établissement ;
- un nouveau point à l'ordre du jour nommé « Sujet du mois » a été introduit : les délégués enverront une liste reprenant leurs suggestions sur base d'un recensement des entreprises qui seront conséquemment présentées et discutées lors de la prochaine réunion.

Sitzung des Fachverbandsvorstandes

Am 3. Februar 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes LCGB-Industrie-Stahlindustrie in der LCGB-Zentrale. Anlässlich dieses Treffens, präsentierte der Vorstand bestehend aus Nico KIEFFER, Georges CONTER, Marcel GOEREND, Robert FORNIERI und Marc KIRCHEN folgende Themen:

- Die Aktualitätsthemen der verschiedenen Unternehmen;
- Das Anwerben von neuen Mitgliedern sowie ein dazugehöriger Arbeitsplan wurden besprochen. In der nächsten Vorstandssitzung werden die Delegierten von ArcelorMittal den Mitgliederstand ihres Unternehmens vorstellen;
- Ein neuer Punkt der Tagesordnung genannt „Thema des Monats“ wurde eingeführt: Die Delegierten können ihre Vorschläge die in den Unternehmen gesammelt wurden, einreichen und diese Themen werden dann anlässlich einer nächsten Sitzung diskutiert.



Des membres LCGB honorés

Plus de 80 personnes se sont réunies le 14 novembre 2015 pour l'assemblée générale de la délégation d'entreprise de Rinnen Constructions Générals. Sur invitation de Miguel ANTUNES PEREIRA, président de la délégation, le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT a présenté les défis syndicaux ainsi que la politique du LCGB au niveau national et sectoriel. Il a en outre présenté l'équipe, qui a repris le flambeau dans le secteur de la construction, dont notamment le président Willy PITOU et la secrétaire syndicale Liliana BENTO. Le président de la section portugaise Reinaldo CAMPOLARGO a par la suite présenté les activités des 2 dernières années de la section portugaise. Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a illustré les nouveaux services du LCGB et honoré les membres méritants de 20 ou 30 ans et plus de fidélité au sein du syndicat.

LCGB Mitglieder geehrt

Mehr als 80 Personen nahmen am 14. November 2015 an der Generalversammlung der Personaldelegation von Rinnen Constructions Générals teil. Auf Einladung von Miguel ANTUNES PEREIRA, Präsident der Delegation, legte der Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT die Herausforderungen und Politik der Gewerkschaft auf nationaler und sektoraler Ebene dar. Darüber hinaus stellte er das Team des Bausektors mit dem Präsidenten Willy PITOU und der Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO vor. Der Präsident der portugiesischen Sektion Reinaldo CAMPOLARGO präsentierte anschließend die Aktivitäten der portugiesischen Sektion.



Construction / Artisanat

Le nouveau dialogue social

Le LCGB Construction et Artisanat s'est réuni mi-novembre pour analyser les futures répercussions de la nouvelle loi du dialogue social, qui sera applicable lors des prochaines élections sociales en novembre 2018. Le groupe de travail a en outre continué à préparer les négociations de la convention collective par notamment l'analyse des différences entre les conventions collectives touchant le secteur de la construction ainsi que par l'analyse des conséquences des grilles de salaires liées à la formation continue introduites il y a une dizaine d'années.



Jean-Paul BAUDOT

Construction et Artisanat,
Garages, Transport fluvial et
maritime
jbaudot@lcgb.lu



Liliana BENTO

Construction et Artisanat
lbento@lcgb.lu

Der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL erläuterte die neuen Dienste des LCGB und ehrte verdienstvolle Mitglieder für 20, 30 oder mehr Jahre Zugehörigkeit. Der Abend wurde mit einem Abendessen in der Robbesscheier in Munshausen abgeschlossen.

Bau / Handwerk

Der neue Sozialdialog

Der LCGB-Fachverband Bau und Handwerk traf sich Mitte November, um die Auswirkungen des neuen Gesetzes über den sozialen Dialog für die nächsten Sozialwahlen im November 2018 anwendbar wird, zu analysieren. Die Arbeitsgruppe wird darüber hinaus weiter die Verhandlungen des Kollektivvertrags durch die Analyse der Unterschiede der geltenden Kollektivverträge im Bauwesen als auch der Analyse der Folgen der Anbindung der Gehältertabellen an die Weiterbildung von vor 10 Jahren, vorbereiten.



Maison du Plâtre

Piquet de protestation & faillite

Depuis le début de 2015, des dizaines de personnes ont été licenciés et des retards de salaires considérables ont été constatés depuis juin 2015. Cette situation intenable a amené le LCGB fin novembre 2015 à organiser un piquet de protestation devant le siège de l'entreprise pour faire pression afin de trouver au plus vite possible une solution dans l'intérêt des salariés. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 40 salariés y occupés n'ont pas pu être sauvés. Le LCGB a assisté le personnel concerné dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Après des mois sans salaires, 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.

Protestkundgebung & Konkurs

Seit Anfang 2015 wurden Dutzende von Mitarbeitern entlassen und erhebliche Lohnverzögerungen konnten seit Juni 2015 festgestellt werden. Diese unhaltbare Situation veranlasste den LCGB Ende November 2015 eine Protestkundgebung vor der Unternehmenszentrale zu organisieren um im Interesse alle Mitarbeiter so schnell wie möglich eine Lösung zu finden. Leider konnten weder das Unternehmen noch die Arbeitsplätze der rund 40 Arbeiter erhalten werden. Der LCGB unterstützte alsdann alle beteiligten Mitarbeiter um die noch ausstehenden Löhne zu erhalten. Nach Monaten ohne Lohn, musste gewährleistet sein, dass die Mitarbeiter so schnell wie möglich diese restlichen Löhne und Entschädigungen erhalten würden. Darüber hinaus unterstützte der LCGB die Mitarbeiter in ihren Bemühungen für einen neuen Job.



Lehnkering Shipping

Réunion avec la direction générale

La direction générale de l'entreprise Lehnkering Shipping a rencontré Klaus BREMER, président de la délégation, Michael WOLLENWEBER, délégué à la sécurité ainsi que Jean-Paul BAUDOT, secrétaire syndical afin de discuter des questions d'interprétation de la convention collective non résolues. Les parties concernées ont ainsi pu s'accorder sur une réglementation des horaires de travail.

Sitzung mit der Generaldirektion

Am 20. Januar traf sich die Generaldirektion des Unternehmens Lehnkering Shipping mit Klaus BREMER, Präsident der Personaldelegation, Michael WOLLENWEBER, Sicherheitsdelegierter sowie Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT bezüglich Auslegungsfragen des gültigen Kollektivvertrages. Hierbei konnte man sich auf eine Regelung der sogenannten Altlasten des Kollektivvertrages aufgrund von Interpretationsschwierigkeiten innerhalb der Arbeitszeitenregelung einigen.



Formation des délégués du LCGB-SESF sur la réforme du dialogue social

Le 15 septembre 2015, le LCGB-SESF a organisé une 1ère formation en ce qui concerne la nouvelle loi sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises. 35 délégués étaient présents pour se familiariser avec les changements importants à être introduits par cette réforme.

Après une présentation de la nouvelle loi et de son contexte, les modifications prévues notamment au niveau des structures du dialogue social dans l'entreprise, des attributions de la délégation du personnel, des moyens et des droits des délégués et de la protection des délégués ont été exposés en détails.

Schulung für LCGB-SESF Delegierte zur Reform des sozialen Dialogs

Am 15. September 2015 organisierte der LCGB-SESF eine erste Schulung zum neuen über den sozialen Dialog innerhalb der Unternehmen. 35 Delegierte nahmen an dieser Schulung teil, um sich mit den wesentlichen Änderungen der Reform vertraut zu machen.

Nach einer Präsentation des neuen Gesetzes, wurden die Änderungen insbesondere in Bezug auf die Strukturen des sozialen Dialogs in den Unternehmen, den Kompetenzbereichen der Personalvertretungen, die Mittel und Rechte der Delegierten sowie den Schutz der Delegierten im Detail vorgestellt.



Signature de la convention collective pour 2015-2017

Le 15 décembre 2015, les syndicats OGBL/SBA, LCGB/SESF, ALEBA, la délégation du personnel et la direction de CETREL ont signé la nouvelle convention collective de l'entreprise qui s'étendra jusque fin 2017. L'ancienne convention avait été dénoncée par les syndicats en date du 30 septembre 2014. Les négociations ont été particulièrement longues étant donné que les revendications initiales des deux parties étaient diamétralement opposées.

Les syndicats et la délégation du personnel ont pu éviter l'introduction de la rémunération soumise à la performance et ont réussi à maintenir la garantie d'évolution de carrière et les autres acquis des salariés, mis en cause au début des négociations. Outre certaines améliorations qualitatives, le système de rémunération a été modifié et amélioré. Une augmentation salariale linéaire de 0,80 % est accordée pour 2016 et une augmentation linéaire de 0,50 % est accordée pour 2017.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint

LCGB-SESF

(Banques et assurances)

vjacquet@lcgb.lu



Patrick MICHELET

LCGB-SESF

(Banques et assurances)

pmichelet@lcgb.lu

Unterzeichnung des Kollektivvertrages für 2015-2017

Am 15. Dezember 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften OGBL/SBA, LCGB/SESF, ALEBA, die Personaldelegation und die Direktion der CETREL einen bis Ende 2017 gültigen neuen Kollektivvertrag. Der vorherige Kollektivvertrag war am 30. September 2014 von den Gewerkschaften aufgekündigt worden. Die Verhandlungen dauerten besonders lange, da die initialen Forderungen beider Seite völlig unterschiedlich waren.

Die Gewerkschaften konnten gemeinsam mit der Personaldelegation verhindern, dass ein leistungsgebundener Lohn im Kollektivvertrag eingeführt wurde und des Weiteren die Karrieremöglichkeiten und andere Errungenschaften beibehalten. Neben einigen qualitativen Verbesserungen, wurde die Lohntabelle geändert und angepasst. Für 2016 ist eine lineare Lohnerhöhung von 0,80% vorgesehen und für 2017 eine lineare Lohnerhöhung von 0,50%.

Actions d'information du LCGB-SESF

En octobre et novembre, le LCGB-SESF, accompagné par Paola VILASI, responsable de l'Info-Center du LCGB à Thionville, a lancé diverses opérations de séduction dans la région frontalière.

De nombreux salariés français fréquentent quotidiennement les réseaux ferroviaires afin de se rendre sur leur lieu de travail au Grand-Duché. Les services du LCGB ont ainsi été présentés aux SNCF à Thionville et Hagondange en distribuant des tracts informatifs accompagnés d'un petit gadget.

Des flyers accompagnés d'un petit gadget ont également été distribués au P&R Frisange, point de départ de plusieurs bus en direction de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette et par conséquence un point de ralliement frontalier pour de nombreux salariés français.

Informationskampagne des LCGB-SESF

Im Oktober und November startete der LCGB-SESF gemeinsam mit Paola VILASI, Verantwortliche des LCGB INFO-CENTERS in Thionville, eine Informationskampagne an diversen SNCF Bahnhöfen der Grenzregion.

Tagtäglich nutzen zahlreiche französische Angestellte das Schienennetz, um zu ihrem Arbeitsplatz in Luxemburg zu gelangen. Die LCGB Dienstleistungen wurden hierbei am SNCF Bahnhof in Thionville und in Hagondange mittels eines verteilten Informationsflyers und einem kleinen Gadget vorgestellt.

Darüber hinaus wurden zahlreiche Informationsflyern und Gadgets am P&R Frisange verteilt, ein Ausgangspunkt für zahlreiche Busse in Richtung Luxemburg und Esch-sur-Alzette und daher ein zentraler Treffpunkt für viele französische Arbeitnehmer.



Action de distribution

Le 9 octobre, les secrétaires Paul DE ARAUJO et Sandy STRICHARTZ, ont distribué avec le délégué. Peter MALEK, la campagne d'information et de sensibilisation sur la réforme des prestations familiales.

Verteilaktion

Am 9. Oktober haben die Gewerkschaftssekreteräe Paul DE ARAUJO und Sandy STRICHARTZ mit dem Personaldelegierten, Peter MALEK, die Info-Kampagne betreffend der Reform der Familienleistungen verteilt.



Paul DE ARAUJO

Commerce, Agroalimentaire
Alimentation, Restauration
pderaraujo@lgb.lu



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lgb.lu



Sandy STRICHARTZ

Commerce Nettoyage,
Stations d'essence
sstrichartz@lgb.lu





Réunion avec les délégués LCGB

Le 19 octobre 2015, la délégation de Luxlait s'est réunie avec les secrétaires syndicaux, Paul DE ARAUJO et Mandy NOESEN, ainsi que le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, afin d'analyser la situation actuelle au sein de la société. Paul DE ARAUJO a profité de l'occasion afin de présenter et expliquer les futurs changements attribués à la nouvelle loi sur les délégations du personnel.

Versammlung mit den LCGB-Delegierten

Am 19. Oktober 2015 trafen sich die Personaldelegierten der Luxlait mit den Gewerkschaftssekretären, Paul DE ARAUJO und



Signature d'une nouvelle convention collective

Les syndicats contractants, LCGB et OGBL, ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de la Brasserie Nationale située à Bascharage, mieux connue sous le nom de « Brasserie Bofferding ». La convention collective signée dispose d'une durée de 3 ans, sera applicable à partir du 01.01.2016 et comprend les augmentations linéaires suivantes :

- 0,15 € d'augmentation linéaire sur le salaire horaire en 2017 (25,95 € par mois) ;
- 0,20 € d'augmentation linéaire sur le salaire horaire en 2017 (34,6 € par mois) ;
- 0,25 € d'augmentation linéaire sur le salaire horaire en 2018 (43,25 € par mois).

La prime annuelle de 175 € payable en juin, faisant partie de la convention collective depuis des années, a entièrement été intégrée dans la grille salariale afin de valoriser le travail et l'engagement quotidien des salariés.

Domaines Vinsmoselle

Renouvellement de la CCT

Le 23 octobre 2015, le LCGB et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail applicable aux 120 salariés des Domaines Vinsmoselle. L'accord signé pour une durée de 3 ans jusqu'au 31.12.2017 comprend :

- un bon d'achat annuel d'une valeur de 200€ ;
- un élargissement de la grille de salaire par l'introduction d'un groupe supplémentaire ;
- une adaptation de la gratification par rapport au niveau des ventes actuelles ;
- une augmentation de la prime de présence de 2% à 3,5%.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 23. Oktober 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL une Erneuerung des Kollektivvertrags für die 120 Mitarbeiter von Domaines Vinsmoselle. Das unterzeichnete Abkommen hat eine Dauer von 3 Jahren (bis zum 31.12.2017) und sieht folgende Änderungen vor:

Mandy NOESEN, sowie dem LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, um die aktuelle Situation innerhalb des Betriebes zu analysieren. Paul DE ARAUJO nutzte die Gelegenheit um die zukünftigen Änderungen des Gesetzestextes der Personaldelegationen vorzustellen und weiter zu erläutern.



Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrages

Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL haben einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten der in Bascharage ansässigen Brasserie Nationale, besser bekannt als „Brasserie Bofferding“, unterzeichnet. Der Kollektivvertrag, mit einer Laufzeit von 3 Jahren vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018, sieht folgende lineare Lohnerhöhungen vor:

- Ab dem 01.01.2016 wird eine lineare Erhöhung des Stundenlohns von +0,15 % gewährt (25,95€ im Monat) ;
- Ab dem 01.01.2017 wird eine lineare Erhöhung des Stundenlohns von +0,20 % gewährt (34,6€ im Monat) ;
- Ab dem 01.01.2018 wird eine lineare Erhöhung des Stundenlohns von +0,25 % gewährt (43,25€ im Monat).

Die jährlich im Juni ausbezahlte Prämie in Höhe von 175€, die bereits seit Jahren Teil des Kollektivvertrags ist, wurde integral in der Lohntabelle übernommen um die tägliche Arbeit und das Engagement der Brauereimitarbeiter zu honorieren.



Convention collective pour le groupe Pall Center

En date du 27 octobre 2015, les partenaires sociaux ont signé un avenant afin de la prolonger la durée de la convention collective pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} août 2015 jusqu'au 31 juillet 2017.

Kollektivvertrag der Pall Center Gruppe

Am 27. Oktober 2015 unterzeichneten die Sozialpartner den Nachtrag zur Verlängerung des Kollektivvertrags für eine Dauer von 2 Jahren, gültig vom 1. August 2015 bis zum 31. Juli 2017.



