

# SOZIALE FORTSCHRÉTT

n°2 / 2016



Für eine Politik im  
strikten Interesse des  
Arbeitnehmers

Pour une politique dans  
le strict intérêt du salarié

# SOMMAIRE

## n°2/2016



**1-2** Réforme du PAN : une chance ratée / Die Reform des PAN-Gesetzes: Eine verpasste Chance



**58** International / Internationales  
**59-72** D'Liewen am LCGB

## SOZIALE FORTSCHRËTT

### Organe du LCGB

Éditeur :  
**LCGB**

Président :  
**Patrick DURY**

Rédacteurs responsables :  
**Carine BREUER**  
**Katja SAMSON**

Secrétariat :  
**11, rue du Commerce**  
**BP 12.08 L-1012 Luxembourg**

Imprimé et expédié par :  
**Imprimerie Centrale**  
**15, rue du Commerce**  
**L-1351 Luxembourg**

Prix de vente : **1,24 €**  
Abonnement annuel : **12,39 €**



# Réforme du PAN : une chance ratée



**Patrick DURY**

Président national du LCGB  
pdury@lrgb.lu

Les discussions au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi visant à réformer la loi PAN de 1999 ont démarré en mars 2015 (pour se clôturer en mars 2016 par un échec des négociations entre partenaires sociaux).

Il s'agissait plus concrètement de formuler un nouvel accord au niveau de l'organisation du temps de travail régissant la période de référence ainsi que les plans d'organisation du temps de travail.

Le LCGB a, dès le début des négociations, eu une attitude innovante avec une approche fondamentalement nouvelle dans ces deux domaines.

Le LCGB a soumis différentes propositions écrites au Ministre du Travail et de l'Emploi. Toutes nos propositions avaient comme objectif

un nouveau cadre légal amélioré au niveau de la période de référence.

Toute extension de la période de référence serait uniquement possible par un accord négocié au niveau d'une convention collective. Les modalités de fonctionnement des plans d'organisation du travail seraient à définir selon le principe de la codécision entre délégations du personnel et employeurs.

Un cadre légal ou contractuel clair et précis et une planification définie et décidée au sein des entreprises auraient permis de tenir compte des réalités vécues sur le terrain et de pouvoir adapter l'organisation du temps de travail aux défis économiques en tenant compte des besoins et aspirations des salariés.

De cette manière, nous aurions également eu un argument de taille auprès des employeurs afin de renforcer la politique contractuelle dans notre pays (50 % des salariés ne sont actuellement couverts par aucune convention collective).

La codécision au niveau des plans d'organisation du travail aurait permis aux délégations du personnel de mettre en œuvre de nouveaux modèles de temps de travail afin de mieux concilier vie privée, vie

familiale et la vie professionnelle.

**Les arguments du LCGB ont convaincu les employeurs, qui ont accepté le principe de la codécision au niveau de la planification. Nous étions les seuls à revendiquer ce principe et donc le seul syndicat à vouloir renforcer le rôle des délégués du personnel.**

Le Ministre du Travail et de l'Emploi ne s'est d'ailleurs pas opposé aux principes que nous avons argumentés et défendus.

Notre déception fut d'autant plus grande lors de la présentation au grand public de la solution finalement retenue.

Nous restons maintenant en attente de la proposition de texte du Ministre du Travail et de l'Emploi afin de nous prononcer définitivement.

Cependant, quelques questions pertinentes risquent de rester sans réponse :

- Les salariés occupés actuellement sous convention collective ayant une période de référence plus longue qu'un mois, auront-ils également droit à un congé supplémentaire allant

au maximum jusqu'à 3,5 jours ?

- Qu'en est-il de notre autonomie tarifaire ? Devrons-nous maintenant obligatoirement inscrire des congés supplémentaires dans les conventions collectives lorsque la période de référence sera prolongée ?
- Si les employeurs suivent la consigne de l'UEL de ne plus avoir recours à une période de référence prolongée, quelle sera l'utilité de cette loi ? N'oublions pas que le principe de codécision au niveau de la planification risque de faire défaut !
- Qu'en est-il des autres propositions du LCGB comme le droit au temps partiel, la préretraite, la retraite partielle ?

Le projet de loi tel qu'il se présente actuellement ne correspond nullement aux besoins des salariés ni à ceux des entreprises. Il est, selon la rumeur, le résultat de tractations autour d'une autre table de négociations, du genre syndico-politique... A cette table, les intérêts des salariés comptent pour bien peu de chose.

Une mauvaise réforme qui n'augure rien de bon pour les réformes à venir.

# Die Reform des PAN-Gesetzes: Eine verpasste Chance



**Patrick DURY**

Nationalpräsident des LCGBs  
pdury@lcgb.lu

Die Gespräche auf Ebene des permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschusses (CPTÉ) zur Reform des sogenannten PAN-Gesetzes von 1999 begannen im März 2015 (und wurden im März 2016 wegen des Scheiterns der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern beendet).

Dabei ging es insbesondere darum eine neue Vereinbarung über die Referenzperiode sowie der Arbeitsorganisationspläne zu finden.

Seit Beginn der Verhandlungen vertritt der LCGB hierbei eine innovative Haltung mit einem grundlegend neuen Ansatz in diesen beiden Bereichen.

Der LCGB hat dem Arbeitsminister schriftlich verschiedene Vorschläge unterbreitet. Alle unsere Vorschläge hatten die Zielsetzung, einen neuen

verbesserten Rechtsrahmen bezüglich der Referenzperiode zu schaffen.

Jegliche Verlängerung der Referenzperiode wäre nur im Rahmen einer ausgehandelten Vereinbarung innerhalb eines Kollektivvertrags möglich. Die einzelnen Modalitäten der Arbeitsorganisationspläne würden gemäß dem Mitentscheidungsverfahren zwischen den Personalvertretern und Arbeitgebern bestimmt werden.

Ein klarer und präziser rechtlicher oder vertraglicher Rahmen und eine sorgfältige Planung, die innerhalb der Firmen festgelegt würden, hätten die realen Arbeitsbedingungen vor Ort berücksichtigt, um demnach die Arbeitszeitregelungen den wirtschaftlichen Herausforderungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter anzupassen.

Zudem hätten wir hiermit ein wichtiges Argument gegenüber den Arbeitgebern, zur Stärkung der Vertragspolitik in unserem Land geschaffen (50% der Arbeitnehmer fallen zurzeit nicht unter einen Kollektivvertrag).

Ein Mitentscheidungsverfahren bezüglich der Arbeitsorganisation würde den Personalvertretern erlauben, neue Arbeitszeitmodelle zur

besseren Vereinbarung zwischen Beruf und Familie umzusetzen.

**Die Argumente des LCGBs haben die Arbeitgeber überzeugt, so dass sie einem Mitentscheidungsverfahren bei der Arbeitsorganisation zugestimmt haben. Wir sind die Einzigen, die diesen Grundsatz gefordert haben und somit die einzige Gewerkschaft, die die Rolle der Personalvertreter stärken will.**

Der Minister lehnte die von uns angeführten und verteidigten Grundsätze grundsätzlich nicht ab.

Umso größer war unsere Enttäuschung als die schlussendlich gefundenen Lösungen der Öffentlichkeit präsentiert wurden.

Wir warten nun auf die Gesetzesvorschläge des Arbeitsministers, um definitiv Stellung zu beziehen.

Allerdings hier noch einige wichtige Fragen, die wohl unbeantwortet bleiben:

- Haben Arbeitnehmer, die aufgrund eines Kollektivvertrages bereits eine Referenzperiode von mehr als einem Monat haben, dann ein Anrecht auf einen zusätzlichen

Urlaub von maximal 3,5 Tagen?

- Was ist mit unserer Tarifautonomie? Müssen wir nun in allen Kollektivverträgen obligatorisch den zusätzlichen Urlaub bei einer verlängerten Referenzperiode festhalten?
- Wenn die Arbeitgeber dem Rat der UEL folgen, von verlängerten Referenzperioden abzusehen, wo liegt dann noch der Nutzen dieses Gesetzes? Vergessen wir nicht, dass dann auch das Mitentscheidungsverfahren zu scheitern droht.
- Was ist mit den anderen Vorschlägen des LCGBs, wie das Recht auf Teilzeit, die Frührente oder Altersteilzeit?

Der Gesetzesentwurf entspricht in dieser Form weder den Bedürfnissen der Angestellten noch denen der Firmen. Gerüchten zufolge ist der Entwurf das Resultat von Gesprächen an einem anderen, mehr gewerkschaftspolitischen, Verhandlungstisch... An einem solchen Verhandlungstisch zählen die Interessen der Arbeitnehmer wenig.

Eine schlechte Reform, die kein gutes Omen für alle noch anstehenden Reformen ist.

## Discours du 1<sup>er</sup> mai 2016 du LCGB

### « L'être humain au centre de l'action »

Cette année, le LCGB a organisé sa traditionnelle fête du 1<sup>er</sup> mai à Wiltz en présence d'environ 700 membres, délégués, militants et sympathisants.

Lors de son discours du 1<sup>er</sup> mai, le président national du LCGB, Patrick DURY, a renforcé son engagement pour placer l'être humain au centre de toute action. Patrick DURY a évoqué qu'actuellement en temps de guerre et beaucoup de misère à travers le monde, les acteurs politiques devront aussi bien au niveau local qu'au niveau européen défendre les intérêts de toutes les personnes, quel que soit leur situation. Le LCGB a souligné que chaque individu aurait droit à vivre une vie digne et en sécurité, et ceci n'est possible qu'en présence d'une Union Européenne renforcée.

Patrick DURY a également fait appel aux Premier Ministre d'enfin traduire en actes ses intentions de changer le Grand-Duché et de finalement agir dans l'intérêt de tous les salariés et pensionnés. Le LCGB revendique que la politique s'occupe des intérêts de ceux qui produisent ou ont produit la richesse de notre pays par leur travail quotidien.

A travers son discours, Patrick DURY a au-delà demandé au gouvernement de produire des résultats dans tous les dossiers où des solutions ont été trouvées et les acteurs politiques semblent pourtant incapable de les appliquer, à moins qu'ils n'en aient tout simplement pas le courage (notamment les dossiers du salaire garanti en cas de maladie, de la réforme de la préretraite progressive, de la retraite partielle ainsi que de l'aide au réemploi).

## I. Mai-Rede 2016 des LCGB

### „Der Mensch im Mittelpunkt“

Am 1. Mai 2016 hat die traditionelle Feier des LCGBs zum Tag der Arbeit, an dem rund 700 Mitglieder, Delegierte, Militanten und Sympathisanten teilnahmen, in Wiltz stattgefunden.

In seiner Rede zum 1. Mai hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY sein Streben, den Menschen in den Mittelpunkt all seiner Aktionen zu stellen, bekräftigt. Patrick DURY erinnerte daran, dass in der heutigen Zeit, in der viel Krieg und Leid in der Welt herrschen, die politischen Akteure sowohl national als auch europaweit die Interessen des Einzelnen in den Vordergrund stellen müssten, unabhängig von deren Situation. Der LCGB unterstrich, dass jeder Mensch ein Recht auf ein angemessenes Leben in Sicherheit hätte und dass dies nur mitsamt einer gestärkten Europäischen Union möglich wäre.

Lokal gesehen, appellierte Patrick DURY darüber hinaus an den Premierminister seinen Worten des Wandels im Großherzogtum endlich Taten folgen zu lassen und im Sinne aller Arbeitnehmer und Rentner zu handeln. Der LCGB fordert die Regierung dazu auf, sich endlich für die Menschen einzusetzen, die tagtäglich für den Reichtum unseres Landes sorgen oder bereits gesorgt haben.

In seiner Rede forderte Patrick DURY die Regierung auf, letztendlich auch in den Thematiken zu agieren, für die bereits Lösungen auf dem Tisch liegen und sie nichtsdestotrotz unfähig sei, diese umzusetzen oder sich einfach nicht an diese heranwagen würde (dies vor allem im Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Reform zum progressiven Vorruhestand, des Teilzeitaruhestandes oder auch der Hilfe zur Wiedereingliederung ins Berufsleben).



# D'Ried vum Patrick DURY

Léif Kolleginnen a Kollegen,

Erlaabt mir lech alleguerte ganz häerzlech op eiser I. Mee-Manifestatioun hei zu Wooltz ze greïssen.

En häerzleche Merci un d'Membere vum Organisationscomité fir déi vill Aarbecht, déi si hei am Kader vun der I. Mee-Manifestatioun gelescht hunn. E grouse Merci och un d'Gemengenautoritéiten, de Schäfferot vun der Gemeng Wooltz, de Service Technique, d'Police an d'Protection civile.

Kolleginnen a Kollegen,

De Mënsch am Mëttelpunkt, dat ass net nëmmen de Sujet vun dëser Eischt Mee Manifestatioun, dat ass och déi Richtlinn no der den LCGB seng Schaffens Aart a Weis ausgeriicht huet. De Mënsch soll am Mëttelpunkt vun der gewerkschaftlecher Aarbecht an Engagement stoen.

Och an eiser Wirtschaft soll oder misst de Mënsch am Mëttelpunkt stoen. An enger gutt fonctionnéierender Entreprise, soll de Mataarbechter sech wuel fillen, sech entfale kënnen an esou duerch säi Schaffen a Wierken zur positiver Entwécklung bäidroen.

Also misst an der gesamter Economie dësem Aspekt Rechnung gedroe ginn. Eis Responsabel an der Economie mussen erkennen, dass de Mataarbechter dat wichtegst Element an enger Entreprise duerstellt.

Wann also eis Wirtschaft net och am Déngscht vum Mënsch steet, da wäert iwwe kuerz oder laang deen aktuelle System no deem dës Economie funktionéiert vum Mënsch a Fro gestallt ginn. De soziale Fridde kann also nëmme garantéiert ginn, wann lokal a global och dat soziaalt a solidarescht Element an der Economie zum Droe kënnt.

Kolleginnen a Kollegen,

Och d'Politik muss de Mënsch an de Mëttelpunkt stellen, besser gesot de Mënsch an d'Besoin'en déi en huet, fir en dezent Liewen ze féieren, de Besoin no Sécherheet a gerecht verdeelte Wuelstand. De Mënsch gehéiert an de Mëttelpunkt vum politeschen an economeschen Handelen. Dës Welt gesäit awer leider anescht aus.

Amplaz Fridden a Wuelstand, fanne mir Krich a Verdriewung, an dëst a vill ze ville Länner ronderëm d'Welt, also net nëmmen an Syrien an am Irak. Deen schreckleche Misère huet vill Leit gezwongen hier Heemecht ze verloossen a sech e neit Liewen an Europa opzebauen.

De Mënsch am Mëttelpunkt vun eisem Handelen heescht also och hei déi néideg humanitär Hëllef ze leeschten an dës Leit opzehuelen. Europa huet kee Choix, mir si verflucht hei konform zu eisen Iwwerzeegungen ze handelen. Mir si verflucht zu deene Wäerter ze stoen an deemtsprechend ze agéieren, net nëmmen hei am Land mee a ganz Europa.

Europa kann deemno och nëmme gewanne, wann et eis geléngt dësen Zoustroum vu Mënschen anstänneg an eiser Mëtt ze integréieren an dës Leit eng Perspektiv ze bidden. Dëst ass net nëmmen eis Flicht als Europäer, neen et ass villméi an eisem ureegenen Interêt dës ville jonke Familien eng nei Liewensgrondlag ze bidden.



Dëst fir déi demographesch Entwécklung an Europa erëm ze verbessern a well dës oft gutt forméiert Leit en plus fir d'Entwécklung vun Europa a senger Economie kënnen duerstellen. Dofir brauche mir awer déi richtig Integratiounsprogrammer, déi néideg Initiativen déi dës Leit eng Platz an eiser Gesellschaft bidden.

Datt d'Integratioun kee Sens Unique ass, muss jidderengem kloer sinn. Datt eng gelongen Integratioun eng Saach vun enger oder méi Generatiounen ass, muss och jidderengem kloer sinn. An datt zu enger gelongener Integratioun de Wëlle muss do si fir sech ze integréieren ass eng Evidenz.

Kolleginnen a Kollegen,

Wann Europa deen Acte vu Solidaritéit net fäerdeg bréngt, wann Europa amplaz gemeinsam ze agéieren, an dat am Interêt vu senger Bierger an am Interêt vun deene Leit déi keen anere Choix hunn fir un eis Dir ze klappen, erëm an de Prinzip vum „Chacun pour soi“ zeréckfält, da riskéiert Europa ze scheitern.

De „Réckzuch“ op den Nationalstaat ass keng nei Etapp an engem gemeinsamen Europa. Neen et ass d'Flucht aus der gemeinsamer Responsabilitéit. D'Flucht aus der Solidar- a Schicksalsgemeinschaft déi d'Unión nun emol ass, riskéiert d'Enn vun dëser Unión anzelauden.

Eng europäesch Unión, déi fir joerzéngtelaange Fridden an dësem Europa steet an eng beispillos economesch Entwécklung opweise kann, riskéiert erëm duerch en Nieftenaner an schlussendlech Géintenaner vun Nationalstaaten an engem gespléckten a schwaachen Europa ersat ze ginn.



100 Joer no der schrecklecher Schluecht vu Verdun mat honnerttausenden vun Doudeger riskéiert Europa domadder erëm déi al Dämonen ze erwächen.

Kolleginnen a Kollegen,

Mir däerfen dëst net zouloossen. Mir alleguer mussen léieren Europa als dat ze verstoe, wat et och ass. Europa an d'Europäesch Unioun sinn net ouni Feeler, dat soziaalt Element ass nach ëmmer net staark genuch an Europa entwéckelt. An jo als Gewerkschaft si mir regelméisseg géint eenzel Demarchen déi d'europäesch Kommissioun hält.

An trotz allem, Kolleginnen a Kollegen,

Mat all sengen Onzoulängeckheeten ass Europa an d'Europäesch Unioun déi eenzeg Hoffnung, déi mir kënnen hunn fir d'Situatioun ze verbesseren, fir jonke Leit erëm eng Perspektiv, op en friddlecht Zesummeliewen an eng economesch Entwécklung ze garantéieren, déi si mat Zouversicht an d'Zukunft kucke léist.