SIEMENS Convention collective

Début novembre, les syndicats LCGB et OGBL ont signé la prolongation de la convention collective de travail pour les 92 salariés de Siemens S.A. Signé pour une durée de 1 an jusqu'au 30.06.2016 l'accord comprend :

- une augmentation générale de 1% avec un minimum individuel garanti de 0,5% suivant le système d'évaluation SRS ;
- une augmentation du congé social de 24 h à 32 h par an ;
- une modification de la participation aux abonnements privés ADSL ;
- une modification quant au repos compensatoire des jours fériés d'usage.



Fédération « Services et Commerce » Campagne de recrutement

Le 19 novembre 2015, le LCGB « Services et Commerce » a remis les prix aux trois gagnants de l'action de recrutement de la fédération « Services et Commerce », qui s'est déroulée de mars à octobre : Gilles CAMILLINI, en tant que meilleur recruteur, Fabrice PONCELET, tiré au sort parmi les recruteurs, et Tiziana DEIDDA, tirée au sort parmi les nouveaux membres, ont remporté un smartphone avec coque personnalisée du LCGB « Services et Commerce ». La remise des prix a été suivie par un repas convivial en commun.

Werbekampagne

Am 19. November 2015, überreichte der LCGB Dienstleistungen und Handel den drei Gewinnern der Werbekampagne, die von Anfang März bis Ende Oktober 2015 lief, ihren Gewinn: Gilles CAMILLINI, bester Mitgliederwerber, Fabrice PONCELET, wurde als einer der Werber per Los gezogen sowie Tiziana DEIDDA, als eine der neuen Mitglieder. Sie gewannen jeweils ein Smartphone mit einer personalisierten Handycase des LCGB Dienstleistungen und Handel. Der Abend wurde anschließend mit einem gemeinsamen Abendessen ausklingen gelassen.



Réunion du comité fédéral "Services et Commerce"

Le 19 novembre 2016, le comité fédéral "Services et Commerce" s'est réuni afin d'analyser le résultat de la campagne de recrutement qui s'est déroulée de mars à octobre 2015. D'autres points sur l'ordre du jour furent l'organisation d'une journée des délégués pour l'année prochaine ainsi que l'analyse de la nouvelle loi sur le dialogue social dans les entreprises.

Cactus

Renouvellement de la convention collective de travail

Le 22 décembre 2015, la direction de Cactus S.A. et les syndicats LCGB et OGBL ont signé l'avenant précisant les modalités de prorogation de la convention collective de travail pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2018, avec entre autres les améliorations suivantes :

- 2015 :
 - une prime unique de 190€ brut pour chaque salarié
 - la prime annuelle liée à l'ancienneté de service est améliorée (nouveaux barèmes) à partir de la période du 1^{er} juillet 2015.
- 2016 :
 - une augmentation linéaire de 15€ brut accordée sur les traitements mensuels
 - prime de présence passe de 19€ à 21€ brut/mois à partir du 1^{er} janvier 2016
 - les bonus liés à l'assiduité de présence sont revus à la hausse.
- 2017 :
 - une augmentation linéaire de 10€ brut est accordée sur les traitements mensuels.



Signature de la convention collective

Le 14 janvier 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont signé l'avenant à la convention collective de travail pour les salariés de Munhowen S.A. La durée de la convention collective a été fixé à 2 ans, valable du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2017. A partir du 1^{er} janvier 2016, les salariés profiteront d'une augmentation linéaire de 0,20 € par heure, soit 34,60 € par mois. Pour l'année 2017, un bon d'achat de 250 € valable dans les magasins « Drinx » sera octroyé à chaque salarié.

Versammlung des Fachverbandes "Dienstleistungen und Handel"

Am 19. November 2015 traf sich der Fachverband "Dienstleistungen und Handel" um das Resultat der von März bis Oktober dauernde Werbekampagne zu analysieren. Darüber hinaus standen die Organisation eines Delegiertentages 2016 sowie eine Analyse des neuen Gesetzes bezüglich der Personalausschüsse auf der Tagesordnung.

Erneuerung des Kollektivvertrages

Am 22. Dezember 2015 unterzeichneten die Verantwortlichen von Cactus SA sowie die Gewerkschaften LCGB und OGBL den Nachtrag über die Modalitäten der Verlängerung des Kollektivvertrages über einen Zeitraum von 3 Jahren (1. Juli 2015 bis 30. Juni 2018) mit unter anderem folgenden Verbesserungen:

- 2015:
 - eine einmalige Prämie von 190€ brutto für jeden Mitarbeiter
 - der dienstaltersbezogene Jahresbonus wird ab dem 1. Juli 2015 aufgebessert.
- 2016:
 - eine lineare Erhöhung von 15 € auf dem Bruttomonatsgehalt
 - die Präsenzprämie wird ab dem 1. Januar 2016 von 19 € auf 21 € brutto im Monat erhöht
 - die Prämie nach Leistung wird nach oben angepasst.
- 2017:
 - eine lineare Erhöhung von 10 € auf dem Bruttomonatsgehalt.

Unterschrift des

Kollektivvertrages

Am 14. Januar 2016, unterschrieben die Gewerkschaften LCGB und OGBL den Anhang an den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Munhowen S.A. Die Dauer des Tarifvertrages beträgt 2 Jahre und zwar vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017. Ab dem 1. Januar 2016 erhalten alle Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung von 0,20 € die Stunde, also 34,60 € im Monat. 2017 erhält jeder Mitarbeiter darüber hinaus einen Einkaufsgutschein von 250 € der in den „Drinx“-Geschäften eingelöst werden kann.

Réunion du Comité Syndical du LCGB-SEA

Le 22 septembre 2015, le Comité Syndical du LCGB-SEA s'est réuni en présence du président national Patrick DURY, dans les locaux de la centrale du LCGB. Après une discussion animée au sujet des derniers évènements et évolutions au niveau du dossier Cargolux, le Comité Syndical a adopté l'ordre du jour de l'assemblée générale.



Treffen des Gewerkschaftskomitees des LCGB-SEA

Am 22. September 2015 traf sich das Gewerkschaftskomitee des LCGB-SEA in Anwesenheit des LCGB Nationalpräsidenten Patrick DURY in der LCGB Zentrale. Nach einer lebhaften Diskussion über die neuesten Ereignisse und Entwicklungen bezüglich der Cargolux, hielt das Gewerkschaftskomitee die Tagesordnung der Generalversammlung des LCGB-SEA fest.



Assemblée générale du LCGB-SEA

La 8e assemblée générale du LCGB-SEA (Syndicat des Employés de l'Aviation) a eu lieu le 23 octobre 2015 à l'hôtel IBIS à l'aéroport de Luxembourg. A cette occasion, le LCGB-SEA s'est renouvelé en élisant un nouveau comité ainsi qu'un nouveau président. Dirk BECKER fut ainsi élu président du LCGB-SEA pour une durée de 5 ans et sera renforcé par un nouveau comité constitué de membres de toutes les sociétés du secteur de l'aviation et de la logistique. Le président sortant Paul REUTER continuera à soutenir le LCGB-SEA en tant que membre du comité.

Generalversammlung des LCGB-SEA

Am 23. Oktober 2015 fand die 8. Generalversammlung der LCGB-SEA (Syndicat des Employés de l'Aviation) im IBIS-Hotel am Flughafen Luxemburg statt. Bei dieser Gelegenheit wurde der LCGB-SEA durch die Wahl eines neuen Vorstandes und Präsidenten erneuert. Dirk BECKER wurde folglich für einen Zeitraum von 5 Jahren zum Präsidenten des LCGB-SEA gewählt und wird in seiner Funktion von einem neuen Vorstand bestehend aus Mitgliedern aller Luftfahrt- und Logistikunternehmen gestärkt. Der scheidende Präsident Paul REUTER wird den LCGB-SEA weiterhin als Vorstandsmitglied unterstützen.

Cargolux :
soutien pour
les pilotes

Il continue sa mobilisation d'une éventuelle grève chez Cargolux, la luxembourgeoise de ligne (ALPL), qui a de 95 % des pilotes en grève depuis le début du mois. Il appelle à faire pression sur les autorités de la Commission européenne et les associations des compagnies de ligne.

nung?

Angabe für das Flugpersonal

leur être
des capa-
gements
Le but es-
t d'empêcher
les

Cargolux: LCGB
unterschreibt

„JIP“ – „endlich!“ Das därfte wohl bei so manchem Cargolux-Mitarbeiter die Reaktion gewesen sein, als gestern die Mitteilung kam, dass auch der ICGE den neuen Kollektivvertrag unterschrieben wurde.

Die christliche Grundidee

teilt sie, „In erster Zusammenarbeit mit dem Gruppenklienten schließlich eine zufriedenstellende Einigung“ gefunden zu haben. Letzter Wortsinn klang dann noch etwas: Die Verhandlungen seien geschafft, der LGGB-Deal te am Ende. Wahrscheinlich wollte der OGGB zusammen mit einer abweichenenden LGGB-Liste (die den Kostensatzern) den neuen Vertrag unterschreiben, das Schlichtungsgericht verweigerte dies und stellte, dass der LGGB keine „consolidation“, sondern durch die

„T“ bestätigte nochmals). Das gesamte Hochbauamt sollte nun also ein Ende gefunden haben, die für drei Jahr gültige Vereinbarung bald unterschrieben werden können. Hoffentlich, zusammen wird hinzuzufügen. Inzwischen war Ende Juli schon mit eine Einigung zwischen Direktion und GICRL geschlossen worden, und die Justiz hatte einen 24-stündigen LGGB-Warrenk auf der Pla-

Verhandlungs marathon geht weiter

Verhandlungen um einen
Kollektivvertrag bei der
Völkern ziehen sich weiter in
Jagd. Auch gestern
hat sich die Direktion,
GSL und der LCGB nicht
in Am kommenden
Tag wiedersehen
wollen.

Chu im Dienst liegen. Zudem soll eine Delegation aus der Rigaer Synagoge werden. Und Holzschuh nimmt die Direktion bei den Punkten nicht zu Person und Ort ab.

Vereinbarung für Pfloten habe es bereits in der Vergangenheit in Sollicitationsanträgen gegeben und sei im Ausland üblich.

"...und die Polizei ja-
son sollt uns helfen. Ihr habt Zeit
zu beschaffen vor einer halben Stun-
de." *Andrea*

„Wir sind noch nicht fertig, und wir wollen uns noch nicht unter Druck setzen lassen“, so Alonso Kappeler. Die Fortdauerung nach einer Ranglisten-Classe ist für Pragow

Digitized by srujanika@gmail.com

Für eine Zeile
braucht

accord Cargolux, une satisfaction

Les employés de Cangalux vont enfin voir le résultat de plus d'un an de négociation de leur convention.

Quatre-vingt millions épargné

REFERENCES AND NOTES

Ci-dessous, document de l'ONU intitulé « Les réfugiés et les personnes protégées dans le sud du Yémen : état des droits humains et recommandations pour améliorer la situation ». Il est dédié à l'Assemblée générale de l'ONU et au Comité des droits de l'homme.

Erleichterung allerseits

Cargolix

L'amende est annulée

Un pas en avant

Un accord de principe a été trouvé entre la direction de Cargolux et les syndicats pour le personnel au sujet



cargolux

Le LCGB et la direction générale trouvent un accord !

Bien que les négociations dures menées depuis plus d'une année pour une nouvelle convention collective Cargolux risquaient de devenir un échec, le LCGB et la direction générale ont pu trouver un accord satisfaisant mi-décembre. Le LCGB se félicite de l'accord obtenu, qui évite toute menace de conflit social.

En limitant le nombre maximal d'aéronefs de Cargolux Italia à 4 avions, le LCGB a pu freiner toute future externalisation des activités et ainsi garantir l'avenir du site luxembourgeois. Les postes de travail Cargolux ont en outre pu être ancrés au Grand-Duché en garantissant le recrutement de 100 nouveaux pilotes actuellement indispensables ainsi que le maintien des activités de maintenance au Luxembourg. Au-delà, une prime de participation au bénéfice a pu être négociée pour tous les employés.

Le LCGB a pourtant dû constater, que les dispositions du texte de la convention concernant l'organisation du temps pourraient exiger des employés de lourdes charges de travail. Le LCGB revendiquait par conséquence de protéger les salariés d'un épuisement et d'une charge de travail démesurée afin de renforcer la sécurité des opérations de vol Cargolux.

Un certain nombre de concessions importantes à ce sujet ont permis au LCGB de finalement signer la convention collective. Les négociations persistantes et sous conditions difficiles peuvent ainsi être clôturées.

- Introduction d'une « Commission Paritaire » au moment de l'abolition du comité mixte, qui peut, en principe, résoudre des différences au niveau du texte contractuel.
- Participation des syndicats aux ateliers « Trust and Passion ». Ces ateliers visent à créer, à l'aide d'une modération externe (personne de confiance de l'ALPL) une nouvelle base de confiance.

Dans le cadre du 45^e anniversaire de l'entreprise et également grâce aux efforts inlassables du LCGB, la direction générale de Cargolux envisage de récompenser tous les employés avec une prime unique importante de 2.000 € lors de la signature de la nouvelle convention collective.

SEA-FLUCHBLAT

A la suite de la signature de la nouvelle convention collective de travail pour les salariés de Cargolux, le LCGB a distribué une édition spéciale du SEA-FLUCHBLAT afin d'informer le personnel des changements majeurs des conditions de travail.



LCGB und Generaldirektion finden Einigung!

Obwohl die seit über einem Jahr dauernden und schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen bei Cargolux zu Scheitern drohten, konnte der LCGB in enger Zusammenarbeit mit der Generaldirektion Mitte Dezember eine zufriedenstellende Einigung finden. Der LCGB begrüßt ausdrücklich die erzielte Einigung, welche einen drohenden Sozialkonflikt abwenden konnte.

Durch das Eingrenzen der maximalen Anzahl an Cargolux-Italia Flugzeugen auf insgesamt 4 Fluggeräte konnte der LCGB weitere Auslagerungen der Aktivitäten verhindern und den Erhalt des Standortes Luxemburg absichern. Mittels der derzeit unbedingt notwendigen Neueinstellung von 100 Piloten und der weiterhin am Standort Luxemburg garantierten Wartungsarbeiten, konnten die Arbeitsplätze der Cargolux-Mitarbeiter hierzulande verankert werden. Darüber hinaus wurde eine Gewinnbeteiligungs-Prämie für alle Mitarbeiter ausgehandelt.

Der LCGB musste jedoch feststellen, dass die Bestimmungen des Vertragstextes bezüglich der Arbeitszeitorganisation den Mitarbeitern starke Belastungen zumuten könnten. Der LCGB forderte daher, die Mitarbeiter vor eben solcher übermäßiger Erschöpfung und Belastung zu schützen und damit die Sicherheit des Cargolux-Flugbetriebes zu verstärken.

Eine Reihe wichtiger Zugeständnisse ermöglichten es dem LCGB, den Kollektivvertrag zu unterzeichnen. So konnten die langwierigen und unter schwierigen Bedingungen stattgefundenen Verhandlungen zu Ende gebracht werden.

- Einführung einer „Commission Paritaire“ zum Zeitpunkt der Abschaffung des Comité Mixte, welche im Prinzip Differenzen im Vertragstext ausräumen kann;
- Eine Beteiligung der Gewerkschaften in den "Trust and Passion" Workshops, in welchen mittels einer externen Moderation (Vertrauensperson der ALPL) eine neue Vertrauensbasis geschaffen werden soll.

Im Rahmen des 45. Jubiläums des Unternehmens und auch dank des unermüdlichen Einsatzes des LCGB, beabsichtigt die Cargolux Direktion nun nach Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags eine substantielle einmalige Prämie in Höhe von 2.000 € an alle Mitarbeiter auszuzahlen.

Folglich der Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrages für die Cargolux-Mitarbeiter, verteilte der LCGB eine neue Ausgabe seines SEA-FLUCHBLAT, das über die größten Neuerungen der Arbeitsbedingung innerhalb des Textes informiert.

Signature de la convention collective

En date du 28 octobre 2015, une convention collective de travail a été signée pour les 220 salariés de Lux-Airport, une société détenue à 100% par l'État luxembourgeois pour l'exploitation de l'aérogare et le garant du plan de sécurité et de sûreté aéroportuaire. Cette signature est le résultat des négociations dures, qui avait à travers une durée prolongée de 3 ans, également entamé une saisine auprès de l'Office National de Conciliation comme les parties contractantes n'ont pas su se mettre d'accord sur la réglementation du temps de travail et la période de référence.