Europa, d'europäesch Iddi ass alternativlos. D'Europäesch Unioun ass d'Fräiheet fir kënnen ze reesen, sech frei an Europa ze bewegen. D'Europäesch Unioun ass de Garant fir Fridden an Wuulstand an Europa, d'Europäesch Unioun gehéiert eis alleguerten an dofir Kolleginnen a Kollegen, mussen mir och fir dëst Europa antrieden.

Den LCGB steet kloer fir eng staark Unioun, en gëeenegt Europa.

Kolleginnen a Kollegen,

Europa gétt net menacéiert vun enger Band vu feigen Terroristen déi mat hiren Acten nëmme Misère an Angscht wëlle verbreedden, ewéi dat d'lescht Joer zu Paräis an virum Kuerzem zu Bréissel geschitt ass. Europa gétt menacéiert wëll mir net genuch Europa hunn. Méi Europa bedeit fir eis all méi Sécherheet.

Kolleginnen a Kollegen,

Lëtzebuerg ass en Deel vun deem Europa, e Grënnungsmember deen ëmmer un der Spëtzt vun der europäescher Entwécklung stoung. Eis Economie konnt sech enorm entwéckelen an e groussen Deel vun dem Räichtum deen hei am Land erwirtschaft gétt, berout op deenen Avantage, déi d'Europäesch Unioun eisem Land bruecht huet.

Et sief hei nëmme genannt den Export vun Produit'en an Servicer an engem Europa mat oppene Grenzen an déi frei Circulatioun vun de Salariéen iwwer d'Lännergrenzen ewech. Wat wier Lëtzebuerg haut ouni di méi ewéi 170.000 Frontalier'en déi all Dag bei eis schaffe kommen.

Kolleginnen a Kollegen,

Schengen ass kee Schlagwuert, keen eidele Begrëff, 25 Joer nom Fall vun der „Mauer“ steet „Schengen“ fir déi Fräiheet, déi eis esou wichteg ass. D'Mauer ass gefall duerch den Asaz an den Drock, deen d'Bierger aus Osteuropa, hiren Diktaturen entgéintgesat hunn. Et ass un eis fir dofir ze suergen, datt och nach déi kommend Generatiounen sech frei an Europa kënnen bewegen a reesen.

Mir mussen fir eis Iwwerzeegungen antrieden, mir sinn dat och deene schëlleg, déi virum enger Generatioun d'Mauer zum Fale bruecht hunn



an dat oft ënner Asaz vun hirem Liewen. D'Mauer ass zu Stepps zerfall, Schengen duerf ni falen!

Et ass also an dësem Kontext datt mir déi economesch a sozial Situatioun vun eisem Land mussen analyséieren.

No der Finanz- a Wirtschaftskris vun 2008 huet ons Economie erëm de Wee zu engem staarke Wuesstem fonnt. Dat schléit sech nidder bei der Entwécklung vum Bruttoinlandsprodukt deen déi lescht Jore substantiell gewuess ass an der positiver Nettoentwécklung vun den Aarbechtsplazen.

Kolleginnen a Kollegen,

Elo kéint ee jo mengen et wier alles an der Rei! „Tout est au mieux dans le meilleur des mondes“ ! Dat schéngt och effektiv d'Meenung vun eiser Regierung ze sinn. D'Realitéit gesäit hei am Land leider anescht aus.

De Chômage huet sech an de leschten 10 Joer quasi verduebelt an déi liicht positiv Verännerung vum leschte Joer an elo rezent kann net



doriwwer ewechtäuschen, datt de Chômage hei am Land elo struktureller Natur ass.

Dat, ganz besonnesch wat de Jugendchômage ugeet an de Laangzäitchômage vu Salarié'en déi mat méi ewéi 45 Joer hier Platz verléieren. Firwat kritt eis Regierung trotz der gudder wirtschaftlecher Situatioun de Chômage net besser an de Grëff?

Wat Familljepolitik ugeet gesäit d'Situatioun net besser aus. D'Kannergeld gëtt fir déi aktuell an déi zukünfteg Kanner substantiell verschlechtert an dat obwuel d'Regierung ëmmer nees betount, datt keen eppes verléiert.

De Congé Parental gëtt verbessert, wat fir eis eng éischt Etapp um Wee ass, fir jonke Famillje méi Flexibilitéit an deem Kontext ze ginn.

Woubäi, Kolleginnen a Kollegen, ween weess scho wat als Gesetzestext hei definitiv gestëmmt gëtt? Et schéngt jo esou hei am Land ze sinn ewéi wann déi zoustänneg Ministesch hier Projet'en selwer net géif kënnen! Eng kompetent Regierungsaarbecht gesäit fir eis anescht aus.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Salarié'en an d'Rentner hunn d'Konsequenze vun der leschter Kris 2008 ganz staark ze spiere kritt. De Chômage ass geklomm, den Index war moduléiert ginn, de Rentenajustement gouf e puer Joer ausesat, an d'Belaaschtungen duerch Steieren an TVA-Erhéijung sinn och ganz staark eropgaangen. Mir brauchen also och hei am Land eng Politik déi de Mënsch an de Mëttelpunkt stellt. Elo ass zu Lëtzebuerg awer de Contraire de Fall.

Et gëtt een d'Gefill net lass ewéi wann d'Regierungspolitik sech ëm sech selwer dréine géif. Dobäi si Pleiten, Pech a Pannen scho bal zur Gewunnecht ginn an et muss en sech froen, wat dat Ganzt soll? Mir hoffen, datt dëst net och de Fall ass an der Reform vun der Aide au Réemploi, an de Verbesserung vum de Prestatiounen an der Krankenversicherung oder an der Steuerreform.

Elo schéngt et jo ewéi wann d'Regierung alles op d'Kart vun der Steuerreform géif setzen. Ewéi wann een sech mam Scheckheft déi Sympathien wëll zeréckkafen, déi een duerch seng eegen Konzeptlosegkeet verluer huet. Op jidder Fall gesäit eng Politik am Interêt vun de schaffende Leit an de Rentner, am Interêt vun de Familljen anescht aus ewéi dat wat mir bis elo gesinn hunn.

Kolleginnen a Kollegen,

Dobäi ass kloer, datt en ganz groussen Deel vun den Entlaaschtungen duerch dës Steuerreform vun den Salarié'en an Rentner an deenen leschten Joren virfinanzéiert ginn sinn. D'Regierung gëtt den Leit also



haut beschtefalls en Deel zeréck vun deem, wat si hinne gësch a virgësch ofgehall huet.

Kolleginnen a Kollegen,

Dës Regierung ass ugetruede fir alles anescht a besser ze maachen ewéi d'Regierung virdrun, anescht ass et schonns, awer besser bei wäitem net. Mir fuerderen dofir de lëtzebuurger Staatsminister op, och a sengen Iwwerleeungen de Mënsch an de Mëttelpunkt ze stellen.

Oder anescht gesot: Dir Damen an Dir Hären an der Regierung, haalt op mat ärem Clientelismus, këmmert lech emol endlech och ëm d'Interêt'en vun de Salarié'en an de Rentner. Dir hutt am Sozialen nach ganz vill Sputt no Uewen! Këmmert lech also endlech och ëm d'Interêt'en vun deene Leit déi de Räichtum hei am Land mat hirer Aarbecht all Dag erschaffen oder erschafft hunn.

Kolleginnen a Kollegen,

Mir fuerderen dofir eis Regierung onmëssverständlech op, an alleguerten deenen Dossier'en déi geléist sinn a wou d'Regierung anscheinend bis elo incapabel ass oder ganz einfach net de Courage huet, déi Léisungen ëmzesetzen, endlech Neel mat Käpp ze maachen.

Den LCGB fuerdert dëst am Dossier vun der Lohnfortzahlung, an der Reform vun de Préretraite Progressive, der Retraite Partielle an der Aide au Réemploi. Den LCGB fuerdert den lëtzebuurger Staatsminister op, senger, wéi op der Antenne vun RTL den 25. Februar affichéierter „staarker Volentéit“ och endlech nozekommen an am Dossier vun der 52-Woche Krankmeldung ze handelen.

Den LCGB fuerdert haut hei ganz kloer, datt déi 52-Woche Guillotine verschwënnt an datt Leit déi schwéier krank sinn sech net och nach Gedanken ëm hir finanziell Existenz musse maachen. Här Staatsminister, Dir stitt am Wuert, handelt endlech ewéi sech dat och fir en Staatsminister gehéiert.

Kolleginnen a Kollegen,

Den LCGB fuerdert den Aarbechtsminister op an der Aarbechtszäitorganisatioun e Gesetzesprojet op de Wee ze bréngen, deen Referenzperiod legal kloer definéiert a Verlängerunge just am Kader vun Kollektivvertragsverhandlungen zouléisst. Deen et erméiglecht d'Planifikatioun vun den Aarbechtszäiten an den Horaire Mobile um Terrain am Betrib ze gestallten an ze geréieren.

An dësem Kontext stelle mir mat Satisfaktioun fest, datt duerch den Drock vum LCGB, d'Patronat elo bereet ass fir de Personaldelegatiounen d'Codeciounsrecht fir d'Ausschaffe vun neien Aarbechtszäitmodeller ze ginn. Dëst fir de Salarié'en endlech eng besser Conciliatioun zwëschen Aarbechtszäit an Familljeliewen kënnen ze erlaben.

An deem selwechte Kontext fuerdert den LCGB d'Introduktioun vun engem Droit au Temps Partiel fir Salarié'en, déi jonk Kanner ze betrieen hunn oder fir déijéineg, déi Zäit brauche fir no engem Fleegefall an der Famill ze kucken.

Den LCGB fuerdert en kohärent Konzept an der Familljepolitik dat niift der finanzieller Ënnerstëtzung vun de Familljen, de Congé Parental, der Garde d'Enfants, de Familljen e Choix erméiglecht, ewéi si hir Kanner wëllen erzéien.

Den LCGB fuerdert des Weideren kloer Verbesserungen um Niveau vun de Prestatiounen an der Assurance Maladie besonnesch bei de Brëller, de Soins Dentaires an der Médecine Complémentaire. Den LCGB fuerdert e kloert Bekenntnis vun der Regierung zu enger qualitativer héichwäerteger Fleege. Den LCGB fuerdert op jiddfalls eng Politik, déi der Demographie Rechnung dréit an de Patienten déi Moyaen'en bidd, déi si brauche fir mënschewierdeg an dezent kënnen ze liewen.



Kolleginnen a Kollegen,

Och wat d'Thema Tripartite ugeet schéngt d'Regierung sech erëm net méi esou kloer ze si wat se wëll. Virdéisch keng Tripartite, dunn Bipartiten, Ufank dës Joers ass nach vum Staatsminister selwer eng Tripartite an d'Spill bruecht ginn. An elo herrscht erëm Funkstille an deem Kontext!

Wéi wëllt eigentlich d'Regierung mat de Sozialpartner zesumme schaffen? Den LCGB gesäit do kee Konzept! Fir den LCGB ass et kloer, et ass un der Regierung fir dofir ze suergen, datt d'Sozialpartner mat der Regierung Léisungen zu deenen einzelnen Themen entweder ausschaffen oder wann dat net geet enger Léisung esou no kommen ewéi dat nëmme méiglech ass.

Egal wéi, ass et duerno un der Regierung fir d'Resultat vun deene Verhandlungen op den Instanzewee ze bréngen. Wann d'Regierung elo mengt, datt dëst net néideg wier, esou ass dat émsou méi en weideren Ausdrock vun der Konzeptlosegkeet vun dëser Regierung am Interêt vun den Salariéen an Rentner ze agéieren. D'Regierung dréit domadder d'Waasser op d'Mille vum Patronat, déi sech net ze schued ass, fir aus der Finanzéierung vun der CNS wëllen erauszeklappen.

Fir den LCGB ass dës Approche inakzeptabel. Den LCGB fuerdert d'Patronat onmëssverständlech op, zu hirer sozialer Verantwortung ze stoen. Sozial Verantwortung an deem Kontext bedeit fir den LCGB, datt Betriber hiren Undeel un der Steuerlaascht mussen droen, grad esou wéi hiren Drëttel zur Finanzéierung vun der sozialer Sécherheet hei am Land.

Doriwwer eraus fuerdere mir d'Patronat op, sech vill méi staark ewéi bis elo un der Lutte géint den Chômage ze bedeelegen. Mir fuerderen an deem Kontext d'Regierung an d'Patronat op, endlech déi Pisten an Modellen ze analyséieren, déi mir op den Dësch geluet hunn, fir eng reell Existenzofsécherung vun de Salairen am Privatsektor ze garantéieren.



Kolleginnen a Kollegen,

Fir de konventionéierte Secteur vun de Spideeler an dem Socio-educative Beräich fuerdert den LCGB d'strikt Gläichbehandlung mat der Fonction Publique esou ewéi dat am Accord vum 28. November 2014 an deene respektive Kollektivverträg virgesinn ass. Zënter Méint lafen Diskussiounen fir déi deementspreechend kollektivvertraglech Émssetzung.

E Resultat ass nach ëmmer net a Sicht. Dobäi léien vun den Gewerkschafte Solutiounen um Dësch. D'Regierung muss endlech an d'Féiss kommen, fir dass d'Commission Paritaire am Secteur SAS zesumme kënnt. Zënter Februar 2016 ass an dësem Sujet Funkstille. D'Akteuren awer virun allem d'Salariéeeën waarden, dass d'Aarbechten endlech ufänken. Fir e weidert Verschleefen huet den LCGB keng Gedold méi.

Och am Spidolssektor ginn d'Salariéen vertréisch mat "indiskutabelen" Offeren, déi der aktueller Situatioun awer net gerecht ginn. Et ass och d'Missioun vun enger Spidoolsfederatioun, fir hier Salariéen zefriddestellend Aarbechtskonditiounen ze schafen.



Dem LCGB seng Fuerderung ass, dass d'Salariéen endlech déi Unerkennung kréien, déi hinnen zousteet.

Et geet duer, dass e vun de wichtigsten a gréisste Beräicher hei am Land vertréisch gëtt an dass mat de Gefiller vu sozialem Engagement vun de Léit gespilt gëtt. Den Asaz vun all dëse Léit an de Gesondheetsberuffer, den sozio-educativen awer och den administrativen an technescher Beruffer muss endlech honoréiert ginn, wéi de Kollektivvertrag et verlaangt a wéi d'Regierung et versprach huet.

Dem LCGB seng Gedold huet en Enn! D'Regierung muss hier Responsabilitéit huelen, an dofir suergen, dass geleeschten Aarbecht unerkannt an anstänneg entlount gëtt.

Kolleginnen a Kollegen,

Fir datt dëst net nëmme am Gesondheetsberäich garantéiert bleift, mee an allen Secteuren vun eiser Economie, fuerdere mir e staarkt Engagement vun de Patron'en am Kollektivvertragsberäich. Grad dofir brauche mir hei am Land en staarke LCGB deen d'Interêt'en vun de Salariéen a Rentner an de Mëttelpunkt vu sengem Schaffe stellt.

Dëst Land brauch keng Regierungsgewerkschaften déi entweder, ganz schnell zahm ginn well se hier Scheewercher als geschuer betruechte kënnen oder well ee Kouhandel no deem aneren hinnen erlaabt hir ureegen Interêt'en iwwer alles ze setzen.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Gewerkschaft ass kee Selbstzweck. An Ofhängeg ass een net well een sech esou nennt, mee well een esou handelt an dat bedéngt och eng gesond Distanz zur Politik a besonnesch der Regierungspolitik. Den LCGB stellt a sengem Schaffen den Interêt vum Mënsch an de Mëttelpunkt. Als LCGB fuerdere mir eng fair, eng sozial gerecht Gesellschaft. Et schéngt haut esou ze sinn, datt den eenzelne Mënsch oft, vill ze oft, vergiess gëtt. Datt den eenzelne Mënsch net méi zielt. Net zulescht aus deem Grund gehéiert de Mënsch fir den LCGB an de Mëttelpunkt vun allen Iwwerleeungen.

Kolleginnen a Kollegen,

Et ass der Wäert fir eis Iwwerzeegungen anzetrieden.

Et ass der Wäert fir sech z'engagéieren.

Nëmme duerch Asaaz an Engagement kann ee Saachen zum Gudder veränneren.

Vive den I. Mee!

Vive den LCGB!

## Visite du Secrétaire d'État aux Communautés Portugaises

Mi-février 2016, le LCGB a été reçu par le Secrétaire d'État aux Communautés Portugaises, José Luis CARNEIRO, qui a souligné la volonté des autorités portugaises de participer activement au processus d'intégration des Portugais au Luxembourg.

Il a au-delà soulevé la nécessité de sensibiliser les Portugais en vue d'une meilleure intégration, notamment par l'apprentissage du luxembourgeois et/ou du français. La formation professionnelle continue et le besoin de l'IFSB d'offrir des formations en langue portugaise afin que la langue ne soit pas un obstacle à l'intégration des travailleurs portugais au monde de travail, furent également discutés.



## Besuch des Staatssekretärs der portugiesischen Gemeinschaften

Mitte Februar 2016 wurde der LCGB vom Staatssekretär der portugiesischen Gemeinschaften, José Luis CARNEIRO, empfangen. Dieser unterstrich die Bereitschaft der portugiesischen Behörden, den Integrationsprozess der Portugiesen in Luxemburg aktiv zu fördern.

Er unterstrich darüber hinaus, dass es notwendig sei, die Portugiesen vor allem durch das Erlernen der luxemburgischen/französischen Sprache für eine bessere Integration zu sensibilisieren. Die berufliche Weiterbildung und das Angebot des IFSBs von Schulungen in portugiesischer Sprache würden auch die Integration von portugiesischen Arbeitnehmer in der Arbeitswelt weiter stärken.

## Visite d'une délégation du syndicat autrichien ÖGB

Du 24 au 26 février 2016, une délégation de la confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) a rencontré des représentants du LCGB au Luxembourg pour une visite de travail.

## Besuch einer Delegation der österreichischen Gewerkschaft ÖGB

Vom 24. bis zum 26. Februar 2016 besuchte eine Abordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) Vertreter des LCGBs für einen Arbeitsbesuch in Luxemburg.



Visite d'entreprise Luxlait  
Besuch des Unternehmens Luxlait



Rencontre avec Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire  
Treffen mit Nicolas SCHMIT, Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft

## Réforme des allocations familiales

### Critiques du LCGB au projet de réforme injuste et incohérent confirmées par le Conseil d'État

Début mars, le Conseil d'État a adopté son avis sur le projet de loi portant réforme des allocations familiales. L'avis en question formule toute une série de critiques qui ont aussi été adressées à maintes reprises par le LCGB. Outre le constat que la politique familiale du gouvernement est très incohérente et sans concept global, à cause d'une mise en œuvre totalement disjointe, le projet de réforme creuse sans scrupules les inégalités entre familles actuelles et futures.



A situation égale, les familles nombreuses actuelles courent également le risque, lors d'un changement de la situation familiale, de se voir attribuer différentes sommes d'allocation familiale du fait que la logique du montant unique par enfant est appliquée aux montants progressifs actuels. Tout comme le LCGB, le Conseil d'État a souligné que le crédo gouvernemental du « personne ne perdra » ne correspond pas à la réalité puisque les familles nombreuses subiront, sans distinction, des pertes au niveau de l'allocation de rentrée scolaire.

Même si les nombreuses critiques du Conseil d'État ne sont pas assorties d'oppositions formelles, le gouvernement devrait quand même procéder à une série d'amendements du projet de loi actuel afin de l'améliorer et de le rendre plus cohérent.

## Reform des Kindergeldes

### Kritiken des LCGBs am unfairen und inkohärenten Reformvorhaben wurden vom Staatsrat bekräftigt

Der Staatsrat hat seinen Standpunkt zum Reformvorhaben bezüglich der Familienleistungen mit einer Reihe von Kritiken geäußert; Kritiken, die der LCGB zuvor bereits wiederholte Male geäußert hatte. Neben der Feststellung, dass die Familienpolitik der Regierung sehr inkonsequent ist und jedes Gesamtkonzeptes entbehrt, vergrößert das Reformvorhaben skrupellos die Unterschiede zwischen heutigen und künftigen Familien.



In der gleichen Situation laufen die heutigen kinderreichen Familien Gefahr, im Falle einer Veränderung der Familiensituation, unterschiedliche Kindergeldbeträge zu erhalten, weil die Logik des einzelnen Betrages pro Kind auf die derzeitigen progressiven Beträge angewendet würde. Genau wie der LCGB unterstrich auch der Staatsrat, dass das Credo der Regierung „Niemand wird verlieren“ nicht der Wirklichkeit entspricht: kinderreiche Familien werden Einbußen bei der Ausbezahlung des Beitrages zum Schulbeginn erfahren.

Selbst wenn die zahlreichen Kritiken des Staatsrates nicht von strikten Oppositionen begleitet sind, sollte die Regierung eine Reihe von Änderungen am derzeitigen Gesetzesentwurf vornehmen, um diesen zu verbessern und kohärenter zu gestalten.



**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](http://WWW.LCGB.LU)

## Réforme fiscale : un résultat décevant !

En février et mars, le LCGB a communiqué sa position quant à la réforme fiscale proposée. En général, le LCGB s'est exprimé en faveur de toutes les mesures visant des allègements fiscaux pour les salariés et les pensionnés, dont notamment la revalorisation du chèque repas à hauteur de 10,80 €, réalisée sur insistance du LCGB.

Le LCGB a néanmoins souligné que la réforme proposée ne soit pas suffisante et exige, outre les mesures gouvernementales, la mise en place des mesures dans l'intérêt de tous les contribuables suivantes :

1. Retour vers une adaptation régulière des barèmes d'imposition à la progression du coût de la vie afin d'éviter des futures érosions salariales ;
2. Exonération complète du salaire social minimum non-qualifié de l'impôt sur le revenu équivalente à une augmentation de 5,1 % du salaire net à disposition des salariés concernés en 2016. Cette exonération créera un pouvoir d'achat plus élevé, qui sera également bénéfique pour la consommation intérieure ;
3. Adaptation de la structure du barème d'imposition pour étaler et aplatir la progression des différents taux d'imposition (aplanissement du « Mëttelstandsbockel ») ;
4. Rectification des inégalités au niveau de la classe d'imposition 1a, qui pénalise démesurément les parents monoparentaux par rapport aux couples mariés (classe 2) par une adaptation appropriée du barème d'imposition de cette classe ou bien par sa suppression pure et simple.

Le LCGB tient à souligner que, sans la mise en œuvre de ses 4 revendications, la réforme proposée par le gouvernement ne peut guère être considérée comme véritable réforme fiscale. Bien que des allègements fiscaux sont prévus, l'envergure de la réforme n'est nullement suffisante pour indemniser adéquatement les salariés et pensionnés pour les prélèvements fiscaux supplémentaires et les réductions des transferts sociaux subis au cours des dernières années (augmentation de la TVA, détérioration des différents montants de l'allocation familiale, impôt d'équilibrage budgétaire temporaire, etc.).



## Die Steuerreform: ein enttäuschendes Ergebnis!

Im Februar und März äußerte der LCGB seine Position zur Steuerreform. Allgemein befürwortete der LCGB sämtliche Maßnahmen zur Steuererleichterung der Arbeitnehmer und Rentner, insbesondere die Aufwertung des Mahlzeitengutscheins auf 10,80 Euro, die auf Drängen des LCGBs hin vorgenommen wurde.

Der LCGB unterstrich hingegen jedoch auch, dass die vorgeschlagene Reform nicht ausreiche und forderte zuzüglich zu den Regierungsmaßnahmen, die Umsetzung folgender Maßnahmen im Interesse aller Steuerzahler:

1. Rückkehr zu einer regelmäßigen Anpassung der Steuersätze an die Steigerung der Lebenshaltungskosten, um weitere Lohnverschlechterungen zu vermeiden;
2. Vollständige Einkommenssteuerbefreiung des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer, was einer Anhebung um 5,1 % des Nettolohns, der den betroffenen Arbeitnehmern 2016 zur Verfügung steht, entspricht. Diese Steuerbefreiung würde eine höhere Kaufkraft mit sich bringen und somit ebenfalls dem heimischen Konsum zugutekommen;
3. Anpassung der Struktur des Steuersatzes im Sinne einer Ausweitung und Abflachung der Steigerung der einzelnen Steuersätze (Abflachung des „Mëttelstandsbockels“);
4. Aufhebung der Ungleichheiten bezüglich der Steuerklasse 1a, die Alleinerziehende im Vergleich zu verheirateten Paaren (Steuerklasse 2) benachteiligt. Dies sollte durch eine adäquate Anpassung des Steuersatzes dieser Klasse oder durch deren simple Abschaffung zu Stande kommen.

Der LCGB möchte betonen, dass ohne die Umsetzung seiner 4 Forderungen, die von der Regierung vorgeschlagene Reform nicht wirklich als Steuerreform betrachtet werden kann. Wenngleich steuerliche Erleichterungen vorgesehen sind, reicht die Tragweite der Reform nicht aus, um die Arbeitnehmer und Rentner für die zusätzlichen Steuerbelastungen und Herabsetzungen der sozialen Transferleistungen der vergangenen Jahren (Anhebung der Mehrwertsteuer, Senkung der einzelnen Familienleistungsbeträge, zeitweilige Haushaltsausgleichssteuer usw.) zu entschädigen.

## Financement de l'assurance maladie-maternité

### Non à une désolidarisation de la part des employeurs !

Les organisations syndicales LCGB et OGBL ont pris connaissance du plaidoyer de l'UEL d'un retrait de l'organisation patronale du financement des prestations en nature de l'assurance maladie. En contrepartie, l'UEL propose que les employeurs prennent intégralement en charge le financement des prestations en espèces. Cette proposition est motivée au prétexte que seules les prestations en espèces concerneraient directement les entreprises tandis que les prestations en nature seraient, elles, intimement liées à la politique de santé du gouvernement qui serait indépendante des intérêts et préoccupations des entreprises. Tout ceci est évidemment absurde et sans fondement.

Les organisations syndicales tiennent à rappeler que le système de sécurité sociale luxembourgeois est un système de cogestion tripartite entre l'État, les assurés et les employeurs ayant pour objet de répartir les charges tout en constituant une réserve. Une désolidarisation de la part des employeurs dans le cadre des prestations en nature de l'assurance maladie ne constituerait qu'un premier pas en vue de se défaire de leur responsabilité sociale ainsi que de leur obligation de cofinancement. A long terme, d'autres tentatives de leur part visant à se retirer d'autres branches des assurances sociales sont susceptibles d'aboutir à la suppression de l'ensemble du système de protection sociale luxembourgeois. Une telle approche est inacceptable pour les parties prenantes.

Les organisations syndicales précitées critiquent également le fait que l'UEL, sans attendre leur prise de position, a profité entretemps pour divulguer sur la place publique ses propositions au sujet d'une réforme de la CNS. Les parties prenantes considèrent le modus operandi de l'UEL comme un bon exemple de « comment il ne faut pas faire » pour réanimer ou relancer le dialogue social.

**Au lieu de démanteler insidieusement notre système de la sécurité sociale par un désengagement des employeurs dans son financement, les parties prenantes proposent au vu de la bonne situation financière de l'assurance maladie de faire profiter les cotisants d'une amélioration des prestations de l'assurance maladie.**

## Finanzierung der Kranken- und Mutterschaftskasse!

### Nein zur Entsolidarisierung seitens der Arbeitgeber!



Die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL haben das Befürworten der Arbeitgeberorganisation UEL, eines Rückzuges der Arbeitgeber aus der Finanzierung der Naturalleistungen der Krankenkasse, zur Kenntnis genommen. Die UEL schlägt im Gegenzug hierzu vor, dass die Arbeitgeber die vollständige Finanzierung der Finanzleistungen übernehmen. Dieser Vorschlag wird mit dem Vorwand begründet, dass nur die Finanzleistungen die Unternehmen betreffen, während die Naturalleistungen an die Gesundheitspolitik der Regierung gebunden seien, die unabhängig von den Interessen und Sorgen der Unternehmen sei. Dies ist selbstverständlich absurd und vollkommen unbegründet.

Die Gewerkschaften möchten daran erinnern, dass das luxemburgische Sozialversicherungssystem ein Mitbestimmungssystem zu dritt, mit dem Staat, den Versicherten und den Arbeitgebern, ist. Es verteilt die Finanzlasten und bildet zugleich eine Rücklage. Eine Desolidarisierung seitens der Arbeitgeber im Rahmen der Naturalleistungen der Krankenversicherung würde lediglich einen ersten Schritt in Richtung Abgabe deren sozialer Verantwortung sowie deren Verpflichtung zur Kofinanzierung der Sozialversicherung darstellen. Langfristig könnten weitere Versuche der Arbeitgeber, sich aus anderen Zweigen der Sozialversicherung zurückzuziehen, zur Aufhebung des gesamten luxemburgischen Sozialschutzsystems führen. Ein derartiger Ansatz ist untragbar.

Unabhängig vom Inhalt der Vorschläge der UEL, kritisieren die obengenannten Gewerkschaften den Umstand, dass die UEL, ohne auf den Standpunkt der Gewerkschaften zu warten, in der Zwischenzeit in aller Öffentlichkeit ihre Vorschläge und Anregungen zur Reform der nationalen Gesundheitskasse CNS breitgetreten hat. Diese Vorgehensweise der UEL ist ein Paradebeispiel dafür, was man nicht machen soll, wenn man den Sozialdialog ankurbeln will.

**Anstatt unser Sozialversicherungssystem durch die Entsolidarisierung und den Rückzug der Arbeitgeber von seiner Finanzierung zu sabotieren, schlagen die Sozialpartner angesichts der guten Finanzlage der Krankenversicherung vor, die Beitragszahler an einer Verbesserung der Leistungen der Krankenversicherung teilhaben zu lassen.**

## Forum de la sécurité et de la santé au travail

### Charte nationale « VISION ZERO »

La 10<sup>e</sup> édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail a eu lieu à la Luxexpo le 24 mars 2016. Lors de la séance académique en présence de Leurs Altesses Royales le Grand-Duc Héritier et la Grande-Duchesse Héritière, les acteurs nationaux impliqués ont annoncé une nouvelle action nationale pour promouvoir la sécurité et la santé au travail basée sur la « VISION ZERO ».



Afin de sortir de l'état de stagnation des accidents de travail des dernières années, ils ont ainsi signé une charte nationale « VISION ZERO » pour redynamiser la sécurité et la santé au travail, laquelle se décline en trois objectifs pour la période 2016 à 2022 :

- prise de conscience de tous les salariés et de tous les autres acteurs impliqués des avantages d'une approche systémique voire intégrée de la sécurité et de la santé au travail ;
- diminution de 20 % du taux de fréquence national<sup>1</sup>, tous secteurs confondus, des accidents liés au travail par rapport à 2014 (taux de fréquence de 5,37 %), en dirigeant un effort particulier aux secteurs à risques les plus élevés ;
- à moyen et long terme, l'objectif de la « VISION ZERO » demeure la diminution continue du nombre des accidents graves et mortels, c'est-à-dire zéro mort, zéro blessé grave<sup>2</sup>.

La « VISION ZERO » est une stratégie de prévention en sécurité et santé au travail qui a trouvé un consensus au niveau mondial de l'Association internationale de la Sécurité sociale (ISSA). Elle ne signifie pas que le risque au travail est nul, mais qu'il faut réduire au maximum les sources potentielles de risque.



<sup>1</sup> Nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité.

<sup>2</sup> Les accidents graves étant définis comme accidents ayant entraîné une incapacité partielle permanente d'au moins 10%.

## Forum für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

### Nationale Charta „VISION NULL“

Die zehnte Ausgabe des Forums für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fand am 24. März 2016 statt. Anlässlich einer akademischen Sitzung im Beisein der großherzoglichen Hoheiten, des Erbgroßherzogs und der Erbgroßherzogin, haben die betroffenen nationalen Träger eine landesweite Aktion zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf der Basis der „VISION NULL“ angekündigt.

Um aus der Stagnation bei den Betriebsunfällen der vergangenen Jahre herauszutreten, haben die nationalen Träger die nationale Charta „VISION NULL“ unterzeichnet, die der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu einer neuen Dynamik verhelfen soll. Diese Charta beinhaltet drei Zielsetzungen für die Jahre 2016 bis 2022:

- Bewusstseinsbildung aller Arbeitnehmer und aller sonstigen betroffenen Akteure, für die Vorteile eines systemischen bzw. umfassenden Ansatzes;
- Senkung um 20 % der landesweiten Unfallhäufigkeit<sup>1</sup> in allen Sparten und Bereichen, d.h. der arbeitsbedingten Unfälle gegenüber 2014 (Unfallhäufigkeit von 5,37 %), wobei besondere Bemühungen in den Bereichen mit den höchsten Unfallrisiken unternommen werden;
- Mittelfristig und langfristig bleibt die „VISION NULL“ das Ziel, d.h. die fortwährende Senkung der Zahl der schweren und tödlichen Unfälle, mit anderen Worten null Tote, null Schwerverletzte<sup>2</sup>.

Die „VISION NULL“ ist eine Präventionsstrategie für Sicherheit und Gesundheit, die auch weltweit Zustimmung durch die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) gefunden hat. Dies bedeutet nicht, dass das Risiko am Arbeitsplatz null ist, sondern dass weitestgehend die potentiellen Risikoherde eingeschränkt werden sollen.



#### Les signataires : Die Unterzeichner:

Ministère de la Sécurité sociale,  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de  
l'Économie sociale et solidaire,  
Ministère de la Santé,  
Ministère du Développement durable  
et des Infrastructures, Ministère de la  
Fonction publique et de la Réforme  
administrative, Ministère de  
l'Intérieur, CGFP, LCGB,  
OGBL, Association  
d'assurance accident,  
UEL & INDR.

<sup>1</sup> Zahl der anerkannten Unfälle x 100 / Anzahl Arbeitnehmereinheiten.

<sup>2</sup> Schwere Unfälle werden definiert als Unfälle, die zu einer teilweisen unveränderlichen Arbeitsunfähigkeit von mindestens 10 % geführt haben.

## Conférence « Emploi&Handicap »

Organisée à l'initiative des signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi », en collaboration avec l'ADEM, une conférence « Emploi&Handicap » a eu lieu le 19 avril 2016 afin de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

L'approche pragmatique des organisateurs consiste à proposer :

1. aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé un outil facile à utiliser pour mettre en valeur leurs compétences. S'ils le souhaitent, ils peuvent décider de placer ce profil de compétences anonyme sur le nouveau Jobboard de l'ADEM ;
2. aux chefs d'entreprise : un document unique standardisé, leur fournissant toutes les informations essentielles pour recruter un salarié handicapé et apprécier rapidement l'intérêt des compétences proposées pour leur entreprise tout en renvoyant vers les aides d'embauche potentielles pour plus de détails si besoin.

Le service employeurs de l'ADEM, et plus particulièrement les conseillers en charge des salariés à capacité de travail réduite et salariés handicapés, accompagnent les demandeurs d'emploi en question dans leur démarche. Les signataires de la charte peuvent également assister les candidats pour remplir la fiche et la placer sur le Jobboard de l'ADEM.



## Konferenz „Arbeit & Behinderung“

Auf Initiative der Unterzeichner der „Charta zur beruflichen Chancengleichheit für behinderte Menschen“ und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt ADEM, fand am 19. April 2016 eine Konferenz „Arbeit & Behinderung“ zur Förderung der Integration behinderter Menschen ins Berufsleben statt.

Der pragmatische Ansatz der Organisatoren sieht Folgendes vor:

1. Einen einfachen Weg, die Kompetenzen von Arbeitssuchenden mit Behinderungen in den Vordergrund zu stellen. Falls gewünscht, können die Arbeitssuchenden ihr Kompetenzprofil anonym auf dem „Jobboard“ der ADEM zur Verfügung stellen.
2. Zur Verfügungstellung eines standardisierten Dokumentes für Unternehmen mit allen wichtigen Informationen zur Einstellung von behinderten Arbeitnehmern, welches eine schnelle Bewertung der vorgeschlagenen Kompetenzen für das Unternehmen erlaubt, unter Verweis auf potentielle Einstellungsbeihilfen und weiterer Details, falls benötigt.