L'accord signé pour une durée de 3 ans jusqu'au 31.12.2018 comprend :

- une augmentation salariale de 0,5% en 2016, 2017 et 2018 ;
- une prime unique de 800€ pour les années 2013 à 2015 ;
- un système d'horaire mobile pour le personnel administratif ;
- l'embauche de 20 nouveaux agents de sûreté en étroite collaboration avec l'ADEM début 2016 ;
- par année 220 chèques-repas d'une valeur de 8,40€ dont la quote-part pour l'employeur s'élève à 5,60€.

Nach 3 Verhandlungsjahren wurde ein Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 28. Oktober 2015 wurde ein Kollektivvertrag für die 220 Beschäftigten von Lux-Airport, einem Unternehmen das zu 100% im Besitz des Luxemburger Staates ist und das Betreiben des Findel Terminals sowie die Gewährleistung des Sicherheitsplans für den Flughafen übernimmt. Dieser Kollektivvertrag folgt 3 schwierigen Jahren voller Verhandlungen, die sogar ein Zurückgreifen auf das Nationale Schlichtungsamt beinhalteten, da die unterzeichneten Parteien keine Einigung bezüglich der Arbeitszeit und Referenzperiode finden konnten.

Das nun unterzeichnete Abkommen hat eine Dauer von 3 Jahren (bis zum 31.12.2018) und sieht folgende Änderungen vor:

- ein Lohnerhöhung von 0,5% im Jahr 2016, 2017 und 2018;
- eine einmalige Prämie von 800€ für die Jahre 2013 bis 2015;
- gleitende Arbeitszeiten für das Büropersonal;
- Einstellung Anfang 2016 von 20 zusätzlichen Sicherheitsagenten in Zusammenarbeit mit der ADEM;
- Jährlich 220 Essengutscheine pro Arbeitnehmer im Wert von 8,40€, mit einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers von 5,60€.



Am 28. Januar 2016 kam die Betriebsmannschaft von Kuehne + Nagel zusammen, um über die weitere Verhandlungsstrategie betreffend des Kollektivvertrages, sowie über eine adequate interne Kommunikation zu diskutieren. Der Gruppentradition folgend, schaffte der rege Austausch innerhalb des Teams eine solide Grundlage für die weiteren Verhandlungen.

L'équipe LCGB de Kuehne + Nagel s'est réunie le 28 janvier 2016 afin de discuter la stratégie de négociation au niveau de la convention collective, ainsi qu'une communication interne adéquate. Suivant la tradition, l'échange animé au sein de l'équipe a créé une base solide pour la poursuite des négociations.





Jean-Paul BAUDOT

Construction et Artisanat,
Garages, Transport fluvial et
maritime

jpbaudot@lcgb.lu



Dalibor JOCIC

Transport routier
Gardiennage
Agences de voyages

djocic@lcgb.lu



A la rencontre du personnel

Le 20 octobre 2015, l'assistant syndical du LCGB en charge du secteur gardiennage, Dalibor JOCIC, accompagné par les délégués du personnel Securitas Luxembourg, ont rendu visite aux collègues et agents de Securitas en postes de surveillance dans différentes enseignes.

Cette rencontre a permis des échanges de vues et d'aborder différents sujets, dont notamment le fonctionnement et l'ambiance au sein des équipes, le dépistage de problèmes éventuels afin de les résoudre dans les meilleures mesures, la communication efficace au sein du groupe ainsi que la sécurité des agents dans l'accomplissement de leur mission.

Treffen mit den Mitarbeitern

Am 20. Oktober 2015 traf der Gewerkschaftsassistent Dalibor JOCIC, verantwortlich für den Wach- und Sicherheitssektor, in Begleitung der Personalvertreter von Securitas Luxembourg, die Securitas Kollegen und Mitarbeiter der verschiedenen Wachstationen in mehreren Unternehmen.

Réforme du dialogue social

Formation des délégués du secteur transport et gardiennage

En date du 16 octobre 2015, 40 délégués du secteur transport et gardiennage se sont réunis à la centrale du LCGB afin de participer à une journée de formation syndicale dédiée à la nouvelle loi du 23 juillet 2015 portant réforme au dialogue social dans les entreprises. Cette formation s'est principalement déroulée sous forme de questions/réponses afin de pouvoir familiariser les délégués avec les majeurs changements et les (nouveaux) droits et moyens y relatifs. Un volet général sur le droit du travail et social figurait également à l'ordre du jour.

Reform des Sozialdialogs

Schulung der Delegierten des Transport- und Sicherheitssektors

Am 16. Oktober 2015 trafen sich 40 Delegierte des Transport- und Sicherheitssektors zu einem gewerkschaftlichen Ausbildungstag in der LCGB Zentrale.

Die Schulung war dem neuen Gesetz des 23. Juli 2015 über die Reform des sozialen Dialogs innerhalb der Unternehmen gewidmet und verlief in Form von Fragen/Antworten, um die Delegierten mit den größten Veränderungen und den (neuen) Rechten und Mitteln vertraut zu machen. Allgemeines Arbeits- sowie Sozialrecht standen darüber hinaus auf der Tagesordnung.



Dieses Treffen ermöglichte einen Austausch über diverse Themen, einschließlich der Abläufe und Atmosphäre innerhalb der Teams, potenzielle Problemursachen sowie die besten Maßnahmen um diese zu beseitigen, eine gute interne Kommunikation innerhalb der Gruppe als auch die Sicherheit der einzelner Mitarbeiter beim Ausführen ihrer Tätigkeiten.

LCGB-ACAP

Assemblée Générale

Plus de 160 salariés du secteur des bus privés étaient au rendez-vous pour l'assemblée générale du LCGB-ACAP (Association des chauffeurs d'autobus privé) le 13 novembre 2015 à Tétange. Lors de son allocution de bienvenue, le président du LCGB-ACAP, Henri PIERRARD, a félicité la solidarité et la complicité entre les membres du comité quant à leurs engagements et les tâches accomplies.

Le soutien inconditionnel de la présidence du LCGB a également été remercié et Jean-Paul BAUDOT fut présenté en tant que nouveau coordinateur du secteur transport.

Par la suite, le rapport d'activités de 2014, des dossiers d'actualité ainsi que le futur plan d'actions ont été passés en revue. Le président national du LCGB, Patrick DURY, a évoqué la politique social du gouvernement et plus particulièrement la situation actuelle et future du secteur des transports. Il a au-delà félicité l'équipe du LCGB-ACAP pour son engagement exemplaire dans le secteur des bus privés.



Generalversammlung

Mehr als 160 Mitarbeitern der privaten Busbetreiber waren zur Generalversammlung des LCGB-ACAP (Verband der privaten Busfahrer) am 13. November 2015 in Tétange anwesend. Anlässlich seiner Begrüßungsrede gratulierte der LCGB-ACAP-Präsident Henri PIERRARD den Ausschussmitgliedern für ihre Solidarität und Teamarbeit bezüglich ihres Engagements und der zu erfüllenden Aufgaben.

Er dankte darüber hinaus auch dem Vorstand des LCGB für seine bedingungslose Unterstützung und stellte Jean-Paul BAUDOT als neuen Koordinator des Verkehrssektors vor.

Anschließend wurde der Tätigkeitsbericht für 2014, Aktualitätsthemen sowie der zukünftige Arbeitsplan erläutert. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ging in seiner Rede auf die aktuelle Sozialpolitik der Regierung und insbesondere die aktuelle und zukünftige Situation des Verkehrssektors ein. Er gratulierte darüber hinaus dem gesamten LCGB-ACAP-Team für das vorbildliche Engagement im privaten Bussektor.



**In der aktuellen Broschüre des LCGB-ACAP finden Sie
alle wichtigen Aktivitäten und Informationen
zum Sektor der privaten Busfahrer**

**Consultez la brochure LCGB-ACAP afin de connaître
toutes les activités de l'association des chauffeurs
de bus privés**

www.lcgb.lu/brochures





Réunion avec la délégation

En date du 7 janvier 2016, la délégation LCGB de Securitas Luxembourg S.A. s'est réunie afin de préparer une nouvelle année pleine d'ambitions, de missions et de devoirs à accomplir. Des sujets d'actualité ainsi que la nouvelle loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, ont été discutés. Les nouvelles attributions à la délégation ont été délibérées lors de cette réunion et seront prochainement réparties lors d'une réunion interne de la délégation Securitas.



Treffen der Personaldelegation

Am 7. Januar 2016 traf sich die Personaldelegation von Securitas Luxembourg S.A. um das neue Jahr, gefüllt mit Ambitionen, Missionen und Aufgaben, vorzubereiten. Diverse Aktualitätsthemen sowie das neue Gesetz, das den Sozialdialog in den Unternehmen zum 1. Januar 2016 reformiert hat, wurden diskutiert. Die neuen Kompetenzvergaben der Delegation wurden in dieser Sitzung vorgestellt um dann in Kürze in einer internen Sitzung der Securitas Delegation aufgeteilt zu werden.



Rencontre avec la délégation

Le 12 janvier 2016 et en présence du secrétaire général, Francis LOMEL, et l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, les délégués LCGB de la société Demy Schandeler se sont réunis à la centrale du LCGB pour discuter des nouvelles attributions qui leur sont confiées depuis l'entrée en vigueur de la loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Conscients de leurs devoirs et missions à accomplir, les délégués ne manquent ni de volonté ni de motivation quant à la réalisation des tâches attribuées.

Treffen der Personaldelegation

Am 12. Januar 2016 trafen sich die LCGB Delegierten von Demy Schandeler mit dem LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und dem Gewerkschaftsassistenten Dalibor JOCIC um die neuen Kompetenzvergaben des neuen Gesetzes, das den Sozialdialog in den Unternehmen zum 1. Januar 2016 reformiert hat, zu diskutieren. Sich Ihrer Mission bewusst, fehlt es den Delegierten weder an Motivation noch an Willen um Ihre Aufgaben zu erfüllen.



Indigo Luxembourg S.A. Réunion avec la délégation

Le 26 janvier 2016, la délégation d'Indigo Luxembourg S.A., un exploitant de plusieurs parkings à travers le grand-duché (anciennement Vinci Park), s'est réunie au siège central du LCGB. Le LCGB est le seul syndicat contractant de la convention collective pour le personnel et contribue au bon fonctionnement de la délégation et vise à promouvoir le dialogue social au sein de l'entreprise.

Treffen mit der Personaldelegation

Am 26. Januar 2016 traf sich die Personaldelegation von Indigo Luxembourg S.A. (vorherig Vinci Park), die zahlreiche Parkgebäude in Luxemburg betreiben in der LCGB Zentrale. Der LCGB, einzige vertretende Gewerkschaft für das Personal, trägt zum reibungslosen Funktionieren der Personaldelegation bei und erleichtert den Sozialdialog innerhalb des Unternehmens.



LCGB-ACAP

Un conflit s'annonce, bien qu'un accord praticable et viable soit possible !

Une réunion d'information du LCGB-ACAP a eu lieu à Lintgen le 21 février 2016. Depuis des années, le LCGB revendique une limitation de l'amplitude des chauffeurs de bus privés affectés à des lignes inférieures à 50 km à un maximum de 10 heures par jour de travail.

Pourtant, la situation reste bloquée, malgré un avant-projet de règlement grand-ducal élaboré par le Ministère du Développement et des Infrastructures qui permettra une dérogation aux temps de repos des chauffeurs. Ce règlement remplacera les 45 minutes actuelles par des « mini pauses » et pourra faciliter des plannings plus proches de la réalité du terrain ainsi qu'une diminution des amplitudes et temps d'attentes non rémunérés.

Le LCGB soutient activement cette réglementation en réclamant toutefois des garanties dites « garde-fous » afin d'éviter des éventuels abus avec les revendications suivantes :

- Les tournées dites « mini pauses » disposeront d'une amplitude maximale de 10 heures, dont tout dépassement sera considéré comme heures supplémentaires ;
- Un droit de regard, d'avis et d'interventions accru pour les délégations du personnel ;
- Un doublement des primes d'amplitude actuelles pour tous ;
- L'engagement formel et immédiat de la FLEAA de reprendre les négociations afin de pouvoir finaliser au plus vite les négociations de la convention collective.

Mi-janvier 2016, une proposition élaborée en commun en décembre par le LCGB et l'OGBL fut intégralement acceptée par les responsables de la FLEAA. Pourtant, l'OGBL s'est désisté et distancé de cette proposition sous le prétexte ne plus avoir de levier de force au niveau des négociations. Malgré qu'une solution fiable pour tous les salariés du secteur des bus privés est à la portée de main, le LCGB dénonce fortement l'attitude infantile de blocage de l'OGBL « Tout ou rien! ».



Ein Konflikt kündigt sich an obschon eine annehmbare Lösung vorliegt!

Am 21. Februar 2016 fand in Lintgen eine Informationsversammlung des LCGB-ACAP statt. Seit Jahren fordert der LCGB eine Begrenzung der täglichen Bereitschaftszeiten auf maximal 10 Stunden für private Busfahrer auf Strecken von weniger als 50km.

Die aktuelle Lage bleibt trotz Entwurf einer vom Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur ausgearbeiteten großherzoglichen Verordnung für die Ausnahmebestimmungen betreffend der Ruhezeiten für Busfahrer von Kurzstrecken, blockiert. Dieses großherzogliche Reglement ersetzt die aktuelle 45 minütige Pause durch Mini-Pausen, welche die Fahrpläne nah an die aktuellen Anforderungen des Liniennetzes bringen und die nicht vergüteten Bereitschafts- und Wartezeiten verkürzen würden.

Der LCGB befürwortet die Regelung der Mini-Pausen, fordert allerdings Garantien um jegliche Missbräuche zu verhindern. Der LCGB hat seinerseits hat eine Reihe von Vorschlägen ausgearbeitet:

- Die sogenannte „Mini-Pausen“ Strecken erhielten eine maximale Bereitschaftszeit von 10 Stunden, wobei jede zeitliche Überschreitung als Überstunde verrechnet wird;
- Ein verstärktes Kontroll-, Meinungs- und Einschreitungsrecht für die Personaldelegation;
- Eine Verdopplung der aktuellen Amplitude-Prämie für alle;
- Eine formale und unmittelbare Verpflichtung der FLEAA die Verhandlungen wieder aufzunehmen um die Kollektivvertragsverhandlungen schnellstens abzuschließen.

Mitte Januar 2016 wurde ein gemeinsam im Dezember entwickelter Vorschlag der Gewerkschaften LCGB und OGBL integral von den FLEAA-Verantwortlichen angenommen. Allerdings distanzierte sich der OGBL von diesem Vorschlag unter dem Vorwand jeglichen Einfluss auf die laufenden Verhandlungen zu verlieren. Trotz einer vorliegenden zuverlässigen Lösung für sämtliche privaten Busfahrer, prangert der LCGB die infantile „Alles oder Nichts!“ Haltung des OGBL aufs Schärfste an.





La fin d'une entreprise centenaire

Début novembre, le dépôt du bilan de l'imprimerie Fr. Faber est devenu une amère réalité pour les 75 employés. Les opérations ont par conséquence été mises à l'arrêt. L'imprimerie a tenté de mettre le blâme pour la faillite dans le comité du personnel et les syndicats LCGB et OGBL; qui n'auraient pas soutenu le plan de restructuration ou une réduction de la masse salariale. À ce jour, aucun plan de restructuration sophistiqué n'a été soumis comme la direction ne visait qu'une simple réduction de la masse salariale. Les syndicats et les représentants du personnel avaient refusé de demander au personnel d'accepter cette perte salariale sans garantie d'emploi à moyen terme. La direction a vu avec un mauvais œil les efforts conjoints des représentants du personnel et l'OGBL et le LCGB de rendre attentifs aux aspects négatifs du plan de restructuration et de revendiquer l'élaboration d'un plan de maintien de l'emploi. L'OGBL et LCGB ont informé le personnel de toutes les mesures à être prises en cas de faillite, et vont supporter et assister les employés dans toutes leurs démarches.

Carlo WAGNER

Secteur public
Fonctionnaires communaux
POST Luxembourg
Ecole européenne
Centres de Recherche, Uni.lu
cwagner@lrgb.lu

Das Aus für einen hundertjährigen Betrieb

Anfang November wurde der Konkurs der Imprimerie Fr. Faber für die rund 75 Beschäftigte bittere Realität. Der Verwaltungsrat versuchte die Schuld für die Insolvenz bei der Personalvertretung und den Gewerkschaften OGBL und LCGB zu suchen; da sie den umfassenden Restrukturierungsplan und die Senkung der Lohnmasse nicht unterstützt hätten. Bis heute wurde jedoch kein ausgereifter Restrukturierungsplan vorgelegt. Die Direktion verfolgte nur ein einziges Ziel, nämlich die Reduzierung der Lohnmasse. Die Gewerkschaften und die Personalvertretung weigerten sich jedoch die Belegschaft aufzufordern diese Lohneinbuße ohne mittelfristige Absicherung der Arbeitsplätze hinzunehmen. Es war der Direktion ein Dorn im Auge, dass die Personalvertreter zusammen mit dem OGBL und dem LCGB auch auf die negativen Aspekte hinwiesen und das Ausarbeiten eines Plans zum Erhalt der Beschäftigung forderten.