Der Dienst für Unternehmen der ADEM mitsamt den Beratern, die sich um Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit und Arbeitnehmer mit Behinderungen kümmern, begleitet den Arbeitssuchenden in seinem Vorgehen. Auch die Unterzeichner der Charta können die Bewerber unterstützen, die benötigten Formulare auszufüllen und diese auf dem „Jobboard“ der ADEM zu platzieren.



## Entrevue avec la Ministre de la Famille Hausse des prix de pensions et réforme des prestations familiales

Fin avril, une délégation du LCGB a rencontré la Ministre de la Famille, Corinne CAHEN, afin de discuter des augmentations récentes de prix de pensions des établissements pour personnes âgées et de la réforme des allocations familiales. Le LCGB avait déjà au préalable thématiqué la politique des hausses de prix en insistant sur 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.

Le LCGB a souligné que cette croissance des prix frappe de plein fouet les personnes concernées, pour la plupart des retraités, puisque leur revenu a stagné au cours de cette période. Voilà pourquoi le LCGB demande une adaptation du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique par le biais du Fonds National de la Solidarité (FNS) afin de venir plus tôt et plus adéquatement à l'aide des personnes concernées. A ce sujet, le LCGB a rappelé que le cadre légal y relatif 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.

La Ministre de la Famille a informé que le gouvernement est actuellement en train de préparer une analyse des différentes composantes afin de rendre les prix de pension plus transparents. Une révision du cadre légal de l'accueil gérontologique pourrait également être envisagée, notamment pour garantir que les prix de pensions qui dépassent les limites prévues par la loi ne seront pas à charge des personnes qui bénéficient d'une aide étatique du FNS. Ces travaux devront cependant s'inscrire dans le cadre de la réforme de l'assurance dépendance afin de permettre la mise en œuvre d'un concept global dans l'intérêt des bénéficiaires. Bien qu'une approche cohérente soit saluée par le LCGB, le syndicat a insisté que les réformes envisagées doivent être réalisées rapidement afin d'éviter une aggravation de la situation financière des populations concernées.

Finalement, le LCGB a souligné que le gouvernement devrait encore prendre en compte les nombreuses critiques du Conseil d'État pour adapter et améliorer le projet de loi portant réforme des prestations familiales avant de le faire passer au vote de la Chambre des députés. A ce propos, la Ministre de la Famille a confirmé qu'une série d'amendements est effectivement prévue.

## Unterredung mit der Familienministerin Anhebung der Pensionstarife und Reform der Familienleistungen

Am 25. April traf eine Abordnung des LCGBs die Familienministerin, Corinne CAHEN, zur Erörterung der jüngsten Anhebungen der Pensionstarife für Einrichtungen für ältere Menschen und der Reform der Familienleistungen. In der Vergangenheit hatte der LCGB bereits die Politik der Anhebungen der Tarife thematisiert und auf eine tiefgreifende Analyse der Pensionstarife bestanden, damit mehr Transparenz, sowohl für die Einrichtungen als auch für die Begünstigten des Systems, geschaffen werden könnte.

Der LCGB unterstrich, dass die Anhebung der Pensionstarife die Betroffenen, meist Rentner, mit voller Wucht getroffen hat, da deren Einkommen in derselben Zeit stagniert hat. Der LCGB fordert daher eine Anpassung des Gesetzesrahmens zur Betreuung älterer Menschen über den Nationalen Solidaritätsfonds (FNS), damit die Betroffenen früher angemessene Unterstützung erhalten können. Der LCGB erinnert daran, dass der jeweilige Gesetzesrahmen seit 2004 nicht mehr der Wirklichkeit angepasst wurde, so dass die Höhe des staatlichen Beitrages und dessen Berechnungsgrundlage nicht mehr ausreichen.

Die Familienministerin teilte mit, dass die Regierung die einzelnen Komponenten der Pensionstarife zurzeit genau unter die Lupe nimmt, um diese transparenter gestalten zu können. Eine Überarbeitung des Gesetzesrahmens der Betreuung älterer Menschen könnte in diesem Zusammenhang ebenfalls ins Auge gefasst werden, insbesondere damit die Pensionstarife, die die gesetzlichen Grenzen überschreiten, nicht mehr zu Lasten der FNS Empfänger fallen. Diese Arbeiten müssen sich jedoch innerhalb des Rahmens der Reform der Pflegeversicherung ansiedeln, damit die Umsetzung eines umfassenden Konzeptes im Interesse der Begünstigten möglich wird. Wenngleich ein kohärenter Ansatz vom LCGB begrüßt wird, besteht die Gewerkschaft darauf, dass die beabsichtigten Reformen rasch verwirklicht werden, damit eine Verschlechterung der finanziellen Lage der Betroffenen vermieden werden kann.

Schlussendlich betonte der LCGB, dass die Regierung die zahlreichen Kritiken des Staatsrates ernst nehmen sollte, um den Gesetzesentwurf zur Reform der Familienleistungen anzugleichen und zu verbessern, bevor dieser zur Abstimmung in die Abgeordnetenkammer gelangt. Die Familienministerin bestätigte, dass in der Tat eine Reihe Änderungen vorgesehen seien.



## Sécurité et santé au travail

### Revalorisation du rôle du délégué à la sécurité et à la santé grâce à l'initiative du LCGB

Une réunion de travail entre le LCGB, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et l'Inspection du Travail et des Mines, a eu lieu en date du 12 mai 2016. Des sujets d'actualité particulièrement liés aux secteurs de la construction et de l'artisanat furent discutés, dont notamment la réforme de la loi réglant le détachement des salariés dans d'autres États membres de l'UE ainsi que la sécurité et la santé au travail.

Quant à la réforme de la loi nationale réglant le statut des salariés détachés, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas SCHMIT, a souligné que l'autorité de l'Inspection du Travail et des Mines devra être renforcée afin de garantir le respect des règles actuelles au niveau des horaires de travail, des salaires et de la sécurité. Au-delà, les directives européennes concernant le détachement des salariés devraient également être adaptées afin d'entraver les problèmes particuliers liés aux secteurs de la construction et de l'artisanat. Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a en outre rappelé l'importance de l'engagement des syndicats dans ce contexte. Le LCGB défend d'ores et déjà au quotidien les droits des plus que 42.000 salariés détachés actuellement employés par ces secteurs au Luxembourg.

Le président national du LCGB Patrick DURY, a insisté sur la nécessité de toute formation continue et que surtout le volet pratique de toute formation pour les délégués à la sécurité et à la santé, déjà offert par le LCGB en collaboration avec l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment S.A.), devra jouer un rôle central. Ces formations permettraient aux délégués du personnel de mieux pouvoir accomplir leurs tâches quotidiennes au sein des entreprises.

Cette initiative du LCGB fut bien reçue par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas SCHMIT, qui a par conséquent assuré toute sa volonté de soutien pour un projet élargi afin de renforcer le rôle des délégués du personnel à l'aide d'une formation continue pratique pour le secteur de la construction en étroite collaboration avec l'ITM.

## Sicherheit am Arbeitsplatz

### Aufwertung der Aufgaben des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten dank der Initiative des LCGBs

Am 12. Mai 2016 fand eine Arbeitsbesprechung zwischen Vertretern des LCGB Bau- und Handwerkswesens, des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft und der Gewerbeinspektion statt. Auf der Tagesordnung standen die Reform des Gesetzes zur Entsendung von Arbeitnehmern in andere EU-Mitgliedsstaaten sowie die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Themen, die vor allem das Bau- und Handwerkswesen betreffen.

Bezugnehmend auf die Reform des nationalen Gesetzes zur Entsendung von Arbeitnehmern erklärte der Minister für Arbeit und Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Nicolas SCHMIT, dass hier vor allem die Rolle der Gewerbeinspektion gestärkt werden muss, um die Einhaltung der geltenden Regeln zu z.B. Arbeitszeiten, Gehalt und Sicherheit zu garantieren. Aber auch auf europäischer Ebene müssen die Richtlinien angepasst werden, um den differenzierten Problemen in diesem Bereich entgegenzuwirken. Der Minister für Arbeit und Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Nicolas SCHMIT, unterstrich, dass hier auch der Einsatz der Gewerkschaften gefragt ist, um die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren. Hierzulande arbeiten allein im Bausektor über 42.000 aus dem Ausland nach Luxemburg entsendete Arbeiter, für deren Rechte sich der LCGB einsetzt.

Der Nationalpräsident des LCGBs, Patrick DURY, betonte ebenfalls die Notwendigkeit von Aus- und Weiterbildungen. Eine praktisch orientierte Weiterbildung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten der Personalvertreter, wie sie bereits vom LCGB in Zusammenarbeit mit dem IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment S.A.) organisiert wird, muss hierbei eine zentrale Rolle spielen. Die Personalvertreter können durch diese gezielten Schulungen ihre Aufgaben in den Unternehmen besser wahrnehmen.

Diese Initiative des LCGBs fand allgemein Anklang und Arbeitsminister Nicolas SCHMIT sicherte abschließend seine volle Unterstützung eines Projektes zu, das die Rolle der Personaldelegierten im Bereich Bau und Handwerk in enger Zusammenarbeit mit der ITM durch eine praxisnahe Weiterbildungen stärken soll.



## Réforme de l'assurance dépendance

Dans l'intérêt des bénéficiaires du système et des emplois dans le secteur d'aides et de soins, le LCGB revendique une réforme qui met l'accent sur les moyens nécessaires pour garantir des soins de haute qualité.

### Au niveau du financement :

- une fin rapide aux mesures d'économie budgétaires du « Zukunftspak » ;
- une augmentation de la participation financière de l'État de 40 % à minimum 45 % des dépenses courantes ;
- une participation des entreprises au financement ;
- la recherche de sources de financement alternatives ;

### et d'ordre général :

- un dialogue social actif avec tous les partenaires sociaux ;
- un concept global avec un lien clair et précis entre la réforme de l'assurance dépendance et la révision de la loi hospitalière ;
- une révision rapide du cadre légal afin de permettre la mise en œuvre des crédits-tampons transitoires prévus pour 2015-2016 ;
- un avant-projet de loi complet avec
  - l'ensemble des textes des règlements grand-ducaux cités dans l'avant-projet de loi (évaluations & niveau de qualité)
  - un modèle-type des nouvelles synthèses de prises en charge
  - un relevé des activités prises en charge avant et après la réforme
- une assurance dépendance basée sur une approche individuelle, ce qui est difficilement réalisable par un modèle par niveaux de dépendance ;
- une réforme des plans de prise en charge pour permettre plus de flexibilité au niveau des soins, rendant ainsi le modèle forfaitaire proposé obsolète ;
- un système de contrôles de qualité sur le terrain, donc proche des patients ;
- une période transitoire claire et précise vers le nouveau système d'assurance dépendance ;
- un bilan intermédiaire de la réforme ;
- une étude des prix de pensions ;
- ainsi que la révision du fonctionnement de l'accueil gérontologique.

## Reform der Pflegeversicherung

Im Interesse der Leistungsempfänger und der Arbeitsplätze im Pflege- und Sozialsektor fordert der LCGB eine Reform, die den Schwerpunkt auf die erforderlichen Mittel zur Gewährleistung hochwertiger Pflegeleistungen legt.

### Der LCGB fordert bezüglich der Finanzierung:

- die rasche Beendigung der Haushaltseinsparungsmaßnahmen des „Zukunftspakets“,
- die Anhebung der finanziellen Beteiligung des Staates von 40 % auf mindestens 45 % der laufenden Ausgaben,
- eine Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung der Leistungen,
- die Suche nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten,

### und allgemein:

- ein aktiver Sozialdialog mit allen Sozialpartnern,
- ein Gesamtkonzept mit einer klaren und deutlichen Verbindung zwischen der Reform der Pflegeversicherung und der Überarbeitung des Krankenhausgesetzes,
- die rasche Schaffung eines Gesetzesrahmens, der die Zurverfügungstellung von Übergangskrediten für die Jahre 2015-2016 erlaubt,
- einen vollständigen Gesetzesentwurf mit
  - sämtlichen Texten der großherzoglichen Verordnungen, die im Gesetzesentwurf erwähnt werden (Beurteilungen und Qualitätslevel),
  - ein Muster der neuen Synthesen der Pflegeleistungsübernahmen,
  - ein Verzeichnis der übernommenen Leistungen vor und nach der Reform,
- eine Pflegeversicherung auf Basis eines individuellen Ansatzes, der durch ein Modell mit verschiedenen Pflegeabhängigkeitsstufen schwierig umsetzbar ist,
- eine Reform der Leistungsübernahmepläne, für mehr Flexibilität bei den Pflegeleistungen, wodurch das vorgeschlagene Pauschalpflegemodell hinfällig wird,
- ein System mit Qualitätskontrollen vor Ort, nah bei den Patienten,
- eine klar definierte Übergangszeit zur Einführung des neuen Pflegeversicherungssystems,
- eine Zwischenbilanz der Pflegeversicherungsreform,
- eine Studie über die Pensionstarife
- sowie die Überarbeitung der Funktionsweise der Altersbetreuung.





### Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie  
rfornieri@lcgb.lu



### Marc KIRCHEN

Industrie  
mkirchen@lcgb.lu



## Visite de l'usine à Contern

Début mars 2016, l'assistant syndical, Marc KIRCHEN, a accompagné les délégués permanents de Dupont de Nemours et Dupont Teijin Films, Nico KIEFFER, Marco MAJERUS et Gilbert RUMÉ, lors d'une visite de l'usine de Dupont à Contern.

A cette occasion, des discussions ouvertes avec les salariés concernant la situation actuelle ont été menées et ils ont été informés des adresses compétentes en cas de questions supplémentaires. L'invitation aux soirées thématiques dédiées à la déclaration d'impôts ainsi qu'à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai faisait partie des thèmes discutés lors de ce passage sur le terrain.

## Rotarex S.A.

### Nouvelle convention collective

Début mars 2016, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Rotarex S.A., qui est, depuis plus de 90 ans, un leader mondial dans la fabrication d'équipements pour les gaz à haute pression (vannes, raccords, détendeurs, etc).

L'accord signé pour une durée de trois ans comprend les améliorations des conditions pour les 527 salariés du site luxembourgeois de Lintgen suivantes :

- Mise en application du nouveau système d'évolution salariale permettant l'obtention d'une augmentation salariale et/ou une prime annuelle pour une enveloppe globale minimale de 5 % de la masse salariale ;
- Harmonisation de la prime d'ancienneté pour l'ensemble des salariés ;
- Droit à la préretraite solidarité conformément aux dispositions légales.

### Neuer Kollektivvertrag

Anfang März unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter des Unternehmens Rotarex S.A, das seit mehr als 90 Jahren existiert und weltweiter Marktführer in der Herstellung von Hochdrucksystemen zur Speicherung von Gasen (Hochdruckventile, Anschlüsse, Druckregler, usw.) ist.

Der unterzeichnete Vertrag enthält folgende Arbeitsplatzverbesserungen für die 527 Mitarbeiter des luxemburgischen Standorts in Lintgen:

- Anwendung des neuen Lohnentwicklungs-Systems, welches den Erhalt einer Gehaltserhöhung und/oder einer jährlichen Prämie eines Gesamtbetrages von mindestens 5% der Lohnsumme ermöglicht;
- Harmonisierung der Dienstalterszulage für die gesamte Belegschaft;
- Rechtmäßiges Anrecht auf den solidarischen Vorruhestand.

## Besuch des Werks in Contern

Anfang März besuchte Gewerkschaftsassistant, Marc KIRCHEN, gemeinsam mit den permanenten Delegierten von Dupont de Nemours und Dupont Teijin Films, Nico KIEFFER, Marco MAJERUS und Gilbert RUMÉ, das Dupont-Werk in Contern.

Anlässlich dieses Rundgangs wurden offene Gespräche mit den Mitarbeitern bezüglich der aktuellen Situation geführt und die nötigen Kontaktadressen übermittelt. Darüber hinaus wurden die Mitarbeiter zu den Informationsabenden zur Steuerklärung und zur 1. Mai Veranstaltung eingeladen.



## Plan d'avenir LUX 20XX

### Le LCGB-SESM a rencontré le Ministre de Travail

Afin de consolider les environ 4.200 emplois de la sidérurgie luxembourgeoise, sans pourtant oublier les emplois périphériques, le LCGB-SESM a analysé l'accord social LUX 2016 et présenté ses réflexions au Ministre de Travail, Nicolas SCHMIT, afin de préparer les négociations d'un nouveau plan d'avenir pour la sidérurgie luxembourgeoise « LUX 20XX ».

En considérant la situation économique non stable du secteur luxembourgeois (fermetures de Schifflange et Bettembourg, arrêt de production du train C de Rodange, etc.) et que l'accord tripartite actuel LUX 2016, qui a permis d'éviter 900 licenciements, viendra à échéance fin 2016, le LCGB-SESM a réitéré sa demande d'un concept global de pérennisation de la sidérurgie luxembourgeoise.

Les réflexions ont été réalisées à 3 niveaux :

#### 1. Analyse détaillée de la situation comptable et financière

Même dans un contexte difficile, la plupart des sites de production génère des résultats d'exploitation confortables. Pourtant, les investissements prévus ne reflètent guère ces résultats et ne valorisent nullement le rôle des outils sociaux dans la création d'un tel bénéfice. Le LCGB-SESM insiste que ces résultats positifs devraient absolument garantir une capacité d'autonomie en termes d'investissement pour les sites luxembourgeois.

#### 2. Situation industrielle

En rappelant les mises « sous cocon » des sites de Schifflange et de Bettembourg, qui ont abouti à une fermeture définitive, le LCGB-SESM doit malheureusement constater que l'empreinte sidérurgique au Luxembourg ne cesse de diminuer. Un plan de compétitivité annoncé par ArcelorMittal en juillet 2013 nous a jusqu'aujourd'hui relevé une seule économie : un gain estimé de 12€/t par le volet social lié au démantèlement désastreux de la convention collective. Le LCGB revendique par conséquent un véritable concept d'avenir pour l'intégralité du secteur sidérurgique luxembourgeois par la recherche et le développement de produits phares à haute valeur ajoutée ainsi qu'une stratégie commerciale liée.

#### 3. Analyse détaillée de la situation des ressources humaines

La pyramide d'âges et les conséquences des restructurations relèvent un certain manque de personnel tandis que le travail intérimaire (travail coûteux) ne cesse de progresser. Il faudra alors embaucher du personnel et poursuivre avec une pré-retraite adaptée qui permettra la transition du savoir-faire. Il faut au-delà continuer la cellule de reclassement (CDR) permettant une meilleure gestion du rééquilibrage de la structure des effectifs. Le LCGB-SESM revendique dans ce contexte une véritable valorisation de la CDR en tant qu'outil de premier choix afin de permettre de faire face aux situations de basse et de haute conjoncture à l'aide d'un pool de salariés en tant qu'élément primordial des sources de variabilité et de flexibilité.

## Zukunftsplan LUX 20XX

### Der LCGB-SESM traf den Arbeitsminister

Um die etwa 4.200 Arbeitsplätze der luxemburgischen Stahlindustrie, ohne die dazugehörigen Arbeitsfelder zu vergessen, abzusichern, hat der LCGB-SESM das Sozialabkommen LUX 2016 untersucht und dem Arbeitsminister Nicolas SCHMIT seine Überlegungen in Bezug auf die Verhandlungen des neuen Zukunftsplanes „LUX 20XX“ vorgestellt.

In Anbetracht der wirtschaftlichen Lage des an Stabilität mangelnden Stahlsektors (Schließung von Schifflingen und Bettembourg, Stopp der Produktion in Halle C in Rodange usw.) und angesichts der Fälligkeit zum 31. Dezember 2016 des aktuellen Dreierabkommens LUX 2016, mit dem 900 Entlassungen vermieden werden konnten, hat der LCGB-SESM seinen Antrag auf ein umfassendes Konzept für den Fortbestand der Luxemburger Stahlindustrie wiederholt.

Die Überlegungen wurden auf 3 Ebenen geführt:

#### 1. Ausführliche Analyse der finanziellen Situation

Selbst in schwierigen Lagen warfen die meisten luxemburgischen Produktionsstandorte ansehnliche Gewinne ab. Nichtsdestoweniger spiegeln die vorgesehenen Investitionen weder diese Ergebnisse wider, noch berücksichtigen sie die Rolle der sozialen Instrumente. Der LCGB-SESM fordert, dass diese positiven Ergebnisse eine gewisse Unabhängigkeit innerhalb der Investitionen in die luxemburgischen Standorte gewährleisten.

#### 2. Industrielle Situation

Mit Verweis auf das „Cocooning“ der Produktionsstandorte Schifflingen und Bettembourg, das letztendlich zur Schließung führte, muss der LCGB-SESM feststellen, dass die Stahlindustrie in Luxemburg stetig schrumpft. Ein Wettbewerbsplan, der von ArcelorMittal im Juli 2013 angekündigt wurde, hat bisher lediglich zur Einsparung von 12 Euro/Tonne auf Kosten der sozialen Aspekte und des Kollektivvertrages geführt. Der LCGB fordert daher ein echtes Zukunftskonzept für sämtliche Produktionsstandorte mittels der Erforschung und Entwicklung von vorbildlichen Produkten mit hohem Wert und einer entsprechenden Verkaufsstrategie.

#### 3. Ausführliche Analyse der Arbeitskräfte

Die Alterspyramide und die Umstrukturierungen zeigen einen gewissen Personalmangel auf, während die Zeitarbeit (kostspielige Arbeitskräfte) unaufhörlich zunimmt. So wird deutlich, dass zusätzliches Personal eingestellt und der angepasste Vorruhestand weitergeführt werden muss, damit das bestehende Wissen übertragen werden kann. Der LCGB-SESM stellt in diesem Zusammenhang ebenfalls fest, dass auf jeden Fall die Wiedereingliederungszelle (CDR), die eine bessere Handhabung des Ausgleichs innerhalb der Personalstruktur ermöglicht, fortgesetzt werden muss. Der LCGB-SESM fordert diesbezüglich eine spürbare Aufwertung der CDR als erstrangiges Instrument, damit sich der Herausforderung niedriger und hoher Konjunktur gestellt werden kann, unter Verwendung eines Pools an Arbeitnehmern, der dann das Hauptelement der Variabilität und Flexibilität darstellen würde.

## Textilcord Steinfort SA

### Réunion de travail

Le 25 mars 2016, les délégués LCGB de la société Textilcord Steinfort SA ont participé à une réunion de travail avec Robert FORNIERI, secrétaire syndical en charge du secteur, afin de discuter les sujets suivants :

- Convention collective en cours de négociation ;
- Fonctionnement de l'équipe, relève prochaine ;
- Réflexion sur les élections sociales de 2018 ;
- Évolution des membres.

### Arbeitstreffen

Am 25. März 2016 trafen sich die LCGB Delegierten des Unternehmens Textilcord Steinfort SA mit dem, für den Sektor zuständigen Gewerkschaftssekretär, Robert FORNIERI, um folgende Themen zu diskutieren:

- Der aktuell zu verhandelnde Kollektivvertrag,
- Das Funktionieren als Team und die zukünftige Nachfolge,
- Anregungen zu den Sozialwahlen 2018,
- Mitgliederentwicklung.



## HUSKY®

### Nouvelle convention collective

Le 21 mars 2016, le LCGB, représenté par le secrétaire syndical Carlo WAGENER et l'assistant syndical Marc KIRCHEN, a signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Husky. Husky est un leader dans la conception des moules et d'emballages sous forme de bouteille en plastique et emploie 940 salariés sur son site à Dudelange.

L'accord valable du 01.01.2016 au 31.12.2017 comprend les améliorations suivantes:

- Introduction d'un système de travail posté supplémentaire « weekend shift model » ;
- Règles de récupération des jours fériés ;
- Règles sur l'absentéisme (certificat de maladie à rendre avant ou après une période de récupération/congé) ;
- Entretien « retour au travail » suivant un arrêt de maladie.



### Nouvelle convention collective

En date du 12 mai 2016, les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société B MEDICAL SYSTEMS s.à r.l., qui est l'un des pionniers de l'industrie médicale mondiale et emploie actuellement 180 salariés à Hosingen.

L'accord signé pour une durée de 3 ans (2015-2017) comprend les améliorations des conditions de travail suivantes :

- Introduction d'une prime de production annuelle liée à l'EBITDA ;
- Introduction de la préretraite solidarité ;
- Clause de protection contre la dégradation de la classe salariale.

### Neuer Kollektivvertrag

Am 21. März 2016 unterzeichneten der LCGB-Gewerkschaftssekretär, Carlo WAGENER, und Gewerkschaftsassistent, Marc KIRCHEN, einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter des Unternehmens Husky. Husky ist einer der namenhaftesten Anbieter von Spritzgießmaschinen für die Herstellung von Flaschen und Verschlüssen und beschäftigt in Dudelange 940 Mitarbeiter.

Der für die Dauer vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 geltenden Vertrag beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Einführung eines Systems zur Schichtarbeit „Weekend Shift Model“,
- Regulierung des Ausgleichs von Feiertagen,
- Regulierung der Abwesenheiten (Krankenschein vor oder nach einer Ausgleichs- oder Urlaubszeit),
- Gespräch zur „Rückkehr an den Arbeitsplatz“ nach krankheitsbedingter Abwesenheit.

### Neuer Kollektivvertrag

Am 12. Mai 2016 unterschrieben die Gewerkschaften LCGB und OGBL den neuen Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Firma B MEDICAL SYSTEMS s.à r.l., ein Pionier in der Medizinbranche, der derzeit 180 Personen in Hosingen beschäftigt.

Der unterschriebene Vertrag deckt die Jahre 2015-2017 ab und sieht folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor:

- Einführung einer jährlichen Produktionsprämie, gebunden an den EBITDA,
- Einführung der solidarischen Frühpension,
- Klausel zum Schutz gegen eine Abstufung der Lohnklassen.

## Le reclassement un grand succès grâce au LCGB-SESM !

Le LCGB-SESM avait pris en charge le dossier du reclassement de certains salariés du site d'ArcelorMittal de Differdange après que la commission mixte avait décidé lors de sa réunion du 24 juillet 2015 de transférer les salariés concernés en reclassement interne. ArcelorMittal avait fait recours contre la décision de la commission mixte en proposant de mettre les salariés concernés en reclassement externe. Pendant la période du recours, les salariés concernés ont été mis en dispense de service et ceci à partir du mois de septembre 2015.

Le LCGB-SESM s'est opposé formellement à ces pratiques, qui ne sont pas en ligne avec les pratiques appliquées par ArcelorMittal dans le passé et qui ne sont surtout pas conforme au protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique Lux 2016. Le LCGB-SESM s'est par conséquent engagé en faveur des salariés concernés par des courriers envoyés au groupe patronal et au Ministre du Travail. En outre, une entrevue a eu lieu avec les responsables des ressources humaines et une assistance juridique a été mise à disposition des salariés.

Suite à ces démarches menées par le LCGB-SESM, le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale a tranché et prononcé un jugement en faveur des 3 salariés concernés.

## Berufliche Wiedereingliederung dank des LCGB-SESM!

Unlängst bemühte sich der LCGB-SESM, um die Wiedereingliederung einiger Angestellter am Standort von ArcelorMittal in Differdange, nachdem der gemischte Betriebsrat bereits anlässlich einer Zusammenkunft am 24. Juli 2015 entschieden hatte, die Arbeitnehmer intern wieder einzugliedern. ArcelorMittal legte jedoch Einspruch gegen die Entscheidung des gemischten Betriebsrates ein und schlug vor, die betroffenen Mitarbeiter extern wieder einzugliedern. Darüber hinaus wurden die betroffenen Mitarbeiter ab dem Zeitraum des Einspruchs (September 2015) von ihrer Arbeit freigestellt.

Der LCGB-SESM legte förmlich Widerspruch gegen diese Praktiken ein, die weder im Einklang mit der bisherigen Vorgehensweise von ArcelorMittal noch mit dem Abkommen des Zukunftsplans im Stahlsektor „Lux 2016“ übereinstimmen. Der LCGB-SESM setzte sich in einem Schreiben an die Arbeitgebergruppe als auch an das Arbeitsministerium für die betroffenen Arbeitnehmer ein. Zudem fand ein Treffen mit den Verantwortlichen der Personalverwaltung statt, bei welcher den Arbeitnehmern Rechtsbeihilfe zur Verfügung stand.

Aufgrund der vom LCGB-SESM unternommenen Schritte, schaltete sich der Schiedsrat der Sozialversicherung ein und fällte ein Urteil zugunsten der drei betroffenen Mitarbeiter.



## LCGB-SESM

### Formation pour les délégués

Le 11 mai 2016, le LCGB-SESM avait invité ses délégués à une séance de formation, qui portait sur le licenciement et la résiliation du contrat de travail en général. Une trentaine de délégués a assisté à cette formation intéressante.

### Weiterbildung für Personalvertreter

Am 11. Mai hatte der LCGB-SESM seine Personalvertreter zu einer Weiterbildung bezüglich der Themen Entlassung und Beendigung des Arbeitsvertrages eingeladen. Mehr als 30 Delegierte nahmen an dieser interessanten Schulung teil.



## Textilcord Steinfurt SA

### Renouvellement de la convention collective

Les syndicats contractants, LCGB et OGBL, et la direction de Textilcord Steinfurt SA ont signé une nouvelle convention collective pour les 140 salariés de la société installée à Steinfurt depuis 50 ans et qui fabrique principalement des tissus pour l'industrie du pneu.

Les négociations entre la direction et les syndicats se sont déroulées dans un climat constructif. La convention a été signée pour une durée de 3 ans portant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018 avec les améliorations suivantes:

- Harmonisation des statuts des salariés : Les conditions de travail et de rémunération des salariés ont été adaptées pour rapprocher les anciens statuts « ex-ouvriers » et « ex-employés » pour les nouveaux collaborateurs.
- Le pécule de vacances de 300 euros par personne est étendu aux « ex-ouvriers » et sera augmenté chaque année de 75 euros.
- Revalorisation de la prime de performance liée au tonnage vendu.

### Erneuerung des Kollektivvertrages

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben mit der Direktion von Textilcord Steinfurt SA ein neues Abkommen über die Verlängerung des Kollektivvertrages für die 140 Mitarbeiter des 50 Jahre alten Unternehmens, das Reifenverstärkungsgewebe produziert, vereinbart.

Die Verhandlungen zwischen der Direktion und den Gewerkschaften fanden in einer konstruktiven Atmosphäre statt. Der Vertrag wurde für eine Dauer von 3 Jahren vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018 unterzeichnet und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Arbeitnehmer wurden angepasst, um den Unterschied zwischen den ehemaligen Arbeiter- und Angestelltenstatuten für neue Mitarbeiter zu verringern.
- Ein Urlaubsgeld von 300 EUR pro Person wird für die Angestellten mit dem ehemaligen „Arbeiter“-Statut eingeführt. Dieses wird jährlich um 75 EUR erhöht.
- Anhebung der Leistungsprämie nach Verkaufsmenge.



## Assemblée Générale

Mi-mars, l'assemblée générale annuelle de la section RTL a eu lieu et le président Jos KAYSER a pu saluer Jean-Paul BAUDOT, secrétaire syndical du LCGB. A cause des charges extraordinaires liées à la construction des nouveaux bâtiments, le contrat collectif fut remis pour une année, en accordant ainsi plus de temps pour bien préparer les nouvelles négociations afin de moderniser le texte et l'adapter aux conditions d'aujourd'hui.

A cette occasion, Jos KAYSER a également honoré deux membres :

- Patrick PETESCH, membre du comité, 30 ans d'affiliation.
- Raymond REIFF, 20 ans d'affiliation.

## Generalversammlung

Mitte März fand die Generalversammlung der LCGB-Sektion RTL statt, wobei Präsident Jos KAYSER den zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär, Jean-Paul BAUDOT, begrüßen konnte. Aufgrund der außerordentlichen Ausgaben bezüglich des Baus des neuen Gebäudes, wurde der Kollektivvertrag um ein Jahr verzögert, was nun mehr Zeit für Verhandlungsvorbereitungen gibt.

Anlässlich der Generalversammlung ehrte Jos KAYSER darüber hinaus zwei langjährige Mitglieder:

- Patrick PETESCH, Ausschussmitglied, mit einer Zugehörigkeit von 30 Jahren;
- Raymond REIFF, mit einer Zugehörigkeit von 20 Jahren.



**Jean-Paul BAUDOT**

*Construction et Artisanat,  
Garages, Transport fluvial et  
maritime  
jpbaudot@lrgb.lu*



**Liliana BENTO**

*Construction et Artisanat  
lbento@lrgb.lu*



## Formation spécifique des délégués à la sécurité et santé au travail

Le 12 mai 2016, le LCGB avait, en collaboration avec l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment), organisé une 1<sup>ère</sup> journée de formation pour ses délégués à la sécurité et santé au travail des secteurs de la construction et de l'artisanat, de l'industrie, du transport et des garages.

L'objectif de cette formation consiste à identifier les risques présents sur les chantiers, d'élaborer une check-list de contrôle et de rédiger un rapport de visite. Les 10 délégués ont ainsi pu être informés sur la législation, les notions de dangers et de risques et des mesures de préventions combinées à des exercices pratiques voire une mise en situation réelle avec une visite d'un site.

## Spezifische Schulung für die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten

Am 12. Mai 2016 fand die erste spezifische Schulung, organisiert durch den LCGB in Zusammenarbeit mit dem IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment), für die die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten im Bereich Bau und Handwerk, Industrie, Transport und Werkstätten statt.

Ziel des Trainings war es, Risiken auf Baustellen zu erkennen, eine Kontroll-Check-Liste zu erarbeiten und einen Prüfbericht zu verfassen. Die 10 Delegierten wurden anlässlich dieser Schulung über die Gesetzgebung, Gefahrenbegriffe, Risiken und Präventionsmaßnahmen informiert und bei einem vor Ort Training mit praktischen Übungen konfrontiert.





## Réunions avec l'entreprise Sopinor

Mi avril, le fondateur et directeur général de SOPINOR a rencontré les secrétaires syndicaux du LCGB en charge du secteur de la construction ainsi que le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, pour une visite guidée de cette entreprise de construction et de génie civil, qui fut créé en 2002 et emploie actuellement 250 personnes.

Un échange de vues qui s'en est suivi a porté sur la formation des métiers de la construction, la formation continue et le centre de formation IFSB en relation avec la convention collective sectorielle y relative. La problématique de la sécurité sur les chantiers, la structure de la société ainsi que la situation globale du secteur furent également abordées.

Une nouvelle réunion de travail a également eu lieu fin mai afin de discuter le programme de travail et de formation primordial et essentiel des délégués du LCGB. L'échange de vues entre le secrétaire général et les délégués Nelson AMARAL RIBEIRO, José Luis PINTO DE ALMEIDA, Nuno Miguel DA COSTA RODRIGUES et Rui Pedro DA COSTA RODRIGUES, s'est déroulé de manière constructive et amicale.

## Treffen mit dem Sopinor Unternehmen

Mitte April traf der Gründer und Generaldirektor des Unternehmens Sopinor, die für das Bauwesen zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretäre und den LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, und zeigte Ihnen das Bauunternehmen, das 2002 gegründet wurde und mittlerweile 250 Arbeitnehmer beschäftigt.

Ein Meinungs austausch über die Aus- und Weiterbildung im Bausektor und die Rolle des Formationszentrums IFSB im Zusammenhang mit dem sektoriellen Kollektivvertrag standen auf dem Programm. Die Sicherheitsproblematik der Baustellen, die Struktur und die aktuelle Lage des Unternehmens wurden des Weiteren Revue passieren gelassen.