Der OGBL und der LCGB haben das Personal über alle notwendigen Schritte informieren, die im Falle eines Konkurses unternommen werden müssen, und werden ihm auch mit ihrer Hilfe zur Seite stehen.

Ville d'Ettelbruck

Accord pour la proposition de la convention collective

Dans le cadre d'une réunion du personnel le 1^{er} octobre 2015, les salariés de la Ville d'Ettelbruck ont approuvé à l'unanimité la proposition de texte de la nouvelle convention collective, qui prévoit, outre le payement de la prime unique applicable aux fonctionnaires dans le cadre de l'accord salarial, les améliorations suivantes :

- Le personnel de nettoyage (carrière A) est promu en carrière B au bout de 5 années de service, avec un recalcule de la carrière et la reconnaissance de l'ancienneté préalable ;
- En contrepartie une prime compensatoire applicable aux salariés du grade 2 sera abolie ;
- Dès l'âge de 50 ans, le salarié peut renoncer à la participation aux permanences ;
- L'allocation vestimentaire sera adaptée au niveau des salariés de l'état
- Les primes funéraires seront liées à l'indice du coût de la vie.



Personal mit Kollektivvertragsvorschlag einverstanden

In einer Personalversammlung am 1. Oktober 2015 erklärten sich die Arbeitnehmer der Stadt Ettelbrück mit dem Textvorschlag zur Erneuerung des Kollektivvertrags einstimmig einverstanden. Das vorgesehene Abkommen sieht neben der Auszahlung der Einmalprämie, welche die Beamten im Rahmen des Gehälterabkommens erhalten haben, auch folgende Verbesserungen vor:

- Reinigungspersonal (Laufbahn A) kommt nach 5 Jahren Dienst in die Laufbahn B, wobei die Laufbahnen neu berechnet und Vordienstzeiten anerkannt werden;
- Im Gegenzug entfällt eine Ausgleichsprämie für die Beschäftigten der Lohngruppe 2;
- Ab dem Alter von 50 Jahren kann der Arbeitnehmer auf den Bereitschaftsdienst verzichten;
- Das Kleidergeld wird an den Staatsdienst angepasst und somit aufgewertet;
- Die Prämien für Grabarbeiten sind nunmehr indexgebunden.

Réunion des salariés sous contrat d'ouvrier de l'Etat

Une réunion d'information des membres LCGB employés par la POST a eu à Hesperange le 28 octobre 2015. Le secrétaire syndical du LCGB, Carlo WAGENER, a exposé l'état des négociations en vue de la convention collective dite « des ouvriers de l'Etat ». Le président de la délégation Pierre DA SILVA a ensuite informé sur une nouvelle procédure pour demander un changement de carrière.

Treffen der Arbeitnehmer im Staatsarbeiterstatut

Am 28. Oktober 2015 fand in Hesperingen eine Informationsversammlung für die bei der Post tätigen LCGB-Mitglieder statt. LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER erklärte den Stand der anlaufenden Verhandlungen zum sogenannten Staatsarbeiter-Kollektivvertrag und der Ausschussvorsitzende Pierre DA SILVA informierte über die neue Prozedur bezüglich des Antrags für einen Laufbahnwechsel.



Comité fédéral secteur public Réunion de travail et dialogue social

Le comité fédéral LCGB secteur public s'est réuni le 11 novembre 2015 afin de passer en revue les activités au sein des entreprises publiques. Le nouveau dépliant sectoriel a également été présenté par le secrétaire syndical Carlo WAGENER. En attendant une réunion intersyndicale en vue du renouvellement du contrat collectif des salariés de l'Etat, le comité a l'agenda des réunions pour le 1^{er} semestre 2016. Jean-Paul BAUDOT a finalement fourni des explications quant aux répercussions de la nouvelle loi sur le dialogue social au sein des entreprises.

Arbeitssitzung und Sozialdialog

Der Fachverbandsvorstand Öffentlicher Dienst des LCGB trat am 11. November 2015 zu einer Arbeitssitzung zusammen. Nach einer Rückblende der Aktivitäten in den öffentlichen Betrieben stellte LCGB-Sekretär Carlo WAGENER den neuen Flyer des Fachverbandes vor. In Erwartung einer intergewerkschaftlichen



Nouvelle convention collective

Le 21 décembre 2015, les syndicats LCGB, OGBL/SBA et la direction de la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste ont signé la nouvelle convention collective qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour 3 ans avec entre autres les changements suivants :

- Prise en compte de la formation de base via des échelons supplémentaires ;
- Augmentation de grade avancé par le biais d'une évaluation ;
- Intégration et amélioration des cadeaux liés à l'ancienneté ;
- Application des préretraites solidarités et progressives ;
- Adoption de l'augmentation du point indiciaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat pour ses salariés (2,2% en 2015).

Sitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Staatsarbeitnehmer, legte der Vorstand den Sitzungskalender für das 1. Halbjahr 2016 fest. Abschließend erläuterte Jean-Paul BAUDOT die Auswirkungen des neuen Gesetzes betreffend des Sozialdialoges innerhalb der Betriebe.

Neuer Kollektivvertrag

Am 21. Dezember 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB, OGBL/SBA und die Betriebsleitung der Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste einen neuen Kollektivvertrag, der am 1. Januar 2016 für eine Dauer von 3 Jahren in Kraft tritt und unter anderem folgende Neuerungen vorsieht:

- Die schulische Qualifikationen werden für zusätzliche Lohnstufen berücksichtigt;
- Der Aufstieg im Grade kann über ein Bewertungsgespräch vorgezogen werden;
- Integration und Aufwertung der Geschenke zum Dienstjubiläum;
- Anwendung des Solidaritäts- und des progressiven Vorruhestandes;
- Applizieren der Punktwertanpassung der Staatsbeamten (2,2% Erhöhung der Gehaltstabellen in 2015).



Réunion du personnel de nettoyage du site Post Gare

Quant à un doute sur le maintien de leurs conditions de travail suite au renouvellement des bâtiments postaux, le personnel de nettoyage du site de la Post Gare Luxembourg s'est réuni le 24 novembre 2015. Les représentants du LCGB ont su confirmer la substance des accords existants qui garantissent que les salariées concernées ne seront à aucun moment obligées de changer de site, pourtant que des alternances entre bâtiments sont prévues en raison des travaux de construction.



Fermetures des filiales - Pas de dialogue social en vue !

En vue de la restructuration du réseau des filiales POST annoncée, le LCGB déplore l'absence de volonté au dialogue, puisque ces changements importants devront être discutés à l'avance avec les partenaires sociaux. Pourtant, aucun débat public ne fut annoncé afin de permettre aux différentes parties intéressées de s'investir et participer à la nouvelle définition du terme « services universels » de la POST.

Citée comme raisonnement consolidant la fermeture des bureaux de poste individuels, la sécurité a été reléguée en arrière-plan. Hors, si en effet il existe des défauts de sécurité au sein des bureaux de poste, ces problèmes de sécurité doivent être résolus sans aucun doute. Le LCGB revendique par conséquence la réalisation de mesures provisoires à court terme, même si cela engendra des investissements importants, afin que la POST puisse offrir plus de sécurité et de bien-être tant aux employés qu'aux clients.

S'il convient que seuls quelques petits bureaux de poste non rentables avec des horaires d'ouvertures limitées seront victimes de l'optimisation de la structure de distribution, l'image de la POST sera dégénérée à long terme. En tant que société, la POST devra non seulement viser à assurer la rentabilité des différents départements et filiales, mais au-delà garantir un service universel aux citoyens au sein des guichets postaux. Le LCGB s'oppose ainsi à toute politique favorisant l'obtention de gains et profits à court terme.

Treffen des Reinigungspersonals des Standorts Luxemburg-Hauptbahnhof

Aufgrund einiger Zweifel über den mittelfristigen Erhalt der Arbeitsbedingungen, traf sich das Reinigungspersonal des Standorts Luxemburg-Hauptbahnhof der Post am 24. November 2015. Die LCGB-Vertreter erläuterten die Details der bestehenden und bestätigten Abkommen, die garantieren, dass e betroffenen Arbeitnehmerinnen zu keinem Moment gezwungen sind, den Standort zu wechseln. Wechsel zwischen den einzelnen Gebäuden können jedoch aufgrund der Abrissarbeiten stattfinden.

Schließung von Filialen - Kein Sozialdialog in Sicht!

Im Rahmen der Umstrukturierung des zukünftigen Filialnetzes der POST, beklagt der LCGB die fehlende Dialogbereitschaft, da diese möglicherweise gravierenden Veränderungen im Vorfeld mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssten. Darüber hinaus fehlt jeder gesamtgesellschaftlicher Diskurs, bei dem alle Interessengruppen die Möglichkeit hätten, sich an der Neudeinition des Begriffs „Universelle Dienstleistungen“ zu beteiligen.

Ursprünglich als Grundberechtigung für die Schließungen angeführte Sicherheitsprobleme in einzelnen Postbüros rücken derzeit in den Hintergrund. Diese Sicherheitsprobleme müssen jedoch zweifelsohne behoben werden falls tatsächlich Sicherheitsmängel in den Postbüros bestehen. Der LCGB fordert daher kurzfristige provisorischen Maßnahmen, auch im Falle von wesentlichen Investitionen, damit die POST weiterhin dem Angestellten als auch dem Kunden mehr Sicherheit und Wohlbefinden bieten kann.

Sollten lediglich kleinere Postbüros als unrentable Dienststellen mit kurzen Öffnungszeiten der Optimierung der Vertriebsstruktur zum Opfer fallen, wird das Image der Post als Universalienlieferant langfristig Schaden nehmen. Die Post soll als Unternehmen nicht nur die Rentabilität ihrer Abteilungen und Filialen gewährleisten, sondern auch, und hat insbesondere im Bereich der Postschalter, einen Dienst am Bürger zu leisten. Der LCGB widersetzt sich daher jeder Politik die allein auf das kurzfristige Erzielen von Gewinnen ausgerichtet ist.

Kollektivvertrag bei der Stadt Grevenmacher verlängert

Am 4. Dezember 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL und der Schöffenrat der Stadt Grevenmacher eine Verlängerung bis Ende 20 des Zusatzabkommens zum Staatsarbeiterkollektivvertrag, anwendbar für die Arbeitnehmer der Gemeinde mit einer:

- Erhöhung der monatlichen Kompensationsprämie um 2 Gehaltspunkte;
- Anbindung des bestehenden Kleidergeldes an den Lohnindex;
- Integration und Definition der Vorarbeiterzulagen.



Prolongation du contrat collectif de la Ville de Grevenmacher

Une extension de l'accord complémentaire au contrat collectif des ouvriers de l'État applicable aux salariés de la ville de Grevenmacher a été signée le 4 décembre 2015 par les syndicats LCGB et OGBL et le collège échevinal jusqu'au fin 2016 avec les améliorations suivantes :

- Augmentation de 2 points indiciaires de la prime de compensation mensuelle ;
- Indemnité vestimentaire liée à l'indexation des salaires ;
- Intégration et définition des primes de chef d'équipe.

Gemeinde WILTZ- Neuer Kollektivvertrag angenommen

Bei der Fusionsgemeinde Wiltz wurde ein neuer Kollektivvertragstext unterzeichnet, nachdem der Arbeitsminister am 9. Dezember 2015 seine Zustimmung zur alleinigen Unterzeichnung durch den federführenden LCGB gegeben hatte. Der Vertrag beinhaltet einige Neuerungen, die vor allem die Neueinstellungen betreffen. So wird unter anderem weder Urlaubsgeld noch Kleidergeld an neu einzustellende Arbeitnehmer gezahlt. Der Vertrag sieht darüber hinaus eine Verbesserung bezüglich des Ersetzens eines höher eingestuften Kollegen vor und schafft eine Regelung für interne und externe Schulungen.

Commune de WILTZ - Nouvelle convention collective ratifiée

Une nouvelle convention collective a été signée pour la commune fusionnée de Wiltz suite à l'accord favorable du 9 décembre 2015 du Ministre du Travail pour une signature en solitaire par le syndicat majoritaire LCGB. Ce contrat comprend certaines modifications qui concernent principalement les futures embauches qui n'auront par exemple plus droit au pécule de vacances ni à l'allocation vestimentaire. D'autre part, le contrat prévoit également des améliorations au niveau de l'indemnisation lors d'un remplacement d'un collègue d'une carrière supérieure et l'instauration d'un règlement concernant les formations internes et externes.

SNCA / SNCT

Kollektivvertrag verlängert

Am 19. Januar unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit den SNCA/SNCT-Verantwortlichen in Sandweiler eine Verlängerung des Kollektivvertrages, der alle administrativen Tätigkeiten im KFZ-Bereich, sowie den Bereich der technischen Fahrzeugprüfung umfasst.

Der neue Kollektivvertrag geltend für die über 200 Mitarbeiter der Betriebe SNCA und SNCT hat eine Laufzeit von 18 Monaten, bis hin zum 30. Juni 2017, und umfasst folgende Besonderheiten:

- Einen Überstundenzuschlag von 50%;
- 31 Urlaubstage mitsamt altersabhängigem Urlaub und einem Urlaubstag für Pfingstdienstag;
- 16 Stunden Sozialurlaub;
- Eine Familienzulage und eine Kleidergeldprämie.

Extension de la convention collective

Le 19 janvier 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont signé une extension du contrat collectif avec les responsables de la SNCT et de la SNCA. Ce contrat sera applicable à tous les services administratifs liés à l'automobile ainsi qu'au contrôle technique des véhicules.

Le nouveau contrat collectif pour les environ 200 salariés des sociétés SNCA et SNCT a une durée de 18 mois (expirera le 30 juin 2017) et comprend les spécificités suivantes :

- Un supplément de 50% pour heures supplémentaires ;
- 31 jours de congé et du congé lié à l'ancienneté ainsi qu'un jour libre fixé au mardi de pentecôte ;
- 16 heures de congé social ;
- Une allocation de famille et une allocation vestimentaire.

CNS (Caisse Nationale de Santé)

Der LCGB lehnt die aktuellen Privatisierungsabsichten ab

Die Nationale Gesundheitskasse (CNS) hat die etappenweise Privatisierung der Reinigungsarbeiten in seinen Filialen angekündigt. Nun sieht der Kollektivvertrag (KV) der Arbeitnehmer beim Staat ein formelles Verbot der Privatisierung solcher Arbeiten vor, wobei Ausnahmen für spezielle Umstände bestehen, in denen jede andere Lösung ausgeschlossen ist:

„Im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik wird der Staat keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vornehmen. Sollte trotzdem in Ausnahmefällen eine Privatisierung unumgänglich sein, so müssen die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Arbeitnehmerausschuss vorher vom zuständigen Verwaltungschef angehört werden.“

Der LCGB stellt fest, dass die CNS als öffentliche Verwaltung hier nicht den anwendbaren Kollektivvertrag einhält. Die einzige bestehende Ausnahme zur formellen Verpflichtung keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vorzunehmen, ist die der Unumgänglichkeit dieser Entscheidung, z.B. wenn die Verwaltung bei einer Ausschreibung des Postens keinen Kandidaten findet, der die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufweist.

Diese Ausnahmeregelung kann im Fall der CNS nicht angewandt werden, da es sich hauptsächlich um eine etappenweise Privatisierung mit dem Ziel der Kostenreduzierung im Reinigungsbereich, respektive zwecks Minderung des Verwaltungsaufwandes, handelt. Die angeführten Argumente der CNS genügen nach Ansicht des LCGB nicht, um das vereinbarte Kriterium der Unumgänglichkeit zu erfüllen.

Der LCGB wird sich demnach mit allen Mitteln gegen diese eindeutig durch den Kollektivvertrag verbotene Privatisierungsinitiative wehren. Sollte das Vorgehen der CNS in eine Umsetzung münden, ist davon auszugehen, dass andere öffentliche Verwaltungen dem Beispiel folgen und ebenfalls Dienste privatisieren werden.