Ein erneutes Treffen fand Ende Mai statt, um das Arbeits- und Weiterbildungsprogramm der LCGB Delegierten zu diskutieren. Der Meinungs austausch zwischen dem Generalsekretär und den Delegierten, Nelson AMARAL RIBEIRO, José Luis PINTO DE ALMEIDA, Nuno Miguel DA COSTA RODRIGUES und Rui Pedro DA COSTA RODRIGUES, fand in einer freundlichen und konstruktiven Atmosphäre statt.



## CFL-Multimodal

### Visite du centre de triage

Le 25 février 2016, le LCGB a invité les délégués de plusieurs secteurs pour une visite d'information auprès de la société CFL-Multimodal située à Bettembourg. Les participants ont été chaleureusement accueillis par les dirigeants du groupe et ont eu le plaisir de découvrir le futur centre de triage en visite guidée. En effet, adapté aux plus hauts standards logistiques, ferroviaires et routiers, le gigantesque site sera opérationnel fin 2016 et permettra à la société de doubler sa capacité actuelle.

Les visiteurs ont été témoin d'une démonstration de la manipulation des containers par des engins spéciaux, ainsi que le transbordement des semi-remorques sur les wagons spéciaux. Un impressionnant modèle miniature du projet a également été présenté et l'acheminement du fret a été expliqué aux participants.



**Dalibor JOCIC**

*Transport routier  
LCGB-ACAP  
Gardiennage  
djocic@lcgb.lu*

### Besuch des Verteilerzentrums

Am 25. Februar 2016 hatte der LCGB zahlreiche Delegierte aus verschiedenen Sektoren zu einer Informationsvisite des Verteilerzentrums der CFL-Multimodal nach Bettembourg eingeladen. Die Teilnehmer wurden von den Konzernverantwortlichen empfangen und konnten anschließend bei einer Führung das zukünftige Verteilerzentrum entdecken. In der Tat entspricht der Standort, der sich über eine riesige Fläche verteilt, den modernsten Logistik-, Eisenbahn- und Straßenstandards und wird ab Ende 2016 dazu beitragen, das aktuelle Volumen zu verdoppeln.

Die Besucher wurden Zeuge einer Vorführung der Container-Handhabung durch spezielle Fahrzeuge und dem Umladen von Sattelanhängern auf spezielle Waggons. Ein eindrucksvolles Miniaturmodell des Projektes wurde präsentiert, um die Beförderung der Waren zu veranschaulichen.





KUEHNE + NAGEL

## Rencontre avec la délégation du personnel

En date du 9 mars 2016, la délégation du personnel de Kuehne+Nagel a rencontré le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, ainsi que les secrétaires syndicaux, Jean-Paul BAUDOT et Dalibor JOCIC, pour un échange de vues dans le cadre des nouvelles attributions qui leur sont confiées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le LCGB est le seul signataire de la convention collective et compte la totalité des mandats au sein de l'entreprise. Conscients de leurs devoirs et missions à accomplir, les délégués ne manquent pas de volonté ni de motivation quant à la réalisation des tâches attribuées.

## Treffen mit der Personaldelegation

Am 9. März 2016 traf sich die Personaldelegation von Kühne+Nagel mit dem LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, und den Gewerkschaftssekretären, Jean-Paul BAUDOT und Dalibor JOCIC, zu einem Meinungsaustausch im Rahmen der neuen Befugnisse, die ihnen seit dem 1. Januar 2016 zustehen.

Der LCGB ist alleiniger Unterzeichner des Tarifvertrages und Träger aller Mandate innerhalb des Unternehmens. Sich Ihren Pflichten und Aufgaben bewusst, fehlt es den Delegierten weder an Willen noch an Motivation, um die angestrebten Aufgaben zu erfüllen.



## Autocars Zenners

### Le LCGB-ACAP en visite

En date du 15 avril 2016, une délégation du LCGB-ACAP a rendu visite à la société « Autocars Zenners » située à Remerschen. Établie depuis près de 20 ans, cette petite entreprise familiale emploie actuellement une vingtaine de chauffeurs de bus.

Après une brève présentation et des échanges de vues, les membres du LCGB-ACAP ont informé sur différents sujets d'actualité, dont notamment les avancées des pourparlers dans le cadre du règlement des « mini-pauses », le stade actuel des négociations pour le renouvellement de la convention collective, ainsi que l'évolution des dossiers en cours de l'ACAP « installations sanitaires » et « sécurité ».

L'intérêt des participants était grand, et un échange constructif a pu être développé sous forme de questions-réponses. La tournée s'est clôturée par une visite du siège et de l'entrepôt « Autocars Zenners ».

### Der LCGB-ACAP zu Besuch

Am 15. April besuchte eine Abordnung des LCGB-ACAP das Unternehmen „Autocars Zenners“ in Remerschen. Seit knapp 20 Jahren tätig, beschäftigt der Familienbetrieb aktuell um die 20 Busfahrer.

Nach einer kurzen Vorstellung und einem Meinungsaustausch, informierten die LCGB-ACAP Mitglieder über diverse Aktualitätsthemen wie dem Voranschreiten des neuen Reglements der „Mini-Pausen“, den aktuellen Stand der Kollektivvertragsverhandlungen sowie die Entwicklung der Thematiken wie „Sanitäre Anlagen“ und „Sicherheit“.

Die Teilnehmer waren sehr interessiert und regten einen konstruktiven Austausch an. Abschließend fand eine Besichtigung der Zentrale und des Buslagers von „Autocars Zenners“ statt.



## Table ronde avec le ministre du Développement durable et des Infrastructures

### Avant-projet de règlement grand-ducal dit « mini-pauses » pour les chauffeurs de bus RGTR

Le 14 mars 2016, les secrétaires syndicaux du LCGB, Jean-Paul BAUDOT et Dalibor JOCIC, accompagnés par le vice-président du LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, le secrétaire, Philippe BONESIRE, ainsi que les membres du comité, Johny GOMES et Eric BRUGMAN, ont rencontré, le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, les représentants patronaux de la FLEAA ainsi que les représentants de l'OGBL. Cette table ronde se tenait dans le cadre de l'avant-projet de règlement grand-ducal visant à réglementer les temps de pause et de conduite des chauffeurs de bus RGTR affectés à des lignes inférieures à 50 km.

Lors de cette entrevue, le ministre s'est prononcé en faveur du dit règlement et s'est montré volontaire à l'approuver, sous condition que les partenaires syndicaux et patronaux trouvent un accord en commun. Le LCGB-ACAP a rappelé sa position en vue du règlement des mini-pauses, sous condition et ceci afin d'éviter des abus, d'introduire des garanties dites « garde-fous » (amplitudes journalières maximales de 10 h), notamment par le biais d'un texte réglementaire ou bien d'un avenant à la convention collective sectorielle des entreprises d'autobus privées. Les représentants patronaux se sont de leur côté également exprimés en faveur du règlement, tout en rappelant qu'en cas d'échec, une augmentation considérable des amplitudes actuelles serait inévitable.

Le 15 mars 2016, le comité du LCGB-ACAP s'est à nouveau réuni afin de faire le point sur la rencontre et d'en informer le reste du comité. La réunion d'information du 21 février avec notamment une collecte de signatures figurait également à l'ordre du jour. Au-delà, le LCGB-ACAP maintient et continuera d'exercer de la pression sur les instances ministérielles et communales pour faire avancer les dossiers « toilettes et sécurité ».



## Gesprächsrunde mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen

### Vorentwurf einer großherzoglichen Verordnung über „Mini-Pausen“ für die RGTR-Busfahrer

Anfang März 2016 trafen der LCGB-Gewerkschaftssekretär, Jean-Paul BAUDOT, der LCGB-Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC, der Vizepräsident des LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, der Sekretär, Philippe BONESIRE, und die Ausschussmitglieder, Johny GOMES und Eric BRUGMAN, den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, die Arbeitgebervertreter der FLEAA sowie die Stellvertreter des OGBL. Das Gespräch fand im Rahmen des Vorentwurfs einer großherzoglichen Verordnung zur Regelung der Pausen- und Fahrzeiten der RGTR-Busfahrer auf Strecken unter 50 km statt.

Bei dieser Unterredung befürwortete der Minister die besagte Verordnung und zeigte sich bereit diese umzusetzen, sofern die Gewerkschaften und die Arbeitgeber sich einigen könnten. Der LCGB-ACAP unterstrich erneut seine Forderung bezüglich der Mini-Pausen: Um jeglichen Missbrauch zu vermeiden, müssen sogenannte Garantien (maximale tägliche Bereitschaftszeiten von 10 Stunden) unter anderem durch einen Verordnungstext oder durch einen Nachtrag zum sektoriellen Kollektivvertrag für die privaten Busunternehmen vorgesehen werden. Die Vertreter der Arbeitgeber sprachen sich ihrerseits ebenfalls zugunsten der Verordnung aus, und betonten, dass im Falle eines Scheiterns eine erhebliche Steigerung der derzeitigen Bereitschaftszeiten unvermeidlich würde.

Am 15. März 2016 trat der LCGB-ACAP-Ausschuss erneut zusammen, um Bilanz zu ziehen und die übrigen Ausschussmitglieder über das Treffen zu informieren. Die Informationsversammlung des 21. Februar, wobei die noch andauernde Unterschriftenaktion gestartet wurde, wurde diskutiert. Der LCGB-ACAP wird darüber hinaus auch weiterhin Druck bei den zuständigen ministeriellen und kommunalen Instanzen ausüben, um Fortschritte in den Angelegenheiten „Sanitäranlagen und Sicherheit“ zu erzielen.



## LCGB-CNSG

### Réunion de travail

Le 11 mai 2016, le comité national de la sécurité et du gardiennage (LCGB-CNSG) a réuni plusieurs membres LCGB de Securitas, G4S, Brinks, Dussmann, le secrétaire général, Francis LOMEL, le secrétaire syndical, Jean-Paul BAUDOT, et l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, afin de préparer les futures missions et devoirs.

En vue des négociations de la convention collective, un groupe de travail du LCGB-CNSG fut chargé de développer les différents points à aborder lors de la prochaine rencontre avec les représentants patronaux (FEDIL), dont notamment la surveillance de l'exécution de la convention collective et plus particulièrement l'application des modalités d'exécution de la période de référence, la mise en place d'un fonds de formation sectoriel, l'évolution du taux d'absentéisme dans le secteur, ainsi que l'application des mesures de formations particulières pour les agents affectés au transport de fonds, etc.



## LCGB-ACAP

### Réunion du comité

Le 13 mai 2016, le comité LCGB-ACAP s'est réuni à la centrale du LCGB. Le président du comité, Henri PIERRARD, assisté par le vice-président, Dominique MACHADO, et l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, a présenté aux membres réunis, le compte rendu de la dernière réunion entre les représentants syndicaux (LCGB, OGBL) et les représentants patronaux (FLEAA) du 4 mai 2016.

Cette rencontre a eu lieu dans le cadre d'un éventuel accord entre partenaires sociaux sur le règlement grand-ducal permettant de régulariser les temps de conduite et de repos en « mini-pauses ». Des divergences sont pourtant survenues quant aux modalités des champs d'application ainsi qu'aux revendications du LCGB-ACAP, dont notamment une garantie pour des amplitudes maximales de 10 heures.



## Arbeitstreffen

Am 11. Mai 2016 traf sich das nationale Komitee für Wach- und Sicherheitsdienste (LCGB-CNSG), darunter LCGB-Mitglieder von Securitas, G4S, Brinks und Dussmann, sowie LCGB Generalsekretär, Francis LOMEL, Gewerkschaftssekretär, Jean-Paul BAUDOT, und Gewerkschaftsassistent, Dalibor JOCIC.

Im Hinblick auf die Kollektivvertragsverhandlungen, hat eine Arbeitsgruppe des LCGB-CNSG diverse anstehende Punkte für das Treffen mit den Vertretern des Patronats (FEDIL) vorbereitet (z.B. die Überwachung der Einhaltung des Kollektivvertrages, die Anwendung der Durchführungsmaßnahmen der Referenzperiode, die Einrichtung eines Fonds für sektorielle Weiterbildungen, die Entwicklung des Krankenstandes, die Durchführung spezifischer Weiterbildungen für Sicherheitspersonal bei Geldtransporten).

## Vorstandssitzung

Am 13. Mai 2016 traf sich der Vorstand des LCGB-ACAP in der LCGB Zentrale. Henri PIERRARD, Vorstandspräsident, unterstützt von Dominique MACHADO, Vize-Präsident, und Dalibor JOCIC, Gewerkschaftsassistent, stellte das Protokoll der letzten Sitzung zwischen den Gewerkschaftsvertretern des LCGBs und OGBLs und den Patronatsvertretern (FLEAA) vom 4. Mai 2016 vor.

Das Treffen thematisierte ein mögliches Abkommen zwischen den Sozialparteien über eine großherzogliche Verordnung zur gesetzlichen Anerkennung der Lenk- und Ruhezeiten genannt „Mini-Pausen“. Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Modalitäten zur Anwendung der Regelungen als auch der LCGB Forderungen für eine maximale Dienstzeit von 10 Stunden bleiben jedoch weiterhin bestehen.



## Soirée d'information

Le 7 mars 2016, le LCGB avait organisé une soirée d'information sur la déclaration d'impôts à l'École Européenne. Un expert fiscal de la compagnie Assura s.à r.l. a sensibilisé le public en anglais quant à une amélioration de leur situation fiscale.

## Informationsversammlung

Am 7. März 2016 hatte der LCGB einen Informationsabend bezüglich der Steuererklärung in der Europaschule organisiert. Ein Steuerexperte des Unternehmens Assura s.à r.l. gab hierbei Erläuterungen in englischer Sprache zur Verbesserung der steuerlichen Situation.



### Vincent JACQUET

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



### Patrick MICHELET

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



## Dominique RODERES, délégué libéré

Dominique RODERES, employé à la Banque Raiffeisen depuis juin 1999, effectue son 2<sup>e</sup> mandat en tant que délégué du personnel. Dans un premier temps, il était secrétaire et puis Président de la délégation. En 2013, il a été réélu et à nouveau nommé Président de cette délégation.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2016, Dominique a été élu par les membres de la délégation en tant que délégué libéré. En effet, suite à la réforme de la loi du 23 juillet 2015, la position de délégué libéré est prise en compte dès que l'entreprise dépasse le quota des 250 salariés.

## Dominique RODERES, freigestellter Delegierter

Dominique RODERES, seit 1999 Mitarbeiter der Raiffeisen Bank, übt sein 2. Mandat als Personaldelegierter aus. Zunächst war er Sekretär, um dann zum Präsidenten der Personaldelegation gewählt zu werden. 2013 wurde er als Präsident wiedergewählt.

Seit dem 1. Februar 2016 ist Dominique, nach Wahl der Personaldelegation, freigestellter Delegierter. In der Tat sieht die Reform des Personalgesetzes vom 23. Juli 2015 vor, dass jedes Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern einen freigestellten Delegierten ernennen kann.



## Entrevue entre l'ALFI et le LCGB-SESF

### Anticiper les changements, investir dans les salariés et rester un « centre d'excellence » !

Le 30 mars 2016, une délégation du LCGB-SESF a rencontré Denise VOSS (Chairman de l'ALFI) et Camille THOMMES (Director General de l'ALFI) pour un échange de vues sur les opportunités et les défis futurs du secteur des fonds d'investissements au Luxembourg.

Malgré la croissance importante des actifs sous gestion qui a pu être constatée ces dernières années, les représentants de l'ALFI ont rappelé que de nombreux enjeux existent afin de consolider les activités existantes et d'attirer de nouveaux acteurs au Luxembourg. Ils ont entre-autre souligné : les évolutions réglementaires récentes ou à venir (UCITS 5, BEPS, ...), les délais de transposition au niveau national de certaines directives, l'importance de disposer d'un cadre fiscal attractif face à la concurrence de certains autres pays européens et à l'émergence d'une concurrence accrue de certains pays d'Asie ou d'Amérique du sud, etc.

Le LCGB-SESF a fait part de ses préoccupations très fortes au sujet de l'emploi. D'une part suite à la digitalisation croissante et à la tendance à l'optimisation des flux de communication et à la gestion des impératifs réglementaires via les « Fintech ». D'autre part, le LCGB-SESF a déploré les politiques « de vision à court terme » menées par certains groupes financiers en matière de réduction des coûts et de délocalisation (*outsourcing* ou *smartsourcing*) de certaines activités impactant de plein fouet certains types d'emplois.

L'ALFI et le LCGB-SESF sont d'accord sur le fait que face aux évolutions en cours, l'ensemble des acteurs – les partenaires sociaux, le gouvernement ainsi que chaque salarié – doivent collectivement assumer la responsabilité de tout mettre en œuvre pour anticiper au mieux ces mouvements, pour accompagner les changements et investir les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du secteur des fonds d'investissements et des milliers emplois qui y sont liés.

## Unterredung zwischen der ALFI und dem LCGB-SESF

### Veränderungen vorgehen, in die Arbeitnehmer investieren und ein „Kompetenzzentrum“ bleiben!

Am 30. März 2016 traf eine Abordnung des LCGB-SESF Denise VOSS (Chairman der ALFI) und Camille THOMMES (Generaldirektor der ALFI) zu einem Meinungsaustausch über die Möglichkeiten und die künftigen Herausforderungen des Investmentfondssektors.

Trotz des in den letzten Jahren festgestellten bedeutenden Wachstums der verwalteten Vermögen, erinnerten die ALFI-Vertreter daran, dass noch zahlreiche Herausforderungen bestehen, bevor die bestehenden Tätigkeiten gefestigt und neue Akteure nach Luxemburg gelockt werden können. Sie haben u.a. Folgendes betont: die jüngsten und noch anstehenden Entwicklungen bei den Verordnungen (UCITS 5, BEPS, ...), die landesweiten Übertragungsfristen von bestimmten Richtlinien, die Bedeutung eines attraktiven Steuerrahmens gegenüber der Konkurrenz bestimmter anderer europäischer Länder und die zunehmende Konkurrenz seitens asiatischer oder lateinamerikanischer Länder.