Le LCGB s'oppose aux plans de privatisation

La Caisse Nationale de Santé (CNS) vient d'annoncer son intention de privatiser par étapes dans les années à venir le service de nettoyage des agences. Or, la convention collective des salariés de l'État interdit formellement le recours à la privatisation pour ce genre de travail, tout en prévoyant des exceptions dans des circonstances qui rendent impossible l'application de toute autre solution :

« L'État ne procédera à aucune privatisation des postes de travail existants dans le sens d'une politique active de l'emploi. Si, exceptionnellement, une privatisation était indispensable, les syndicats signataires LCGB et OGB-L ainsi que la délégation du personnel doivent être consultés préalablement par le chef de l'administration compétent. »

Le LCGB doit constater qu'en tant qu'administration publique, la CNS est en train de violer la convention collective applicable. La seule exception prévue est celle de l'indispensabilité de cette privatisation, p. ex., lorsque l'administration ne trouve pas de candidat lors d'un appel aux candidatures qui remplit les conditions et aptitudes nécessaires.

Or, cette règle d'exception ne peut être appliquée dans le cas de la CNS puisqu'il s'agit essentiellement de procéder à une privatisation par étapes visant à réduire les coûts du service de nettoyage respectivement à procéder à une simplification administrative de la gestion du service. Les arguments avancés par la CNS ne répondent pas, selon l'avis du LCGB, au critère de l'indispensabilité tel qu'inscrite dans la convention collective.

Le LCGB s'oppose avec tous les moyens à sa disposition à cette tentative de privatisation clairement défendue par la convention collective. Si l'exemple donné par la CNS se solde par une réussite, d'autres administrations publiques pourraient s'y inspirer et procéder également à des privatisations.

Hôpital Kirchberg

Réunion de travail avec la délégation

Les délégués de l'hôpital Kirchberg Fränk SIEBENALLER et Roland MARX se sont réunis le 13 octobre avec la secrétaire syndicale Céline CONTER, le secrétaire général Francis LOMEL afin d'analyser la situation actuelle au sein de l'hôpital Kirchberg. Plusieurs pistes potentielles seront analysées et évaluées au niveau de leur faisabilité afin de pouvoir finaliser un plan d'action pour réaliser une stratégie pour renforcer la présence du syndicat.



Céline CONTER

Santé

Ecoles privées

cconter@lcgb.lu

Arbeitstreffen der Delegation

Am 13. Oktober 2015 trafen sich die Delegierten des Krankenhauses Kirchberg Fränk SIEBENALLER und Roland MARX mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, dem Generalsekretär Francis LOMEL für eine Analyse der aktuellen Situation in ihrem Krankenhaus. Eine Strategie zur Stärkung der LCGB-Präsenz wurde mitunter ausgearbeitet, wobei verschiedene Möglichkeiten diesbezüglich analysiert und auf ihre Umsetzbarkeit bewertet wurden.



Dénonciation de la convention collective SAS

I^e réunion de concertation

Suite à la dénonciation de la convention collective SAS en date du 30 septembre 2015, les secrétaires syndicales Carlo WAGENER et Chiara FERRING, se sont réunis le 21 octobre 2015 avec les délégués du secteur soins et socio-éducatif pour une I^e réunion de concertation afin d'établir les exigences principales du catalogue de revendications.

Kündigung des SAS Kollektivvertrags

I. Beratungstreffen

In Folge der Kündigung des SAS Kollektivvertrags am 30. September 2015, trafen sich die Gewerkschaftssekretäre Carlo WAGENER und Chiara FERRING am 21. Oktober 2015 mit den Delegierten des Pflege- und Sozialsektors anlässlich einer I. Beratungsversammlung um die Hauptpunkte für den Forderungskatalog festzulegen.



Hospice de Hamm

Réunion d'information

Le 23 octobre 2015, la délégation du personnel de l'Hospice de Hamm a organisé une réunion d'information pour informer tout le personnel de l'hospice civil des sujets abordés lors d'une réunion avec la direction le 16 octobre 2015, ainsi que et de la situation actuelle de l'enseigne. Une séance questions/réponses a clôturé la réunion.

Informationsversammlung

Die Personaldelegation des Hospice de Hamm hatte am 23. Oktober 2015 eine Informationsversammlung einberufen um das Personal des Zivilhospizes über die anlässlich eines Treffens mit der Direktion am 16. Oktober 2015 diskutierten Themen als auch über die aktuelle Lage des Hospizes in Kenntnis zu setzen. Abschließend konnte das Personal etwaige Fragen diesbezüglich stellen.



Hôpital Robert Schuman

Piquet de protestation

Une centaine de personnes a participé le 22 octobre 2015 à un piquet de protestation devant l'hôpital Robert Schuman au Kirchberg afin de dire « NON » à la privatisation des services de laboratoire.



Protestaktion

Etwa hundert Personen nahmen am 22. Oktober 2015 an einer Protestaktion vor dem Robert Schuman Krankenhaus auf dem Kirchberg teil, um „NEIN“ zu der Privatisierung der Labordienstleistungen zu sagen!



Entrevue avec le conseil d'administration

Le 30 octobre, la secrétaire syndicale Céline CONTER et le délégué Roland MARX ont pu s'échanger avec Frank WAGENER, président du conseil d'administration des Hôpitaux Robert Schuman, sur l'évolution des différentes entités, notamment sur l'externalisation des activités extrahospitalières du laboratoire, l'organisation des services à travers les différents sites du Kirchberg, en Centre-Ville et à Esch-sur-Alzette.

Unterredung mit dem Verwaltungsrat

Am 30. Oktober nutzen die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und der Delegierte Roland MARX die Gelegenheit, um mit Frank WAGENER, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Robert Schuman Krankenhäuser, über die Entwicklung der verschiedenen Einheiten zu diskutieren. So wurden die Ausgliederung der Labordienste sowie die Organisation der Dienstleistungen innerhalb der verschiedenen Standorte (Kirchberg, Stadtmitte und Esch-sur-Alzette) besprochen.



Centre Hospitalier Emile Mayrisch CHEM

Réunion avec l'équipe d'entreprise

L'équipe d'entreprise du CHEM s'est réuni le 12 novembre 2015 avec la secrétaire syndicale Céline CONTER pour discuter plusieurs sujets dont notamment la nouvelle loi sur le dialogue social, les nouvelles au sein de l'établissement hospitalier ainsi que les futures actions du comité LCGB-CHEM.



Arbeitstreffen der Betriebsmannschaft

Die Betriebsmannschaft des CHEM traf sich am 12. November 2015 mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER um diverse Themen zu diskutieren, darunter auch das neue Gesetz zu den Personalausschüssen, die Neuigkeiten innerhalb des Krankenhauskomplexes sowie die zukünftigen Aktionen des LCGB-CHEM Komitees.



Réunion avec la délégation

La délégation du personnel de la St George's School et la secrétaire syndicale Céline CONTER se sont réunies le 12 novembre 2015 afin de discuter plusieurs problèmes internes en relation avec la surcharge de travail. Les changements prévus par la nouvelle législation sur le dialogue social ont également été revus.



INCCI (Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle)

Action de Saint Nicolas

Une tradition de longue date : la délégation du personnel a distribué début décembre des « Kleesercher » pour l'occasion de la fête de Saint Nicolas.

Treffen der Personaldelegation

Am 12. November 2015 traf sich die Personaldelegation der St George's School mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER um verschiedene interne Probleme, insbesondere die aktuelle Arbeitsüberlastung, zu diskutieren. Die von der neuen Gesetzgebung vorgesehenen Änderungen in Bezug auf den Sozialdialog wurden auch angesprochen.



Sankt Nicolaus-Aktion

Wie seit Jahren Tradition, verteilt die Personalvertretung auch dieses Jahr "Kleesercher" zum Fest des Sankt Nikolaus an die Mitarbeiter des INCCI verteilt.

AGEDOC

Réunion de travail avec la délégation

Le 19 janvier 2016, la délégation du personnel des écoles privées Fieldgen et Ste Anne a rencontré la secrétaire syndicale Céline Conter à la centrale du LCGB pour discuter des nouveautés de la loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Ils ont en outre élaboré des mesures afin de relancer le recrutement de membres. Divers thèmes d'actualité ont également été abordés.

Arbeitstreffen mit der Personalvertretung

Am 19. Januar 2016 traf sich die Personalvertretung der Privatschulen Fieldgen und Ste Anne mit der Gewerkschaftssekretärin Céline Conter in der LCGB-Zentrale, um über die Neuerungen des Gesetzes, das den Sozialdialog in den Unternehmen zum 1. Januar 2016 reformiert hat, zu diskutieren. Anschließend wurden Aktivitäten zur Mitgliedsanwerbung sowie Aktualitätsthemen besprochen.



Centre de Formation « DeWidong » Inauguration des nouveaux locaux

L'inauguration des nouveaux locaux, dont un centre et une halle de simulation, du Centre de Formation « DeWidong » à la Maison du Savoir sur le campus universitaire d'Esch/Belval a eu lieu début décembre 2015.

Lors de l'inauguration, la méthode pédagogique de la simulation en santé a été présentée. L'augmentation de la qualité des soins à l'hôpital et de la qualité de la prise en charge des patients avant l'entrée à l'hôpital, sont deux points cruciaux qui doivent permettre d'améliorer la sécurité en général. L'aspiration à toujours plus de sécurité dans la prise en charge des différentes affections, accidents, maladies, qui surviennent à tous les âges de la vie, oblige les praticiens à se former suivant des techniques didactiques plus performantes.

Einweihung der neuen Räumlichkeiten

Anfang Dezember 2015 fand die Einweihung der neuen Räumlichkeiten, darunter ein Simulationszentrum und -halle, des Ausbildungszentrums "DeWidong" in der „Maison du Savoir“ auf dem dem Universitätscampus in Esch / Belval statt.

Anlässlich der Einweihung wurde die Lehrmethode der Simulation im Gesundheitswesen präsentiert. Eine Erhöhung der Qualität der stationären Versorgung als auch der Versorgung der Patienten vor der Aufnahme ins Krankenhaus sind zwei wichtige Aspekte, die die allgemeine Patientensicherheit verbessern soll. Der Wunsch nach immer mehr Sicherheit innerhalb der Behandlung von etwaigen Erkrankungen, Unfälle, etc., die in jedem Alter auftreten können, erfordert vom Personal eine Schulung mittels effizienter Lehrtechniken.



Fédération Santé-FHL

Réunion du comité fédéral

En présence du président national du LCGB, Patrick DURY, le comité fédéral du secteur hospitalier et de la santé s'est réuni le 27 janvier 2016 à la centrale du LCGB. Le président a présenté les actualités de la vie syndicale et la secrétaire syndicale Céline CONTER a exposé l'état actuel des négociations des conventions collectives du secteur conventionné.



Fachverband Gesundheit

Arbeitssitzung des Verbandsvorsitzes

In Anwesenheit des Nationalpräsidenten Patrick DURY versammelte sich der Verband für Gesundheit und Krankenhäuser am 27. Januar 2016 in der LCGB-Zentrale. Der Präsident stellte die Neuerungen innerhalb der Gewerkschaft

vor und die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER informierte über den aktuellen Stand der laufenden Tarifverträge des Sektors.



Action « Saint Valentin »

Le 12 février 2016, la délégation du personnel a distribué des petits chocolats à tout le personnel du Luxemburger Wort et de la Libo. Accompagnée d'un sourire, la délégation a profité de souhaiter une joyeuse fête de Saint-Valentin et beaucoup de succès au travail et d'amitié dans la vie privée. Cette action était destinée à remercier les collègues de SPL pour leur soutien et leur confiance dans le travail de la délégation.



Aktion "Valentinstag"

Am 12. Februar 2016 verteilte die Personalvertretung kleine Schokoladenherzen an alle Mitarbeiter des Luxemburger Wortes und der Libo. Mit einem Lächeln wünschte die Personaldelegation allen einen glücklichen Valentinstag und viel Erfolg bei der Arbeit und Freundschaft im Privatleben. Mit dieser Aktion dankte die Personalvertretung ihren Kollegen für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in ihre Arbeit.





Maria MENDES

Responsable pour les LCGB
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

**Hotline
INFO-CENTER :**
**+352 49 94
24-222**

**Lundi à
vendredi /
Montag bis
Freitag**

**8h30 – 12h00
13h00 – 17h00**

(sauf mercredi
après-midi – außer
Mittwochnachmittags)

**E-mail
INFO-CENTER :
infocenter@lcgb.lu**

Ensemble pour votre cause ! Accord de coopération entre le LCGB et Maître Sónia Falcão da Fonseca

Si vous avez des affaires juridiques au Portugal, comptez sur nous car le LCGB vient de signer une collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca (étude d'avocats) afin de faciliter votre contact avocat et défendre vos intérêts au Portugal à partir de l'étranger.



Accord de coopération entre le LCGB et l'UGT-P

Le 18 février 2016, le LCGB a signé un accord de coopération avec l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs). Cet accord prévoit entre autre une coopération plus étroite afin :

- de mieux encadrer les besoins et les droits des travailleurs et travailleuses portugais(es), que ce soit au Luxembourg ou au Portugal ;
- de s'engager pour la sauvegarde des droits et du bien-être de tous les portugais qui travaillent à l'étranger, indépendamment du pays où ils exercent leur activité professionnelle ;
- de garantir une assistance et un service de qualité dans la défense des droits des travailleurs et travailleuses immigré(e)s.



DÉDUCTIONS D'IMPÔTS 2015 et 2016

pour salariés et pensionnés au Luxembourg

Désignation	Article numéro L.I.R.	Déductions / Abattements	Inscription sur fiche de retenue d'impôt	Compte pour Résidents	Compte pour Non-Résidents	Déclaration d'impôts / Décompte annuel / Modération d'impôts	Remarques
Frais d'obtention							
Frais de déplacement	105bis - 107bis Règl. Gr.-D.	99,- €/an par km / ligne droite max 26 km (9)	d'office	oui	oui	d'office ou sur demande	Max. 2.574,- €/an (26 km)
Frais d'obtention	107	Salariés : 540,- €/an Retraité : 300,- €/an	Complément des frais oui > 540,- > 300,- (1)	oui	oui	d'office ou frais effectifs	montant forfaitaire d'office (au Barème salaires) Complément des frais déductibles par pièces justificatives
Frais d'obtention Salariés handicapés	107 7	654,- €/an jusqu'à 1.515,- €/an	oui (1)	oui	oui	sur demande	Dépend du degré d'invalidité de 25% - 100% ;
Dépenses spéciales							
Montant forfaitaire 480,- € resp. 960,- € (Conjoint salarié). Montant forfaitaire 480,- €/an au Barème salaires.							
Intérêts débiteurs privé	109 1a	336,- €/an par personne (10)	oui	oui	oui	sur demande	Déclaration d'impôts ou décompte annuel Fiche de Retenu d'impôt
Primes d'assurances	111 1a 1b	672,- €/an par personne	oui	oui	oui	sur demande	Assurances dégâts matériels ne sont pas déductibles
Prime unique d'assurance décès	111 5 et règl. exc.	échelonné d'après l'âge et nombre d'enfants	oui	oui	oui	sur demande	Sauf pour construction / acquisition d'une habitation personnelle ou équipement professionnel 6.000€ jusqu'à 31.200€/an
Pension complémentaire Prévoyance vieillesse	111bis	1.500,- €/an jusqu'à 3.200,- €/an (1 + 1a) ou 3.000-6.400 €/an (2) une assurance par conjoint	oui	oui	oui	sur demande	Conditions voir loi. < 40 ans 1.500 €/an 40-44 ans 1.750 €/an 45-49 ans 2.100 €/an 50-54 ans 2.600 €/an 55-74 ans 3.200 €/an
Régime complémentaire de pension	Article 110	1200 € / an	non	oui	oui	sur demande	Cotisations personnelles régime complémentaire de pension Loi du 08.06.1999
Epargne-logement	111 1c	672,- €/an par personne	oui	oui	oui	sur demande	Conditions voir loi Les intérêts sont exemptés de l'impôt à la source
Libéralités (Dons)	112	120,- €/an minimum. (cumul)	oui	oui	oui	sur demande	Dons à des établissements d'utilité publique. Également pour des ONG qui ont leur siège à l'étranger. (EUGH 27.01.2009 Az.C-318/07)
Divorcé - Entretien	109 bis	A partir de 2011 24.000,- €/an max.	oui	oui	oui *	sur demande	Divorces prononcés par verdict du tribunal avant le 1.1.1998, sous certaines conditions
Charges extraordinaires:							
Dépenses - Montants supportables = Charges Extraordinaires (CE)*							
Frais de domesticité et / ou frais de garde d'enfant(s)	127 Règl. Gr.-D. du 28.12.1990	Frais jusqu'à 3.600,- €/an ou comme (CE)*	oui	oui	oui	sur demande	Jusqu'à 3.600 €/an Charges > 3.600 €/an déductible comme CE*
Abattement monoparental (8)	154ter	CM - Crédit d'impôt max. 750,- €/an	oui non pour frontaliers	oui	oui	sur demande	Réduction de l'abattement en cas d'obtention de rente alimentaire entre 1.920 € jusqu'à 3420 €/an et par enfant
Frais de maladie, de décès, d'accident, d'entretien	127	Charges extraordinaires	oui	oui	oui	sur demande	Frais non remboursés par tiers sont déductibles comme CE*
Enfant ne vivant pas au ménage du contribuable	127bis	max. 3.480 €,-/an par enfant (1)	oui	oui	oui	sur demande	Pension / Rente alimentaire
Entretien de proches parents et autres parents dans le ménage du contrib.	127	575,- €/mois 1 ^{re} pers. 330,- €/mois 2 ^e pers. 230,- €/mois 3 ^e pers. déductible comme charges extraord.	oui	oui	oui	sur demande	Déductibles comme charges extraordinaires (CE)* 6900,- €/an 1 ^{re} pers. 3960,- €/an 2 ^e pers. 2760,- €/an 3 ^e pers.
Invalidité	107 7 127 6	150 - 1.455 €/an	oui	oui	oui	sur demande	Dépend du degré d'invalidité à partir de 25% : 150 - 1455 €,-/an
Classes d'impôts: (4) Loi du 21.12.2007							
Prolongation du boni pour enfant (4)	123bis	demande à la fin de l'année via déclaration d'impôt	non	oui	oui	sur demande	bonification d'impôt seulement sur demande en fin d'année (à partir d'un revenu entre 67.400 - 76.600 €/an sera réduit)
Séparé, divorcé ou veuf(ve) (classe d'impôt)	119 3c 2	demande classe d'impôt	oui (1)	oui	oui	sur demande	Maintien de la classe d'impôts pour l'année en cours et les 3 années suivantes.
Divers							
Hrs supplémentaires (5)	115 11 Règl. d'administrat.	exempt d'impôt	non	oui	oui	d'office par l'employeur	Voir point 5
Supplément pour travail de nuit, dimanche, jours fériés	115 11	exempt d'impôt	non	oui	oui	d'office par l'employeur	Les suppléments sont illimités exempt d'impôt.
Abattement compensatoire des salariés ou des retraités (7)	139 bis 139ter	crédit d'impôt pour salariés (CIS) et retraités (CIP) de 300 €/an	oui	oui	oui	d'office	d'office sur la fiche de retenue d'impôts
Abattement extra-professionnel (2)	129b	4.500,- €/an	oui (1)	oui	oui	d'office	conjoint salarié (inscription d'office). Prolongation (sur demande) jusqu'à 3 ans si un conjoint est salarié et l'autre retraité.
Intérêts débiteurs - construction ou acquisition d'un logement	98 Règl. Gr.-D.	1.500,- € 1.125,- € 750,- €	non	oui	Oui (3)	via déclaration d'impôts	montants exonérés par personne au ménage.
Partenariat (6)	127 Quarter Loi du 9.07.2004 et 21.12.2007	Imposition collective possible à la fin de l'année	non	oui	oui conditions définies	Sur demande	Voir point 6