Der LCGB-SESF hat seine sehr starken Bedenken zur Beschäftigungslage vorgebracht, wegen der zunehmenden Digitalisierung und dem Trend zur Optimierung der Kommunikationsströme sowie der Handhabung der Verordnungsaufgaben über die sog. „Fintech“. Der LCGB-SESF bedauerte auch die kurzfristige Politik bestimmter Finanzkonzerne auf dem Gebiet der Kostensenkungen und Standortverlagerungen (Outsourcing oder Smartsourcing) bestimmter Aktivitäten, die einige Beschäftigungsgruppen mit voller Wucht treffen.

Die ALFI und der LCGB-SESF sind sich einig, dass angesichts der laufenden Entwicklungen alle Beteiligten – Sozialpartner, Regierung und jeder Arbeitnehmer – gemeinsam ihre Verantwortung übernehmen und alles daran setzen müssen, diesen Entwicklungen vorzugreifen, die Veränderungen zu begleiten und die erforderlichen Mittel zu investieren, um den Fortbestand des Investmentfondssektors und tausender Arbeitsplätze zu gewährleisten.



## LCGB-SESF

### Assemblée générale

Le 12 avril 2016 s'est tenue la 13<sup>e</sup> assemblée générale annuelle du LCGB-SESF. Après une introduction par le président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, le secrétaire général, Benoît MIGEAUX, a présenté le rapport d'activités. La trésorière, Corinne LUDES, a ensuite dévoilé le bilan financier de 2015 qui montre une situation financière sereine et stable. Après avoir lu le rapport des réviseurs de caisse, l'assemblée générale a approuvé à l'unanimité les comptes de l'année 2015 et donne quitus au Comité national. Corinne LUDES a ensuite présenté le projet de budget pour l'année 2016, qui a également été approuvé à l'unanimité.

Le Président du LCGB-SESF a évoqué les futures négociations de la convention collective des salariés de banques pour lesquelles le LCGB-SESF a déjà certaines revendications bien établies. Parmi les points essentiels à concrétiser, il y aura notamment la question des augmentations salariales linéaires après plusieurs années de modération salariale. Différents aspects relatifs au temps de travail devront également être abordés dont notamment le respect et le contrôle efficace du temps de travail ainsi que la prise en compte de certaines nouvelles formes de travail.

Vincent JACQUET est revenu sur la rencontre avec l'ALFI. Le LCGB-SESF a fait part de ses préoccupations très fortes au sujet de l'emploi dans le secteur dont notamment la digitalisation croissante et la tendance à l'optimisation via les « Fintech ». Le LCGB-SESF a en outre déploré les politiques « de vision à court terme » menées par certains groupes financiers en matière de réduction des coûts et de délocalisation de certaines activités impactant de plein fouet certains types d'emplois.

Patrick DURY, Président national du LCGB, est intervenu sur l'actualité nationale et les conséquences négatives des différentes réformes lancées par le Gouvernement. Il a ainsi pointé les effets négatifs de la réforme du dialogue social ainsi que les pertes financières qui seront provoquées au niveau des familles par la réforme des prestations familiales. La réforme fiscale est également jugée insuffisante et en concluant, Patrick DURY a rappelé les revendications du syndicat à ce sujet.



### Generalversammlung

Am 12. April 2016 fand die 13. jährliche Generalversammlung des LCGB-SESF statt. Nach einigen einleitenden Worten des LCGB-SESF-Präsidenten, Gabriel DI LETIZIA, stellte der Generalsekretär, Benoît MIGEAUX, den Tätigkeitsbericht vor. Kassenwart, Corinne LUDES, erläuterte im Anschluss die Bilanz, die eine stabile finanzielle Situation aufweist. Nach der Verlesung des Revisorenberichts genehmigte die Generalversammlung die Jahresrechnung 2015 und erteilte die Entlastung an das Nationalkomitee.

Der Präsident vom LCGB-SESF wies auf die anstehenden Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Banken hin, für die der LCGB-SESF bereits einige Forderungen formuliert hat. Ein wesentlicher Punkt ist hierbei die lineare Gehaltserhöhung nach mehrjähriger Lohnzurückhaltung sowie die Arbeitszeit, vor allem die Respektierung und effektive Kontrolle der Arbeitszeit und die Beachtung verschiedener neuer Formen der Arbeit.

Vincent JACQUET kam auf das Treffen mit der ALFI am 3. März 2016 zurück. Der LCGB-SESF äußerte große Bedenken zur Beschäftigungslage, zum einen bezüglich der zunehmenden Digitalisierung und dem Trend zur Optimierung über die sog. „Fintech“. Zum anderen bedauerte der LCGB-SESF die kurzfristige Politik bestimmter Finanzkonzerne auf dem Gebiet der Kostensenkungen und Standortverlagerungen bestimmter Aktivitäten, die einige Beschäftigungsgruppen mit voller Wucht treffen.

Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, ging abschließend auf die aktuellen nationalen Geschehnisse und die negativen Auswirkungen der verschiedenen eingeleiteten Reformen der Regierung ein. Er machte die negativen Effekte auf den sozialen Dialog und die finanziellen Einbußen für Familien deutlich, die durch die Reform der Familienleistungen provoziert werden. Auch die Steuerreform ist enttäuschend und Patrick DURY mahnte erneut, die Forderungen der Gewerkschaft zu beachten.



## Rencontre entre l'ASTF et le LCGB-SESF

### Le cadre légal doit évoluer et intégrer la question des risques psychosociaux

Le 27 avril 2016, une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Docteur Patrizia THIRY-CURZIETTI (Directrice générale de l'ASTF) et le Docteur Sandrine SCULFORT-TOMASINI (Directrice médicale de l'ASTF) afin d'avoir un échange de vues concernant la santé et la sécurité au travail dans le secteur financier.

Concernant les risques psychosociaux, les questions du *burnout* et du harcèlement moral ont été abordées d'une part sous l'angle des actions de prévention pouvant être mises en place au sein des entreprises et, d'autre part, du soutien individuel pouvant être apporté par l'ASTF.

Le constat a été fait, tant du côté du LCGB-SESF que du côté de l'ASTF, que pour réduire les risques pour les salariés et pour améliorer la santé et la situation de ceux en souffrance, le cadre légal - principalement le droit du travail - doit rapidement évoluer et intégrer la question des risques psychosociaux pour les salariés.

Au niveau de la réforme du reclassement professionnel, les conséquences des nouvelles dispositions pour les salariés dans le secteur financier ont été discutées. Le LCGB-SESF a souligné divers problèmes rencontrés, dont notamment :

- des personnes en reclassement interne qui ont atteint la limite des 52 semaines de maladie (sur une période de référence de 104 semaines) provoquant la dissolution de leur contrat de travail et le chômage,
- le fait que la médecine du travail n'a un pouvoir de saisine de la commission mixte que pour des salariés qui sont occupés à des « postes à risques »,
- le caractère tardif des saisines de la commission mixte pour les salariés frontaliers qui atteignent 52 semaines de maladie,
- les difficultés rencontrées par les salariés en reclassement interne à temps partiel qui, après un réexamen auprès de la médecine du travail, se retrouvent aptes à 100 % mais pour lesquels l'employeur n'a pas d'obligation de réadapter le contrat de travail.

## ASTF und LCGB-SESF

### Der Gesetzesrahmen muss weiterentwickelt werden und das Problem der psychosozialen Gefahren umfassen!

Am 27. April 2016 traf eine Abordnung des LCGB-SESF Dr. Patrizia THIRY-CURZIETTI (Generaldirektorin der ASTF) und Dr. Sandrine SCULFORT-TOMASINI (medizinische Direktorin der ASTF) zu einem Meinungsaustausch über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Finanzsektor.

Bezüglich der psychosozialen Gefahren wurden die Probleme Burnout und Mobbing angesprochen, zum einen unter dem Blickwinkel der Präventionsmaßnahmen, die innerhalb der Unternehmen vorgesehen werden können zum anderen mit Bezug auf die persönliche Betreuung seitens der ASTF.

Es wurde sowohl auf Seiten des LCGB-SESFs als auch auf Seiten der ASTF festgestellt, dass zur Senkung der Risiken für die Arbeitnehmer und zur Verbesserung der Gesundheit und der Situation der Opfer der gesetzliche Rahmen, hauptsächlich das Arbeitsrecht, rasch weiterentwickelt werden und das Problem der psychosozialen Gefahren für die Arbeitnehmer umfassen muss.

Im Rahmen der Reform der beruflichen Umschulung wurden die Konsequenzen der neuen Bestimmungen für die Arbeitnehmer im Finanzsektor besprochen. Der LCGB-SESF hob verschiedene Probleme in diesem Zusammenhang hervor, unter anderem:

- Personen in der internen Neueinstufung, die die Grenze der 52 Krankheitswochen erreicht haben (über einen Referenzzeitraum von 104 Wochen) und somit in der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses und in der Arbeitslosigkeit resultieren;
- den Umstand, dass die Arbeitsmedizin lediglich den gemischten Ausschuss befassen kann und nur für Arbeitnehmer, die einen „riskanten Arbeitsplatz“ haben;
- den Verzug bei der Kontaktaufnahme zum gemischten Ausschuss bei Grenzgängern, die 52 Krankheitswochen erreicht haben;
- die Schwierigkeiten der Arbeitnehmer in der internen Neueinstufung, die teilzeitbeschäftigt sind und die nach einer erneuten Visite beim Arbeitsmediziner zwar zu 100 % arbeitsfähig sind, aber deren Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber nicht unbedingt anpassen muss.



## LCGB-SESF

### Formation des délégués sur les restructurations

Le 21 avril 2016, le LCGB-SESF a organisé une journée de formation sur le thème des restructurations. La 1<sup>ère</sup> partie de cette formation suivie par 15 délégués a été consacrée à la question du maintien dans l'emploi. Les délégués ont ainsi pu être informés des instruments permettant de proposer des solutions alternatives aux licenciements et visant à préserver les emplois en cas de restructuration. La seconde partie de la formation a abordé la question des dispositions légales en matière de licenciement individuel et collectif ainsi que le rôle des représentants du personnel dans un tel contexte.



### Rencontre au Ministère de l'Éducation Nationale dans le cadre du projet du nouveau statut des chargés de cours

Le 3 mai 2016, des représentants du personnel du LCGB et le secrétaire syndical, Patrick MICHELET, ont rencontré Viviane RHEIN, représentante du Ministre au sein du Conseil Supérieur des Ecoles Européennes.

Cette rencontre a eu lieu dans le cadre du projet d'un nouveau statut des chargés de cours auprès des écoles européennes. Le LCGB a pu soumettre ses doléances, telles que le statut primant sur les dispositions légales de la législation du pays, siège de l'école, et ceci alors que les chargés de cours sont des salariés de droit luxembourgeois, qui cotisent auprès de la Sécurité Sociale Luxembourgeoise et qui paient leurs impôts sur le territoire du Grand-Duché.

Eu égard au manque complet de clarté quant au cadre applicable, il paraît que les écoles européennes opèrent dans un vide juridique. Le LCGB a demandé à la représentante du Ministre de fournir des clarifications sur la loi internationale, le cadre juridique, l'absence de la possibilité d'appel contre la décision de la Chambre de Recours. Le LCGB a fait remarquer, qu'une institution étrangère non élue décide que le droit international prévaut sur le droit national luxembourgeois.

### Schulung bezüglich Restrukturierungen

Der LCGB-SESF organisierte am 21. April 2016 ein Schulung zum Thema Restrukturierungen. Der erste Teil der Schulung, an der 15 Delegierte teilnahmen, war dem Erhalt der Beschäftigung und den diesbezüglichen Maßnahmen gewidmet. Die Delegierten konnten sich über Möglichkeiten und Alternativlösungen zur Entlassung informieren. Der zweite Teil der Schulung bezog sich auf die legalen Bedingungen individueller und kollektiver Entlassungen und die Rolle der Personaldelegierten in diesem Fall.

### Treffen im Bildungsministerium bezüglich des neuen Statuts für die „Chargés de Cours“ an den Europäischen Schulen

Am 3. Mai 2016, trafen LCGB-Personalvertreter und der Gewerkschaftssekretär, Patrick MICHELET, Viviane RHEIN, Vertreterin des Ministers im Obersten Rat der europäischen Schulen.

Das Treffen fand aufgrund eines neuen Entwurfes der Verordnung des Statuts der „Chargés de Cours“ an den europäischen Schulen statt. Der LCGB äußerte einige Beschwerden, wie z.B., dass das Statut über den gesetzlichen Bestimmungen des nationalen Rechts des Schulsitzes steht und dies, obwohl die „Chargés de Cours“ Angestellte nach luxemburgischem Recht sind, die in Luxemburg sozialversicherungspflichtig sind und ihre Steuern im Großherzogtum zahlen.

Aufgrund der mangelnden Klarheit im Hinblick auf die Anwendbarkeit scheint es, dass sich die europäischen Schulen in einer rechtlichen Grauzone bewegen. Der LCGB richtete an die Vertreterin des Ministers die Forderung, einer Klärung des internationalen Rechts, des rechtlichen Rahmens und über die fehlende Möglichkeit einer Berufung gegen die Entscheidungen der Beschwerdekammer einzulegen. Der LCGB merkte zudem an, dass eine nicht gewählte ausländische Institution entschieden hat, dass das internationale Recht über dem luxemburgischen Recht steht.

## Renouvellement de la convention collective des banques

### Les salariés du secteur invités à donner leur avis !

La Convention Collective de Travail (CCT) des salariés de banques viendra à échéance fin 2016. Alors que les avancées qui ont été obtenues dans le cadre de la CCT en matière salariale ont été très limitées ces dernières années, l'emploi et l'employabilité des salariés figuraient au centre des discussions : un renouvellement de l'accord sectoriel sur la formation continue a été négocié et certaines avancées qualitatives ont pu être obtenues.

Afin de préparer au mieux les futures négociations, le LCGB-SESF souhaite pourtant récolter l'opinion des salariés du secteur par rapport à différents aspects relatifs aux conditions de travail actuelles : conditions salariales, formation continue, temps de travail, classifications, emploi, risques psychosociaux, etc. sont autant de thématiques où le LCGB-SESF entend cibler les principales attentes et priorités des employés par rapport à la prochaine convention collective.



**CETTE ENQUÊTE EST DISPONIBLE EN LIGNE :  
DIE UMFRAGE IST ONLINE VERFÜGBAR:**

**[WWW.SESF.LU](http://WWW.SESF.LU)**

## Commerzbank

### Signature du plan social

Suite à la vente de l'activité « International wealth management », le groupe Commerzbank Luxembourg a annoncé fin avril son intention de réduire son personnel. Commerzbank International et Commerzbank AG Filiale Luxembourg sont concernées par la restructuration. Le 13 mai 2016, les syndicats, dont le LCGB-SESF, et la direction de la Commerzbank Luxembourg ont finalement pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social qui concernera finalement 90 salariés.

Au départ, la banque allemande voulait licencier un peu plus de 100 personnes. Diverses mesures ont pourtant permis de réduire ce nombre dont la retraite anticipée, le travail à temps partiel, la mobilité interne ou le non-renouvellement des contrats à durée déterminée. Diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés, comme par exemple des indemnités extra-légales qui sont liées à l'âge et à l'ancienneté du salarié, une indemnité liée à la situation familiale du salarié, des possibilités de préavis prolongé pour les salariés n'ayant pas retrouvé de travail au terme du préavis légal, un budget permettant de réaliser un outplacement ou de la formation, ont pu être négociées.

## Neuverhandlungen des Banken-Kollektivvertrags

### Die betroffenen Angestellten sind eingeladen ihre Meinung zu äußern!

Der Kollektivvertrag für Bankangestellte läuft Ende 2016 aus. Da die Fortschritte im Rahmen des Kollektivvertrages bezüglich der Gehaltsentwicklung in den vergangenen Jahren limitiert waren, rückten die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt der Diskussionen: Neuerungen in Bezug auf Weiterbildungen in diesem Bereich wurden vereinbart und qualitative Fortschritte realisiert.

Um bestmöglich auf die zukünftigen Verhandlungen vorbereitet zu sein, möchte der LCGB-SESF die Meinung der Arbeitnehmer des Bankensektors bezüglich verschiedener Aspekte der aktuellen Arbeitsbedingungen erfahren: Gehaltssituation, Weiterbildungen, Arbeitszeiten, Klassifikationen, Arbeit, psychische Risiken, usw. sind die Themen, die der LCGB-SESF als wichtig und prioritär für die Arbeitnehmer bei den zukünftigen Verhandlungen diskutieren möchte.

## Einigung über den Sozialplan

Nach dem Verkauf der Sparte „International wealth management“, kündigte die Commerzbank Luxembourg Ende April an, Arbeitsplätze abzubauen. Von den Umstrukturierungsmaßnahmen sind die Commerzbank International und die Commerzbank AG Filiale Luxembourg betroffen. Am 13. Mai 2016 einigten sich die Gewerkschaften, darunter der LCGB-SESF, und die Direktion der Commerzbank Luxembourg auf die Modalitäten des Sozialplans, von welchem 90 Mitarbeiter betroffen sind.

Zunächst sprach die aus Deutschland stammende Bank von mehr als 100 betroffenen Arbeitsplätzen. Durch verschiedene Maßnahmen (Früh Pensionierungen, Teilzeitarbeit, interne Stellenangebote) konnte die Anzahl der Entlassungen leicht reduziert werden. Der Sozialplan sieht verschiedene soziale Begleitmaßnahmen und Finanzhilfen zugunsten der Mitarbeiter vor. Darunter sind unter anderem: außerordentliche Abfindungen, die an das Alter und die Betriebszugehörigkeit gebunden sind, eine Abfindung, die an die familiäre Situation des Arbeitnehmers gebunden ist, die Möglichkeit einer verlängerten Kündigungsfrist, für diejenigen, die innerhalb der legalen Frist keine Arbeit gefunden haben und ein Budget zur externen Arbeitsvermittlung und für Weiterbildungsmaßnahmen.