Siggi FARYS, janvier 2016

Abattements Forfaitaires 2015 et 2015 (Barèmes* des salariés et pensionnés)

* Salariés :

Frais d'obtention	540€ / an
Frais de déplacement premiers 4 KM	0 € / an
Dépenses spéciales	480 / an
TOTAL	1020€ / an

Salarié conjoint :

Abattement extra-professionnel	4500 € / an
Frais d'obtention	540 € / an
Dépenses spéciales	480 € / an
TOTAL	5520 € / an

* Pensionnés :

Frais d'obtention	300 € / an
Dépenses spéciales	480 € / an
TOTAL	780 € / an

STEUERABSCHREIBUNGEN 2015 et 2016

für Lohn-, Gehaltsempfänger und Pensionäre in Luxemburg

Bezeichnung	Artikel Nr. Steuergesetz	Abschreibung	Lohnsteuerkarte Eintragung möglich	Gültig für in Luxb. wohnhaft	Gültig für Grenz- gänger	Lohnsteuerausgleich oder Steuererklärung	Bemerkungen
Werbungskosten							
Fahrtkosten	105 bis 107 bis Reg. Gr.-D.	99,- €/Jahr pro KM/Luftlinie Max. 26 KM (9)	Automatisch	Ja	Ja	Automatisch bzw. Antrag	Maximum 2.574€ (26km)
Werbungskosten	107	Arbeitnehmer: 540,- €/Jahr bei Pensionär: 300,- €/Jahr	Ja bei Mehrkosten > 540 > 300 (1)	Ja	Ja	Automatischer Pauschalbetrag oder Mehrkosten	Pauschalbetrag automatisch (in Lohnsteuertabelle) Mehrkosten absetzbar nur gegen Nachweis
Werbungskosten für Behinderte	107 7	645 €/Jahr bis 1.515 €/Jahr	Ja (1)	Ja	Ja	Auf Antrag	Gestaffelt je nach Grad der Behinderung 25% - 100%
Sonderausgaben:	113	Pauschalbetrag 480,- € bzw. 960,- € (Ehepartner Gehaltsempfänger). Pauschalbetrag von 480,- €/Jahr in Lohnsteuertabelle.					
Schuldzinsen	109 1a	336,- €/Jahr pro Person (10)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Möglich durch Steuererklärung Jahresausgleich oder Steuerkarte
Versicherungen	111 1a 1b	672,- €/Jahr pro Person	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Nur personenbezogene Versicherungen, keine Sachversicherungen
Restschuld Versicherung (Einmal Prämie)	111 5 R.E.	gestaffelt nach Alter und Kind(er) im Haushalt.	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Gilt nur für Wohnung für eigene Zwecke oder Erwerb einer beruflichen Einrichtung 6.000€ bis 31.200€ / Jahr
Zusatzpension Altersvorsorge	111 bis	1.500,- €/Jahr bis 3.200,- €/Jahr (1+1a) bzw. 3.000 bis 6.400 €/Jahr (2) Pro Partner eine Versicherung	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Besondere Bedingungen siehe Gesetz. < 40 Jahre 1.500 €/Jahr 40-44 Jahre 1.750 €/Jahr 45-49 Jahre 2.100 €/Jahr 50-54 Jahre 2.600 €/Jahr 55-74 Jahre 3.200 €/Jahr
Betriebliche Zusatzpension	Artikel 110	1200 € / Jahr	Nein	Ja	Ja	Auf Antrag	Personenbezogene Beiträge zur Betriebszusatzpension Gesetz 8.6.1999
Bausparen	111 1c	672,- €/Jahr pro Person	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Bedingungen siehe Gesetz Zinsen Quellensteuer frei
Spenden	112	120,- €/Jahr min. (kumulativ)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Nur zugelassene und anerkannte gemeinnützige Organisationen
Geschiedener Unterhalt	109 bis	23.400,- €/Jahr max. Ab 2011 24.000,- €/Jahr max.	Ja	Ja *	Ja	Auf Antrag	Scheidungen durch Gerichtsbeschluss vor 01.01.1998 unter bestimmten Bedingungen
Außergewöhnl. Belastungen:		Absetzbar sind: Kosten - zumutbare Belastung = außergewöhnliche Belastung (AB)*					
Haushalt und/oder Kinderbetreuung Pflegefall	127 Regl. G.-D. 28.12.90	Kosten bis 3.600,- €/Jahr oder als (AB)*	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Kosten bis 3.600,- €/Jahr oder als außergewöhnliche Belastung (AB)*
Alleinerzieher (8)	154ter	CIM Steuerkredit max. 750,- €/Jahr	Ja Nein für Grenzgänger	Ja	Ja	Auf Antrag	Reduktion bei Alimentenbezügen zwischen 1.920 bis 3.420,- €/Jahr pro Kind
Krankheit, Tod, Unfall, Unterhalt	127	Außergewöhnliche Belastung	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Absetzbar sind Kosten, die nicht von Dritten erstattet werden als (AB)*
Kind nicht im Haushalt	127 bis	3.480,- €/Jahr pro Kind	Ja (1)	Ja	Ja	Auf Antrag	Alimentenzahlungen
Unterhalt für Angehörige oder sonst. Personen im Haushalt	127	575,- €/Monat 1. Person 330,- €/Monat 2. Person 230,- €/Monat 3. Person absetzbar als außergewöhnliche Belastung	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Absetzbar als außergewöhnliche Belastungen (AB)* 6.900 € / Jahr 1. Person 3.960 € / Jahr 2. Person 2.760 € / Jahr 3. Person
Invalidität	107 7 127 6	Gestaffelt 150 - 1455 € / Jahr	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Abhängig vom Invaliditätsgrad ab 25% 150€ - 1455 €/Jahr
Steuerklassen: (4) Gesetz vom 21.12.2007							
Verlängerung des Steuerbonus wegen Kinder (4)	123 bis	Antrag am Jahresende via Steueramt	Nein	Ja	Ja	Auf Antrag	Steuerbonifikation nur auf Antrag am Jahresende (ab Einkommensgrenze von 67.400 - 76.600 €/Jahr wird reduziert.
getrennt, verwitwet, geschieden (Steuerklasse)	119 3c	Antrag auf Steuerklasse 2 (1)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Steuerklasse bleibt erhalten. Angebrochenes Jahr und weitere 3 Jahre.
Sonstiges							
Überstunden (5)	115 11 Verwaltungsregl.	steuerfrei	Nein	Ja	Ja	Automatisch durch Arbeitgeber	Siehe Punkt 5
Zuschläge für Nacht-Sontags- und Feiertagsarbeit	115 11	steuerfrei	Nein	Ja	Ja	Automatisch durch Arbeitgeber	Die Zuschläge sind unbegrenzt steuerfrei.
Arbeitnehmer- oder Altersfreibetrag (7)	139 bis 139 ter	Steuerkredit für Arbeitnehmer (CIS) und Rentner (CIP) von 300 €/Jahr	Ja	Ja	Ja	Automatisch	Automatisch auf Lohnsteuerkarte
Außerbürgerlicher Freibetrag (2)	129b	4.500,- €/Jahr	Ja (1)	Ja	Ja	Automatisch	2. Steuerkarte Ehepartner automatische Eintragung. Verlängerung (auf Antrag) bis zu 3 Jahre wenn ein Partner berufs-tätig ist und ein Partner Rentner wird.
Schuldzinsen Wohnungsbau Wohnungskauf	98 Regl. G.-D.	1.500,- € 1.125,- € 750,- €	Nein	Ja	Ja (3)	Nur über Steuererklärung	Freibeträge pro Person im Haushalt. Jahres-Staffelungen
Eintragene Lebenspartnerschaft (6)	127 Quater Gesetz vom 09.07.2004 und 21.12.2007	Kollektive Besteuerung möglich am Jahresende	Nein	Ja	Ja Festgelegte Bestimmungen	Auf Antrag	Siehe Punkt 6

Sigi FARYS, Januar 2016

Informationen

1) Für Grenzgänger
Alle anderen Abschreibungen können nur am Jahresende durch eine Steuererklärung geltend gemacht werden.

2) Außerberuflicher Freibetrag
Auf Antrag wird der außerberufliche Freibetrag (bis zu 3 Jahren) weiter gewährt wenn einer der beiden berufstätigen Ehepartner aus dem Berufsleben ausscheidet und in das Renten- oder Pensionsregime wechselt.

3) Doppelbesteuerungsabkommen L + B
Artikel 24 (4) - Gleichbehandlung (EUGH Urteil Schott - 1999)
EUGH Urteil vom 18.07.2007 (Lakebrink) und Gesetz vom 21.12.2007
(Alle Grenzgänger gleichgestellt)

Änderungen ab 1.1.2008

4) Die Steuerklassen mit Kindern entfallen am 1.1.2008. Für Kinder im Haushalt wird eine Steuervergütung gewährt bis zu 922,50 € / Jahr entweder über die Kindergeldkasse oder über das Steueramt. (Artikel 122 LIR)

5) Die gesamten Vergütungen für Überstunden (Überstunden und die Zuschläge) sind unbegrenzt steuerfrei.

6) **Eingetragene Lebenspartnerschaft:** Eine kollektive Besteuerung (Steuerklasse 2) ist möglich. Nur auf Antrag am Jahresende.

Änderungen ab 1.1.2009

7) Der Arbeitnehmer- und der Rentnerfreibetrag werden in Steuerkredite von jeweils 300 € / Jahr umgewandelt. Gilt auch für Freiberufler. (CII)

8) Alleinerziehende erhalten einen Steuerkredit von max. 750 € / Jahr (ersetzt den Freibetrag für Alleinerziehende).
Für Grenzgänger nur am Jahresende möglich. Zu beantragen via Steuererklärung.

➤ Zinsen auf Bausparverträgen sind von der Quellensteuer befreit (2009)

➤ Kinderbonus wird im Prinzip monatlich ausbezahlt. (C.N.P.F.) ab 1.1.2009 (Artikel 122 LIR). Ab 2010 muss der Kinderbonus für Kinder über 18 Jahren in bestimmten Fällen bei der Steuerverwaltung angefragt werden, wenn die CNPF kein Kindergeld mehr bezahlt.

Änderungen ab 1.1.2010

➤ Spitzenteuersatz-Erhöhung von 38 % auf 39 %.

➤ Solidaritätssteuer-Erhöhung (2011 und 2012)

Für Haushalte von 2,5% auf 4,0 % bei > 150.000 € (1 u.a) 6,0 % bei > 300.000 € (2) 6,0 %

Für Betriebe von 4,0% auf 5,0 %

Änderungen ab 1.1.2013

9) **Fahrtkosten:** Die ersten 4 km werden nicht mehr gewährt. Maximal werden noch 26 km berücksichtigt

10) **Schuldzinsen für Konsumkredite:** Der absetzbare Höchstbetrag pro Person im Haushalt wird von 672 € auf 336 € / Jahr reduziert

➤ Spitzenteuersatz - von 39 % auf 40 % > 100.000 € / Jahr (1 und 1a) > 200.000 € / Jahr (2)

➤ Solidaritätssteuer - Erhöhung
Für Privatpersonen von 4 % auf 7 % > 150.000 € / Jahr (1 und 1a) von 6 % auf 9 % > 300.000 € / Jahr (2) von 6 % auf 9 %

Für Betriebe von 5 % auf 7 %

Für Gemeinden von 0 % auf 2 %

Änderungen ab 1.1.2015

0,5 % zeitlich begrenzte Steuerabgabe zum Haushaltssausgleich für Arbeitnehmer und Rentner Freibetrag 1x SML

Pauschale Freibeträge 2015 und 2016 (Steuertabellen* für Arbeitnehmer und Pensionäre)

* Arbeitnehmer :

Werbungskosten 540€ / Jahr
Fahrtkosten erste 4 KM 0€ / Jahr
Sonderausgaben 480 / Jahr
TOTAL 1020€ / Jahr

Arbeitnehmer Ehepartner :

Außerberuflicher Freibetrag 4500 € / Jahr
Werbungskosten 540 € / Jahr
Sonderausgaben 480 € / Jahr
TOTAL 5520 € / Jahr

* Pensionäre

Werbungskosten 300 € / Jahr
Sonderausgaben 480 € / Jahr
TOTAL 780 € / Jahr

Mobilité des frontaliers belges

Nouvelle formule d'abonnement de train

À partir du 1^{er} octobre 2015, la SNCB propose une nouvelle formule d'abonnement annuel « *Flex Pass* » pour les trajets domicile-travail vers le Grand-Duché.

Le « *Flex Pass* » de la SNCB est complémentaire au « *mPass* » du Verkéiersverbond (obtenu via l'employeur). En effet, alors que le « *mPass* » permet de voyager dans les transports publics au Grand-Duché, le « *Flex Pass* » constitue, quant à lui, un complément de parcours permettant de couvrir le trajet entre la gare belge de départ en zone frontalière et la première gare luxembourgeoise. Le « *Flex Pass* » est donc uniquement destiné aux détenteurs d'un « *mPass* ».



Pour obtenir l'abonnement « *Flex Pass* »,

il suffit de se présenter au guichet d'une des gares suivantes :

Arlon, Bertrix, Gouvy, Jemelle, Libramont, Marbehan, Marloie ou Virton

muni : de sa carte d'identité, de son « *mPass* » (ou de l'attestation complétée par l'employeur en vue de l'obtention d'un « *mPass* ») et du formulaire de demande pour un abonnement SNCB (téléchargeables sur le site www.sncb.be).

Le LCGB salue cette première avancée intéressante en matière de mobilité. Toutefois, elle ne règle pas la question globale de la tarification transfrontalière. En effet, la formule « *Flex Pass* » + « *mPass* » va concerner uniquement les frontaliers détenteurs d'un « *mPass* » via leur employeur. Elle n'améliore donc pas la situation des autres navetteurs (actuels ou potentiels) qui n'auraient pas accès à celui-ci.

Ensuite, le « *Flex Pass* » (tout comme le « *mPass* ») est une formule d'abonnement uniquement annuelle. La formule ne propose pas de réduction de tarif pour les salariés qui ne prennent un abonnement de train que mensuellement ou qu'à certaines périodes de l'année (ex. l'hiver). La question de la tarification pour les autres voyageurs n'est pas non plus réglée.

En conclusion, le LCGB maintient ses revendications pour une tarification transfrontalière globale plus attractive permettant de promouvoir une meilleure mobilité des frontaliers et ce, de façon durable.





1
Zone 2

Harmonie Transfrontaliers

Pour une protection complète et sans frontière

Complémentaire santé - prévention

Association pour la Protection Sociale des Travailleurs Transfrontaliers



www.harmonie-mutuelle.fr

www.lcgb.fr



LCGB-Rentnerverband

Ausflug zum Bostalsee

Am 7. September 2015 verbrachten 180 Teilnehmer auf Einladung des LCGB-Rentnerverbandes einen geselligen Tag am Bostalsee.

Nach einem Besuch des Erlebniszentrums von Villeroy & Boch in Mettlach, welches jahrhundertlang währende Keramik-Traditionen zeigt, und einem gemeinsamen Mittagessen im « Victor's Seehotel Weingärtnere », hatten die Teilnehmer freie Zeit für einen möglichen Spaziergang am Ufer des Sees zur Verfügung.



Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

LCGB Retraités

Excursion au Bostalsee

Le 7 septembre 2015, 180 participants ont suivi l'invitation du LCGB-Retraités pour passer une belle journée en toute convivialité au Bostalsee.

Après une visite du Centre de Découverte de Villeroy & Boch à Mettlach, visualisant des siècles de tradition de la céramique, et un repas en commun au « Victor's Seehotel Weingärtnere », les participants disposaient du temps libre pour une éventuelle promenade au bord du lac.



Zu Besuch bei der Polizei in Grevenmacher

Am 2. Oktober 2015 trafen sich die Vorstandmitglieder des LCGB Rentnerverbandes in Grevenmacher zu einer Informationsversammlung bei der regionalen Direktion der Polizei des Bezirks Osten.

Kommissar Laurent GOEDERT erklärte die Zusammensetzung der Landesregionen, darunter der Bezirk Osten mit Hauptsitz in Grevenmacher, der von Echternach über Sandweiler bis nach Schengen reicht. Der Besuch wurde mit einem gemeinsamen Mittagessen in Nittel abgerundet.

En visite à la police de Grevenmacher

Le 2 Octobre 2015, les membres du comité fédéral du LCGB-Retraités se sont rendus à Grevenmacher pour une réunion d'information à la direction régionale de la police du district de l'est.

Le commissaire Laurent GOEDERT a présenté la composition des régions du pays, y compris le district de l'est qui s'étend d'Echternach jusqu'à Schengen avec son siège administratif à Grevenmacher. La visite s'est clôturée par un repas en commun à Nittel.



Aînés des 3 frontières Assemblée Générale

Le comité de pilotage des ainés des 3 frontières comportant des représentants des syndicats CSC (Belgique), CFDT (France) et LCGB (Luxembourg) a tenu son assemblée générale le 9 octobre 2015 au siège du LCGB à Luxembourg.

Après que le président du LCGB-Retraités, Norry PEIFFER, ait souhaité la bienvenue aux délégués venus des trois pays, il a invoqué une minute de silence pour le collègue Gérard THIRY de la CSC Luxembourg, décédé en septembre 2015.

Le député européen luxembourgeois Georges BACH a ensuite tenu un discours sur la problématique de la pauvreté des personnes âgées. Avec le vieillissement croissant de la population, les pensionnés courrent malheureusement de plus en plus de risque de tomber dans la pauvreté.

Dans ses conclusions, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a remercié les participants pour l'intérêt qu'ils portent aux problèmes qui concernent les personnes âgées. Compte tenu du fait que les jeunes générations doivent très souvent être soutenues financièrement par les parents ou grands-parents, il a souligné que l'amplification du phénomène de la pauvreté des personnes âgées risque de rompre cette solidarité intergénérationnelle et d'entraîner un appauvrissement général des citoyens européens.

Generalversammlung

Der Rat der Rentnerorganisation « Aînés des 3 Frontières » mit Vertretern der Gewerkschaften CSC (Belgien), CFDT (Frankreich) und LCGB (Luxemburg) hielt seine Generalversammlung am 9. Oktober in der LCGB-Zentrale ab.

Nachdem der Präsident des LCGB-Renterverbandes Norry PEIFFER die Delegierten aus den drei Ländern begrüßte, rief er zu einer Schweigeminute für den Kollegen Gérard THIRY der CSC Luxembourg auf, welcher im September 2015 verschieden war.

Der luxemburgische Europaabgeordnete Georges BACH hielt anschließend ein Symposium zur Altersarmut. Mit der zunehmenden Alterung der Bevölkerung steigt leider auch das allgemeine Armutsrisko der Rentner.

In seinen Schlussfolgerungen, dankte LCGB Generalsekretär Francis LOMEL den Teilnehmern für ihr Interesse an den Problemstellungen älterer Menschen. Angesichts der Tatsache, dass die jüngeren Generationen oft finanziell von den Eltern oder Großeltern unterstützt wird, betonte er, dass die Verstärkung des Phänomens der Armut im Alter diese Solidarität zwischen den Generationen zu brechen droht und zu einer allgemeine Verarmung der europäischen Bürger führen könnte.



Séminaire « Opérations et soins à un âge avancé »

Le 25 novembre 2015, le séminaire annuel du LCGB-Retraités à la Schungfabrik à Kayl a su rassembler 130 pensionnés intéressés.

Après une introduction par le président du LCGB-Seniors, Norry PEIFFER, Dr. Raymond LIES a présenté les opportunités et risques liés aux opérations à un âge avancé. L'infirmière Pascale RIES a ensuite passé en revue les différents soins postopératoires avec un accent particulier sur les services gériatriques et la prise en charge de patients déments.

Lors d'un deuxième exposé, le secrétaire général adjoint du LCGB, Christophe KNEBELER, a présenté la position du LCGB dans les domaines santé et soins. Beaucoup de questions ont été posées aux intervenants et les participants se sont dits très informés en fin de réunion.

Seminar zum Thema „Operationen und Pflege im Alter“

Am 25. November 2015 brachte das alljährliche Seminar der LCGB-Rentner 130 interessierte Rentner in der Schungfabrik in Kayl zusammen. Nachdem der Präsident des LCGB-Rentnerverbandes Norry PEIFFER die Delegierten aus den drei Ländern begrüßte, rief er zu einer Schweigeminute für den Kollegen Gérard THIRY der CSC Luxemburg auf, welcher im September 2015 verschieden war.

Nach einer Begrüßung des Präsidenten der LCGB-Rentner, Norry PEIFFER, präsentierte Dr. Raymond LIES die Möglichkeiten und Risiken einer Operation bei fortgeschrittenen Alter. Die Krankenpflegerin Pascale RIES erläuterte anschließend die verschiedenen postoperativen Pflegeleistungen mit Schwerpunkten auf der Geriatrie und der Betreuung von Demenzkranken.

Darüber hinaus stellte der stellvertretende Generalsekretär des LCGB, Christophe KNEBELER, die Position des LCGB bezüglich des Gesundheits- und Pflegesektors vor. Viele Fragen wurden von den Referenten und Teilnehmer gestellt und folglich beantwortet.



Réunion du comité

Gaby SCHAUL-FONCK élue nouvelle vice-présidente

Mi-décembre 2015, le comité fédéral du LCGB-Seniors a élu Gaby SCHAUL-FONCK nouvelle vice-présidente. Jean-Pierre WEINTZEN avait démissionné de ses fonctions pour des raisons de santé. Le comité tient à remercier le collègue Jean-Pierre pour son engagement comme militant LCGB et son savoir-faire et son expertise de 24 ans au sein du LCGB-Seniors.



Vorstandssitzung

Gaby SCHAUL-FONCK zur neuen Vize-Präsidentin gewählt

Mitte Dezember wählte der LCGB-Rentnerverband Gaby SCHAUL-FONCK zur neuen Vize-Präsidentin. Jean-Pierre WEINTZEN war aus gesundheitlichen Gründen von diesem Amt zurückgetreten. Der Vorstand bedankte sich bei Jean-Pierre für sein Einsatz als LCGB-Militant und sein Gewusst-wie während der 24 Jahren Mitgliedschaft im LCGB-Rentnerverband.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Relations internationales
vjacquet@lcgb.lu



Congrès de la CES

Défendons la solidarité pour des emplois de qualité, les droits des travailleurs et une société juste en Europe !

Le Congrès de la CES, avec une participation d'une délégation du LCGB, s'est tenu du 29 septembre au 2 octobre dernier à Paris. Les leaders des syndicats nationaux d'Europe ont élu, Luca VISENTINI et Rudy DE LEEUW, respectivement en qualité de nouveau Secrétaire général et de nouveau Président de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Ils ont également adopté un nouveau manifeste et un programme d'action pour la période 2015-2019 « pour des emplois de qualité, les droits des travailleurs et une société juste » qui inclue notamment :

- Priorité à la croissance économique et aux nouveaux emplois ;
- Une relance du dialogue social, des relations économiques et sociales et de la négociation collective ;
- Des droits sociaux renforcés ;
- Une amélioration de la coordination des politiques sociales, fiscales et du marché du travail entre États membres, en particulier au sein de la zone euro.

Le Congrès de la CES a en outre élu deux nouveaux Secrétaire généraux adjoints – Veronica NILSSON (Suède) et Peter SCHERRER (Allemagne), ainsi que quatre Secrétaire confédéraux, Liina CARR (Estonie), Esther LYNCH (Irlande), Montserrat MIR ROCA (Espagne) et Thiébaut WEBER (France).

CES Kongress

Gemeinsame Solidarität für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte und eine gerechte Gesellschaft in Europa!

Der EGB-Kongress, an dem auch eine Delegation des LCGB teilnahm, fand vom 29. September bis 2. Oktober 2015 in Paris statt. Die Vertreter der nationalen Gewerkschaften Europas haben Luca VISENTINI und Rudy DE LEEUW als neuen Generalsekretär bzw. neuen Präsidenten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gewählt.

Außerdem nahmen sie ein neues Manifest sowie ein Aktionsprogramm für den Zeitraum 2015-2019 "für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte und eine gerechte Gesellschaft" an, die folgende Punkte hervorheben:

- Vorrang für das Wirtschaftswachstum und neue Arbeitsplätze;
- Wiederbelebung des sozialen Dialogs, der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen sowie der Kollektivverhandlungen;
- Gestärkte soziale Rechte;
- Verbesserte Koordinierung der Sozial-, Steuer- und Arbeitsmarktpolitik innerhalb der Mitgliedstaaten des Euroraums.

Der EGB-Kongress wählte darüber hinaus zwei neue stellvertretenden Sekretäre (Veronica NILSSON, Schweden, und Peter SCHERRER, Deutschland), und vier Konföderationssekretäre (Liina CARR, Estland, Esther LYNCH, Irland, Montserrat MIR ROCA, Spanien, und Thiebaut WEBER, Frankreich).

Partenariat transatlantique entre l'Union européenne et les États-Unis

Plus de 1.500 manifestants disent STOP TTIP

Plus de 1.500 personnes ont manifesté le 10 octobre 2015 à la Place Clairefontaine à Luxembourg-ville pour le maintien des valeurs démocratiques ainsi que de la protection des consommateurs.

Bien que les organisations membres de la Plateforme Stop TTIP sont en faveur d'améliorations commerciales entre l'Union européenne (UE) et les États-Unis, le partenariat transatlantique (TTIP) actuellement négocié entre l'UE et les États-Unis risque d'anéantir des acquis qui ont été conquis durant des décennies dans les domaines sociaux et écologiques ainsi que dans le domaine de la protection des consommateurs. Cette approche étant diamétralement opposé à l'esprit démocratique, le message des manifestations est clair et net : STOP TTIP !

Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA

Mehr als 1.500 Demonstranten sagen STOP TTIP

Mehr als 1.500 Personen protestierten am 10. Oktober 2015 auf der Place Clairefontaine in Luxembourg-Stadt für den Erhalt der demokratischen Werte als auch für den erweiterten Schutz der Verbraucher.

Auch wenn die unterzeichnenden Organisationen die Verbesserungen im Handel mit den USA und Kanada, insofern sie sinnvoll sind, unterstützen, stellt das Freihandelsabkommen TTIP seit Jahrzehnten erkämpfte Errungenschaften in Sachen Soziales, Ökologie und Verbraucherschutz in Frage. Diese Herangehensweise missachtet das demokratischen Denken, und somit war die Aussage der Demonstranten ganz klar: STOP TTIP!



Organisation STOP TTIP:

Action Solidarité Tiers Monde (ASTM), Aleba, Bio-Lëtzebuerg - Vereenegung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg asbl, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONG de développement, CGFP, Fairtrade Lëtzebuerg a.s.b.l, FGFC, FNCTTFEL, Greenpeace Luxembourg, LCGB, Lëtzebuerger Jongbauer a Jongwénzer a.s.b.l., Mouvement écologique, natur&émwelt a.s.b.l., OGBL, Stop TAFTA Luxembourg, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs.



Thema Integratioun am LCGB

Wann een dem LCGB seng Memberschaft am Detail duerchkuckt, stellen mer fest, dass Natiounenvielfalt émmer méi zum Thema gëtt. Mir hunn als LCGB net de Moment verpasst fir hei émzedenken an nei Weeér ze goen. Villsproochegkeet – Lëtzebuergesch, Franséisch, Däitsch, Englesch, Portugisesch, Italiennesch, Serbo-Kroatesch, ...w - ass säit langerem zu enger Eausfuerderung ginn. Mir setzen eis net némmen mat der Sproochen-Problematik dagdeeglech auserneen, och deenen kulturellen Ënnerscheeder versichen mer Gehéier ze verschaffen. An genau op désem Punkt kénnt dann de Volet Integratioun an d'Spill.

Den LCGB kénnt senger Integrationspflicht no, andeems en an enger éischter Phase groussen Gruppéierungen d'Méiglechkeet gëtt sech innerhalb vum LCGB z'entfalen. Ech ernimmen hei beispillsweis eis portugisesch Sektion, déi mir virun 3 Joer an d'Liewen geruff hunn. Mir kénnen e positiven Bilan zéien, well mir hunn et fäerdegt bruecht eisen portugiseschen Matbierger en Sproochrouer iwwert déi portugisech Sektion ze ginn. Do dernieft versichen mer iwwert eis gewerkschaftlech Aarbecht déi verschidden Kulturen mateneen ze verbannen, andeems mer déi selwecht Interessen von deenen einzelnen Beruffssparten konsequent verdeedegen an énnertéitzen. Och iwwert de Fräizitätberäich hunn mir et fäerdegt bruecht verschidden Ängschten ofzebauen. Ech erënneren hei un gemeinsam Aktivitéiten wéi beispillsweis eisen flotten Fussballturnéier fir de Garagensektor, deen och dëst Joer erëm am

Juni 2016 stattfënnt. D'Sprooch ass bei ons keng Barrière. Mer hunn gemeinsam Zieler, déi mer och zesummen uginn an versichen duerchesetzen.

Am Ufank duecht ech et wier schwéier verschidden Kulturen mateneen ze verbannen. Mee dat ass et allerdéngs net. Eis alldéeglecht Schaffen mateneen op betriblechem an kulturellen Plang huet eis relativ einfach zesummengefouert. Émsou enger mir all Dag am Respekt zesummen schaffen, je regelméissegger mir op betriblechem Plang eis gemeinsam Interessen verdeedegen, émsou gréisser ass d'Wahrscheinlechkeet dass déi verschidden Nationalitéiten sech énnert eenen verstinn. Émsou selbstverständlecher dat gemeinsamt Zesummeschaffen gëtt, émsou besser an vertrauter ginn mer mateneen ém. Déi selwecht Interessen féieren, nodeems mer eis Beréierungsängschten ofguelucht hunn, zu engem positivem Resultat.

Och dëst Joer ass den LCGB mat engem Stand um CLAE-Migratiounsfestival vertrueden. Et wier flott wann mir esou vill wéi méiglech Leit op eisem Stand kéint begréissen. Bréngt och Är Frénn a Famill mat, mir sinn frou fir all neien Kontakt. Eisen Haaptakzent leeën mir op den einzelnen Mënsch, mat all sengen Facetten. Den LCGB scheit keng Kontakter, mir stinn der Multikultureller Entwicklung positiv entgéint.

Ofschléissend wëll ech lech nach allegueren op eis I. Mee Feier op Woolz invitéieren. Notzt déi Geleeënheet a sidd derbäi.



Ausfluch vun der LCGB-Sektioun Eischen op Freudenstadt

Och dëst Joer huet LCGB-Sektioun Eischen nees en Ausfluch vun 2 Deeg organiséiert. Mat 52 Leit hunn mir de 5. September 2015 den Depart geholl fir op Kappelrodeck bei „d'Hex vum Dasenstein“. Virun ass et gaang iwwert Heiligenstein bis an den Schwarzwaldhotel op Freudenstadt, vu wou aus mir den Dag duerno Schiltag besicht hunn.



33. Quetschefest vun der LCGB-Sektioun Gemeng Suessem

Ewéi all Joer, huet d'Sektioun Gemeng Suessem, och dës Kéier erëm während 3 Deeg Quetsche gekacht, aus deene ronn 400 grouss a 50 kleng Gieser Quetschekraut gemaach goufen. Dat 33. Quetschefest, war dunn den 20. September 2015, wou fir 120 Leit Judd mat Gaardeboune gekacht an en gutt Stéck Quetschentaart servéiert gouf.



Wanderung vum Bezirk Osten/ Zentrum

De 4. Oktober 2015 ass de Bezirk Osten/Zentrum duerch „Traumschleife Manternach“ gewandert. Eng Dose Membere sinn dësen Dag e flotten Tuer vu ronn 7 Kilometer trëppele gaang, bei deem gudde Wieder an déi schéin Natur genoss gouf.



LCGB-Ënnerstëtzzt

Appel aux dons

En juillet 2015, le LCGB a remis deux chèques de 2.000 € et un de 2.484 € à trois associations caritatives afin de les soutenir dans leurs activités respectives. Contribuez à cette activité caritative en faisant un don au LCGB-Ënnerstëtzzt.



Spendedauarf

Im Juli 2015 hat der LCGB zwei Schecks von je 2.000 € und einer von 2.484 € an drei Hilfsorganisationen überreicht, um diese so bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Tragen Sie zu diesem wohltätigen Zweck bei mit einer Spende an LCGB-Ënnerstëtzzt.



Si vous voulez soutenir le LCGB dans ses activités caritatives, vous pouvez faire un don à Prisma-Lux asbl sur le compte IBAN LUI4 0019 1300 5557 6000 (BIC : BCEELULL) avec la mention « Don LCGB-Ënnerstëtzzt ». Nous vous remercions déjà d'avance pour votre soutien caritatif.

Wenn Sie dazu beitragen möchten, dass der LCGB karitative Zwecke weiterhin finanziell unterstützen kann, dann können Sie dies in Form einer Spende an Prisma-Lux asbl, Kontonummer LUI4 0019 1300 5557 6000 (BIC: BCEELULL) mit dem Verweis „Spende LCGB-Ënnerstëtzzt“ machen. Wir danken Ihnen bereits im Voraus für Ihre gemeinnützige Unterstützung.

Versammlung vun de Sektionscomitéë Miersch, Walfer an Dummeldeng

De 6. Oktober 2015 huet eng Comitésversammlung vun de Sektionen Miersch, Walfer an Dummeldeng am Poarheem zu Walfer stattfonnt. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, huet dësen Owend dem LCGB seng nei Zeitung fir d'Bezierker a Sektionen virgestallt.



Hierkenowend vun der LCGB-Sektion Habscht

Den 10. Oktober 2015 war den Hierkenowend vun der LCGB-Sektion Habscht am Centre Polyvalent zu Habscht. Nieft de gudden Hierke konnten sech déi gutt 70 uwiesend Memberen iwwert musikalesch Begleedung vum Roger Ries freeën, an zesummen e schéinen Owend verbréngen.

Versammlung vun de Sektionscomitéen Diddeleng, Kayl/Téiteng, Beetebuerg a Rëmeleng

Den 9. Oktober 2015 war de Comité vun de Sektionen Diddeleng, Kayl/Téiteng, Beetebuerg a Rëmeleng am Centre Hild zu Diddeleng zesumme komm, wou den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, déi nei Bezierkszeitung virgestallt huet.



LCGB-Stausee Sektoun: Visite vun de Betriber Hein an der Pâtisserie Schumacher

De 16. Oktober 2015 huet d'LCGB-Stausee Sektoun d'Betriber Hein (zu Bech-Klengmaacher) an d'Pâtisserie Schumacher (zu Wuermeldeng) besicht. Bei dësem flotten Dag konnt ee vill interessantes u Wëssen aus dënne béide Betriber mathuelen. Ausserdeem gouf et an der Pâtisserie Schumacher nach e gutt Mëttegiessen.

Stand vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng um Strongmanrun

Den 18. Oktober 2015 huet d'LCGB-Sektioun Déifferdeng mat engem Gedréinks- an lessstand um Strongmanrun zu Déifferdeng deelgeholl. De Stand konnt sech iwwer groussen Zoulaf freeën a war och wéi d'lescht Joer en Erfolleg.



Hierkenowend vun der LCGB-Sektioun Eischen

De 7. November 2015 war den Hierkenowend vun der LCGB-Sektioun Eischen am Centre Culturel zu Eischen. Eng 160 Leit hunn un dësen Owend deelgeholl wou et nieft den Hierken och eng grouss Tombola an e Live Optrëtt vum Kelly Decker, engem jonke lëtzebuergeschen Nowuestalent, gouf.



Thé Dansant vun der LCGB-Sektioun Kayl/Téiteng

Den 8. November 2015 war den Thé Dansant vun der LCGB-Sektioun Kayl/Téiteng am Kayler Veräinshaus. Eng 30 Memberen hunn dëse Sonndeg deelgeholl a konnte bei musikalescher Begleedung e flotten Nomëtte verbréngen.

Hierschtfest vun den LCGB-Sektiounen Houschent/Buerschent, Mierschent a Baaschtenduerf-Furen

Den 22. November 2015 war d'Hierschtfest vun den LCGB-Sektiounen Houschent/Buerschent, Mierschent a Baaschtenduerf-Furen am Centre Culturel zu Housen. Eng gutt 100 Memberen hunn un dësem Dag deelgeholl an zesummen e gudde „Coq au vin“ giess.



Boarbelenfeier vun der LCGB-Sektioun Rëmeleng

De 4. Dezember 2015 war d'Boarbelenfeier vun der LCGB-Sektioun Rëmeleng bei deem, trotz schlechtem Wieder, vill Memberen zesummen koumen. No dem Cortège an der Mass an de Minne gouf et ee gemeinsamt Mëttegiessen. E grousse Merci un jidderee wou deelgeholl huet.



LCGB-Sektioun Dummeldeng : Ausfluch op de Chrëschtmaart zu Köln

De 5. Dezember 2015 ass d'LCGB-Sektioun Dummeldeng mat 50 ronn Léit op de Chrëschtmaart zu Köln gefuer. Dummeldenger Sektioun a verschidden Invitéén aus anere Sektioune konnten dësen Dag schéin a flott Momenter zesummen erliewen.



Rentnerfeier vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng

De 5. Dezember 2015 huet déi desjäreg Rentnerfeier vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng an der „Hall de la Chiers“ zu Déifferdeng stattfonnt. Bei der desjäreger Rentnerfeier waren eng 120 Leit präsent an hunn sou zesummen e flotten Nomëttag verbruet bei engem gudde Stéck Kuch mat Kaffi a flotter Musik.

Ausfluch vun der LCGB-Sektioun Diddeleng op de Chrëschtmaart zu Köln

Den 12. Dezember 2015 ass d'LCGB-Sektioun Diddeleng mat 120 Memberen op de Chrëschtmaart zu Köln gefuer. D'Sektioun huet sech iwwert déi enorm Bedelegung vun dësem flotten Ausfluch gefreet an hat enorm vill Spaass bei dësem gemittlechen Dag.

Schluechtfest vun der LCGB-Sektioun Gemeng Suessem

Den 10. Januar 2016 huet dat 34. Schluechtfest vun der Sektioun Gemeng Suessem stattfonnt. Bei enger gudder Choucroute fir d'Mëtteegeissen hunn sech ronn 130 Leit afontt fir zesummen e flotten Nomëttag ze verbréngen. No dem lessen ass nach en Kaartenturnéier organiséiert ginn.



Don vun der LCGB-Sektioun Gemeng Suessem un den LCGB-Ënnerstëtzzt

Den 19. Januar 2016 huet d'LCGB-Sektioun Gemeng Suessem ee Scheck an Héicht vun 500€ un den LCGB-Ënnerstëtzzt iwwerreecht. Eng ronn 30 Komiteesmemberen hunn sech dësen Owend getraff an e puer flott Stonnen verbruecht.

Mass fir de 95. Anniversaire vum LCGB

De 24. Januar 2016 huet den LCGB säin 95. Anniversaire mat enger feierlecher Mass an der Diddelenger Kierch gefeiert an konntt vill Sympathisante zu dëser Zeremonie begréissen, den Ofschloss gouf mat engem Éierewäin am « Café Veräinshaus » gefeiert.



Info-Stand vun der LCGB-Sektioun Rëmeleng op der „Journée de bienvenue“ vu Rëmeleng

De Schäfferot an d'Integratiounskommissioun vu Rëmeleng haten den Dënschdeg, den 2. Februar 2016 op eng „Wëllkomm-Zeremonie“ fir déi nei Rëmelenger Bierger invitíert. Hei konnte Veräiner, Parteien a Gewerkschaften aus der Stad Rëmeleng sech presentéieren, wou d'LCGB Sektioun Rëmeleng och mat engem Informationsstand vertrueden war.

Generalversammlunge vun den LCGB Sektionen



27. November 2015: LCGB-Sektion Biekerech



II. Dezember 2015: LCGB-Sektion Beetebuerg



24. Januar 2016: LCGB-Sektion Préizerdaul



29. Januar 2016: LCGB-Sektion Rëmeleng



4. Februar 2016: LCGB-Sektion Dippech

mat folgenden Éierungen:
 20 Joer: Carlo BECKER, Antoinette BIRCHEN, Luigi DI PRIMO
 30 Joer: Nic LUX
 40 Joer: Fernand THELEN
 50 Joer: Fernand GREGORIUS, Adrien QUINTUS



II. Februar 2016: LCGB-Sektion Schéffleng



12. Februar 2016: LCGB-Sektion Miersch



12. Februar 2016: LCGB-Sektion Eischen

mat folgenden Éierungen:
 20 Joer: Alex HEINTZ, Annette SCHMIT
 40 Joer: Roby FREYMANN, Jos SMIKOWSKI



13. Februar 2016: LCGB-Sektion Dummeldeng

DIE BESTE PFLEGE FÜR SIE, ÜBERALL IN EUROPA !



Stets darauf bedacht seinen Mitgliedern konkrete und nützliche Vorteile zu bieten, hat der LCGB eine Partnerschaft mit Foyer abgeschlossen und bietet Ihnen eine leistungsfähige Lösung für eine komplette Kostenübernahme ihrer Krankenhausaufenthalte in Europa*: **medicis hospi**.



AGENDA 2016



28/03/2016 <i>Lundi de Pâques - Ostermontag</i>	
01/04/2016 19h00	
23/04/2016 18h00	
01/05/2016 <i>Fête du travail - Tag der Arbeit</i>	
01/05/2016 08h30	
09h15	
09h30	
10h00	
10h30	
11h15	
05/05/2016 <i>Ascensions - Christi Himmelfahrt</i>	
16/05/2016 <i>Lundi de Pentecôte, Pfingstmontag</i>	
05/06/2016	

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés.
Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben geschlossen.

Generalversammlung Sektion Uelzecht/Syrdall

Generalversammlung Sektion Saarland

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés.
Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben geschlossen.

I. Mee Feier vum LCGB

Arrivée des Bus
(Parking du Lycée du Nord)
Café et croissants
(Dans la cantine du Lycée)

Cortège du 1^{er} mai

Mise en place du Cortège
(Parking - Rue GD. Charlotte)
Départ du Cortège

Manifestation du 1^{er} mai
(Festival à Wiltz)

Allocution 1^{er} mai du président national du LCGB, Patrick DURY

Encadrement musical du groupe « Saxitude »

Vin d'honneur

Départ des Bus
(près de la commune)

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés.
Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben geschlossen.

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés.
Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben geschlossen.

Familljefest LCGB Entente Norden

Poarhaus zu Sandweiler

Bürgerhaus in Büschdorf

Wiltz





Eis Verstuewen

Den **LCGB** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, Member vum Bezierskomité Süden, a Member vun der Sektion Schéffleng, dem **Romain CRUCHTEN** matzedeelen.

Den **LCGB-SESM** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, Member vum Bureau Syndical a Secrétaire, dem **François DUMONT** matzedeelen.

Den **LCGB-Bezierk Norden** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, Member vum Zentralkomitee, fréiere Vizepräsident vum Renterverband, an Éiereprésident vun der Sektion Wolz, dem **Emile GASPER** matzedeelen.

Mir wäerten si émmer a beschter Erënnerung behalen a drécken hiren Familljen eist häerzlechst Bäileed aus.

D'**LCGB-Sektioun Dummeldeng** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member a Comitésmember, dem **Florent MEYERS** matzedeelen.

Den **LCGB** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, dem **Georges POULOT** matzedeelen.

D'**LCGB-Sektioun Feelen** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member a fréiere President, dem **Michel REDING** matzedeelen.

D'**LCGB-Sektioun Mondorf** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, dem **Fernando RODRIGUES LOPES** matzedeelen.

D'**LCGB-Sektioun Feelen** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, fréiere Sekretär a Caissier, dem **Emil STEFFEN** matzedeelen.

Assemblée Générale ordinaire de la « VITA »

lundi, le 20 juin 2016 à 11.00 heures

au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)

Ordre du jour :

1. Mot de bienvenue
2. Rapport de la dernière assemblée générale
3. Présentation des comptes annuels
4. Rapport du comité de surveillance
5. Approbation des comptes annuels
6. Affectation du résultat & décharges
7. Rapport immobilier
8. Divers

Pour le conseil d'administration
Georges PIERRET, Président

Les nouveaux statuts de la « VITA » sont disponibles sur le site :
www.lcgb.lu/le-lcgb-se-presente/statuts
ou sur demande auprès de Christophe Knebeler.



Chère membre, Cher membre,

Par la présente, vous êtes cordialement invité(e) à participer à l'Assemblée Générale ordinaire de la "VITA" qui aura lieu

lundi, le 20 juin 2016 à 11.00 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Rapport de la dernière assemblée générale
3. Présentation des comptes annuels
4. Rapport du comité de surveillance
5. Approbation des comptes annuels
6. Affectation du résultat & décharges
7. Rapport immobilier
8. Divers

Pour le conseil d'administration

Georges PIERRET
Président

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) (sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag) Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lcgb.lu					



LUXEMBOURG (L-1351)

11, rue du Commerce
✆ +352 49 94 24-1

08h30 – 12h00				
13h00 – 17h00				



ETTELBRUCK (L-9053)

47, avenue J.F. Kennedy
✆ +352 81 90 38-1

08h30 – 12h00				
13h00 – 17h00	13h00 – 17h00	13h00 – 17h00	14h00 – 17h00	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			



THIONVILLE (F-57100)

1, place Marie Louise
✆ +33 (0) 38 28 64-070

08h30 – 12h00				
13h00 – 17h00				



ARLON, BASTOGNE, VIERSALM

✆ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (I, rue Pietro Ferrero) : tous les matins de 09h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00				
BASTOGNE (I2, rue Pierre Thomas) : tous les lundis de 16h00 à 18h00				
VIERSALM (5, rue du Vieux Marché) : tous les lundis de 14h00 à 15h00				



ST. VITH

Klosterstrasse, 16
✆ +32 (0) 87 85 99 32
E-mail: rpeters@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 : burdaff@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 língua portuguesa
GSM : +352 621 262 010 –
Reinaldo CAMPOLARGO
E-mail : camporei@pt.lu

17h30 – 19h30			
---------------	--	--	--



WILTZ (L-9544)

2, rue Hannelanst
✆ +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)



1. MEE
WOOLTZ

www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

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