## Visite du LUXAIR Cargo Center

Le 25 mai 2016, une équipe de délégués LCGB accompagné du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a rendu visite au LUXAIR Cargo Center au Findel. Encadré par un guide, le groupe a fait le tour des installations, dont notamment la zone dédiée à l'export, l'espace contenant les substances dangereuses, la zone de quarantaine pour les animaux ainsi que le secteur import.

Le LCGB souhaite remercier les délégués du LCGB auprès de LUXAIR pour leur participation à la visite ainsi que le guide Patrick SILVERIO pour fournir toutes les informations et réponses pertinentes aux maintes questions tout en transmettant sa passion pour le monde de la logistique. Pour clôturer cette journée à la fois informative et agréable, les délégués se sont retrouvés pour un déjeuner en commun.



**Paul DE ARAUJO**

LCGB-SEA

[pderaraujo@lrgb.lu](mailto:pderaraujo@lrgb.lu)



**Laura LAKAFF**

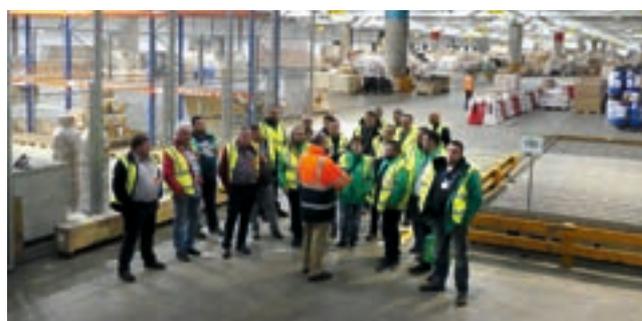
LCGB-SEA

[llakaff@lrgb.lu](mailto:llakaff@lrgb.lu)

## Besichtigung des LUXAIR Cargo Centers

Am 25. Mai 2016 besuchte eine Gruppe von LCGB-Delegierten gemeinsam mit dem LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, das LUXAIR Cargo Center am Flughafen Findel. Begleitet von einem Mitarbeiter der Luxair besichtigte die Gruppe die Einrichtungen, darunter die Zonen für Export und für gefährliche Substanzen, die Quarantänezone für Tiere sowie den Bereich für den Import.

Der LCGB dankt den Delegierten der LUXAIR für ihre Teilnahme und Patrick SILVERIO, dem Begleiter, der zahlreiche Informationen lieferte, allen Fragen Rede und Antwort stand und seine Leidenschaft für die Logistik teilte. Den Abschluss des sehr informativen und interessanten Tages bildet ein gemeinsames Mittagessen.





### Mandy NOESEN

Services et Commerce  
mnoesen@lcgb.lu



### Sandy STRICHARTZ

Services et Commerce  
sstrichartz@lcgb.lu

## Blanchisserie Monplaisir Signature de la convention collective

Le 14 mars 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont signé l'accord trouvé avec la direction de la Blanchisserie Monplaisir pour la convention collective des salariés pour une durée de 3 ans (valable du 01.01.2016 au 31.12.2018).

Les partenaires sociaux ont pu négocier une prime d'ancienneté payable en décembre de :

- 100 € à 8 ans d'ancienneté ;
- 200 € à 15 ans d'ancienneté ;
- 250 € à 20 ans d'ancienneté.

Les partenaires sociaux se sont également mis d'accord d'introduire une prime de mérite liée à l'EBITDA payable conjointement avec le salaire de février/mars. Un jour de congé supplémentaire sera au-delà octroyé aux salariés disposant d'une ancienneté de 20 ans.



## Unterzeichnung des Kollektivvertrages

Am 14. März 2016 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL zusammen mit der Direktion der Blanchisserie Monplaisir einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter für eine Dauer von 3 Jahren (vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018).

Einigen konnte man sich unter anderem auf eine Dienstalterzulage welche im Dezember ausgezahlt wird von:

- 100 € ab 8 Dienstjahren,
- 200 € ab 15 Dienstjahren,
- 250 € ab 20 Dienstjahren.

Es wurde die Einführung einer Verdienstprämie vereinbart, die an den EBITDA gekoppelt ist (Auszahlung Februar/März). Ein zusätzlicher Urlaubstag wird ab 20 Dienstjahren gewährt.



## Aide et assistance aux salariés concernés par la faillite

« Meng Drogerie + S.A. » a été déclarée en état de faillite le 3 mai 2016 après des mois d'incertitudes quant à l'avenir des salariés. Le LCGB a organisé une réunion d'information pour les 85 personnes concernées, dont la majorité se retrouve pour une troisième fois en face d'une faillite. En 2012, le commerce des anciens magasins Schlecker fut repris par TAP DAYLI, une société déclarée insolvable l'année suivante.

Le LCGB a assisté le personnel concerné dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Après des mois sans salaires, il s'agissait 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 a assisté les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

## Hilfe und Beistand für die vom Konkurs betroffenen Mitarbeiter

Am 3. Mai 2016 gab „Meng Drogerie + S.A.“, nach monatelanger Unsicherheit bezüglich der Zukunft ihrer Mitarbeiter, ihren Konkurs bekannt. Der LCGB organisierte eine Informationsversammlung für die 85 betroffenen Mitarbeiter, von welchen sich ein Großteil wieder einmal mit einem Konkurs konfrontiert sah. Die Geschäfte der Pleite gegangenen Handelskette Schlecker wurden im Jahr 2012 von TAP DAYLI übernommen, das ein Jahr später ebenfalls Konkurs anmeldete.

Der LCGB unterstützte das betroffene Personal, um ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Nach Monaten ohne Gehalt, galt es, den Mitarbeitern zu helfen, ihre Gehaltsrückstände und Ansprüche, die mit dem Konkurs zusammenhängen, schnellstmöglich zu erhalten. Gleichzeitig half der LCGB den ehemaligen Angestellten bei der Suche nach einer neuen Arbeit.

## Stand d'information au hypermarché Auchan Kirchberg

Le 26 avril 2016, le LCGB-Services et Commerce et l'équipe du LCGB-SESF ont organisé un stand d'information dans la galerie commerciale Auchan à Luxembourg-Kirchberg. Des délégués des deux secteurs ont été disponibles tout au long de la journée afin de répondre aux différentes questions des salariés.



## Informationsstand im Einkaufszentrum Auchan Kirchberg

Am 26. April 2016 betreute der LCGB-Dienstleistungen und Handel sowie der LCGB-SESF einen Informationsstand im Einkaufszentrum Auchan auf dem Kirchberg. Die Delegierten der beiden Sektoren standen Arbeitnehmern den ganzen Tag zur Auskunft zur Verfügung.



## Journée des délégués « Services & Commerce »

### Echange avec Francine CLOSENER, secrétaire d'État à l'Économie, sur les dérogations des heures d'ouverture dans le commerce

Plus de 80 délégués du LCGB du secteur du commerce et des prestataires de services étaient au rendez-vous le 26 mai à Kayl à l'occasion de la journée des délégués de leur fédération. En 2015, le LCGB Services & Commerce avait lancé une campagne d'information sur ses revendications au niveau des conditions de travail suite à l'annonce des dérogations des heures d'ouverture du dimanche et des jours fériés pour la ville de Luxembourg (ville-haute et quartier de la gare).

A cette occasion, madame Francine CLOSENER, secrétaire d'État à l'Économie, a présenté les premiers résultats de l'étude visant à analyser l'organisation, les conditions de travail et l'impact des prolongations des heures d'ouverture pour les salariés. La 2<sup>e</sup> phase de l'étude prévoit une enquête sur le terrain afin de rassembler des informations représentatives de la réalité de la vie de travail des salariés. Une contribution du LCGB sera à nouveau sollicitée en vue de la préparation du cahier des charges de cette étape.

Madame Francine CLOSENER a en outre tiré un bilan de ces dérogations, qui n'ont jusqu'à présent pas pu attirer plus de consommateurs en améliorant l'attractivité et la compétitivité du secteur du commerce au Luxembourg. La secrétaire d'État à l'Économie, a toutefois évoqué que, même en présence de certains défis (e-commerce, attraits commerciaux de la grande-région, etc.), la construction de 200.000 mètres carrés de surface commerciale additionnelle souligne le caractère expansif du secteur. A la fin de son discours, les délégués ont pu s'échanger librement avec la secrétaire d'État à l'Économie.

En conclusion, Patrick DURY, président national du LCGB, a réitéré la position du LCGB, que toute discussion sur le temps de travail des salariés du secteur du commerce doit obligatoirement être accompagnée de mesures permettant de garantir une bonne conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. Le LCGB revendique entre autre des mesures d'organisation générales comme la garde d'enfants ou l'amélioration du transport en commun le weekend, ainsi qu'une reconnaissance et une rémunération à juste titre de la polyvalence et de la flexibilité exigée par le salarié dans le secteur du commerce.

## Delegiertentag „Dienstleistungen und Handel“

### Austausch mit Francine CLOSENER, Staatssekretärin für Wirtschaft, über die Verlängerung der Öffnungszeiten im Handel

Mehr als 80 LCGB Personalvertreter aus dem Bereich Dienstleistungen und Handel kamen am 26. Mai in Kayl zum Delegiertentag ihres Fachverbandes zusammen. Nach der Ankündigung im Jahr 2015 der Genehmigung von verlängerten Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen für die Stadt Luxemburg (Oberstadt und Bahnhofsviertel), startete der LCGB Fachverband Dienstleistungen und Handel eine Informationskampagne zu seinen Forderungen bezüglich der Arbeitsbedingungen.

Francine CLOSENER, Staatssekretärin für Wirtschaft, stellte hierzu erste Resultate einer Studie über die Arbeitsbedingungen und -organisation sowie die Auswirkungen der verlängerten Öffnungszeiten für die betroffenen Arbeitnehmer vor. In der zweiten Phase der Studie wird eine Erhebung vor Ort durchgeführt, um repräsentative und reale Informationen zum Arbeitsleben der Angestellten zu erhalten. Bei der Vorbereitung des Pflichtenheftes für die nächste Stufe der Studie ist die erneute Beteiligung des LCGBs erwünscht.

Francine CLOSENER zog aus den bisherigen verlängerten Öffnungszeiten leider die Bilanz, dass das gewünschte Ergebnis, mehr Konsumenten in die Stadt zu locken und somit die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Handels zu steigern, nicht erreicht wurde. Die Staatssekretärin für Wirtschaft merkte dennoch an, dass trotz vieler vorhandener Herausforderungen (E-Commerce, attraktive Einkaufszentren in der Großregion, etc.) der Bau von zusätzlich 200.000 Quadratmetern Verkaufsflächen den expandierenden Charakter des Großherzogtums zeigt. Am Ende ihrer Rede fand ein offener Meinungsaustausch mit der Staatssekretärin statt.

Patrick DURY, LCGB Nationalpräsident, betonte in seiner Abschlussrede, dass für den LCGB jede Diskussion über die Arbeitszeiten der Angestellten im Handel auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhalten muss. Der LCGB fordert zum einen allgemeine Verbesserungen z.B. bei der Kinderbetreuung und beim öffentlichen Transport am Wochenende und zum anderen die Anerkennung und rechtmäßige Entlohnung für die geforderte Vielseitigkeit und Flexibilität der Angestellten im Handel.





### Laura LAKAFF

Secteur public  
Fonctionnaires communaux  
POST Luxembourg  
llakaff@lcgb.lu



### Carlo WAGENER

Secteur public  
Fonctionnaires communaux  
POST Luxembourg  
cwagener@lcgb.lu



## Entrevue avec le personnel de nettoyage de la POST

Le 18 mars 2016, le secrétaire syndical du LCGB, Carlo WAGENER, et les délégués du personnel, Pierre DA SILVA et Robert BACK, ont rencontré le personnel de nettoyage de la POST. Dans le cadre d'un repas commun, des questions ont été répondues et des informations ont été échangées.

## Treffen mit dem Reinigungspersonal der POST

Am 18. März 2016 trafen sich LCGB-Gewerkschaftssekretär, Carlo WAGENER, sowie die Personaldelegierten, Pierre DA SILVA und Robert BACK, mit dem Reinigungspersonal der POST. Im Rahmen eines gemeinsamen Mittagessens wurden Fragen beantwortet und Vorschläge und Informationen ausgetauscht.



## Le LCGB revendique le maintien du service universel

Près d'un tiers des bureaux de poste existants sont resté fermés depuis le 11 avril, conformément aux intentions de la direction de la POST de se séparer progressivement de tous les éléments de l'entreprise économiquement non rentables. Néanmoins, cette opération n'est pas du tout conforme avec l'obligation de cette entreprise publique d'offrir et de garantir des services universels à proximité immédiate de tous les citoyens.

Le trajet jusqu'au prochain guichet postal ne devrait en principe pas dépasser 10 minutes en voiture et 20 minutes en transport public afin d'assurer une égalité de traitement pour tous les citoyens. Le LCGB revendique par conséquent que la POST ainsi que les acteurs politiques responsables changent leur état d'esprit afin de réaliser les investissements requis et d'adapter les heures d'ouverture de chaque bureau aux besoins réels de la population dans tout le pays, et non seulement à travers les agglomérations urbaines à forte densité. Il doit par exemple rester possible d'enlever un courrier recommandé ou un dans un délai acceptable peu importe de la région du Luxembourg.

## Der LCGB fordert den Erhalt der universellen Dienstleistungen

Seit dem 11. April bleiben zirka ein Drittel der Postbüros geschlossen, da sich die POST Direktion etappenweise aller wirtschaftlich unrentablen Geschäftsteile entledigen will. Auf der Strecke bleibt hierbei jedoch die Verpflichtung dieses öffentlichen Unternehmens jedermann universelle Dienstleistungen in unmittelbarer Nähe anzubieten und zu gewährleisten.

Prinzipiell sollte die Fahrzeit zum nächsten Postschalter maximal 10 Minuten mit dem Kraftfahrzeug und 20 Minuten mit dem öffentlichen Transport dauern, um eine Gleichbehandlung aller Bürger sicherzustellen. Der LCGB fordert demnach ein Umdenken seitens der dafür verantwortlichen Politikakteure und seitens des POST Unternehmens, um die notwendigen Investitionen umzusetzen und die Öffnungszeiten der einzelnen Büros landesweit, und nicht einzig und allein in den siedlungsreichen Ballungsräumen, an die realen Bedürfnisse der Bevölkerung anzupassen. Das Abholen eines Einschreibebriefes oder eines Pakets z.B. muss überall im Land, auch in den weniger dicht besiedelten Regionen, in einer akzeptablen Zeitspanne möglich bleiben.

## Centre de Tri Bettembourg

### La réintroduction du repos journalier

Le LCGB s'est accordé avec la direction du personnel de la POST afin de réintroduire le repos journalier pour tous des collaborateurs du Centre de Tri. Le 15 avril 2016, le LCGB a informé tous les salariés de ce changement important. Ci-joint l'énoncé du texte :

#### L'OGBL se félicite à nouveau pour le travail du LCGB

*En septembre 2006, le repos journalier fut intégré dans les salaires du personnel de la POST. Chaque salarié embauché par la suite a [...] à nouveau reçu un repos journalier rémunéré. Cette mesure a pourtant créé des grandes différences et injustices au niveau des conditions de travail des différents salariés en relation avec leur date d'embauche.*

*Une réunion avec la direction des ressources humaines de la POST a eu lieu sur initiative du LCGB en janvier 2016 afin d'harmoniser toutefois les conditions salariales de TOUS les salariés, indépendamment de la date d'embauche.*

*A l'occasion de cette réunion [...] il fut décidé de réintroduire le repos journalier en addition du salaire pour tous les salariés embauchés avant 2006 pour ainsi créer un unique standard de conditions de travail.*

*A cette date, l'OGBL a pourtant désiré faire référence à des problèmes de 2<sup>e</sup> ordre (réglementation 45 minutes) et verbaliser des revendications [...] qui ont par la suite bloqué l'accord avec la direction des ressources humaines de la POST ; un accord dans l'intérêt de tous les salariés et sur initiative du LCGB avec la délégation du personnel.*

*Ce fut seulement suite à l'intervention massive et sans cesse du LCGB, que le secrétaire de l'OGBL, n'avait plus aucun choix que de céder son opposition et d'accepter l'accord présenté. Si maintenant l'OGBL se félicite soi-même pour l'accord trouvé, ceci représente une fantaisie utopique. La citation du OGBL que « l'OGBL a dû faire pression sur la direction » devra plutôt lire « le LCGB a dû faire la pression sur le OGBL ! » [...]*



## Bezahlte Arbeitspausen

Der LCGB hat mit der POST Personaldirektion vereinbart, dass Arbeitspausen künftig für alle Postsortierarbeiter bezahlt werden. Am 15. April 2016 informierte der LCGB alle Mitarbeiter des Sortierzentrums über diese wichtige Änderung. Anbei der Wortlaut der Mitteilung:

#### Der OGBL klopft sich erneut für die vom LCGB geleistete Arbeit auf die Schulter

*Im September 2006 wurden die täglichen Ruhepausen in den Lohn der POST Arbeitnehmer integriert. Jeder Arbeitnehmer, der danach eingestellt wurde, erhielt [...] erneut eine solche bezahlte Ruhepause zusätzlich zum Lohn. So kam es zu großen Unterschieden und Ungerechtigkeiten innerhalb der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmern, die vor und die nach September 2006 eingestellt wurden.*

*Um die Lohnbedingungen im Interesse aller Arbeitnehmer, unabhängig vom Einstellungsdatum, zu harmonisieren, kam auf Initiative des LCGBs im Januar 2016 eine Unterredung mit der Personaldirektion der POST zustande. Anlässlich dieses Treffens [...] wurde sich darauf geeinigt, dass die vor September 2006 eingestellten Arbeitnehmer die täglichen Ruhepausen wieder zusätzlich zu ihrem Lohn ausbezahlt bekommen würden, um so erneut gleiche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu schaffen.*

*Leider berief sich der OGBL zu diesem Zeitpunkt auf zweitrangige Probleme (45 Minuten Regelung) und äußerte [...] Forderungen, die eine Einigung mit der Personaldirektion, die zu diesem Moment auf dem Tisch lag, blockierten; eine Einigung, welche auf Initiative und im Interesse der Arbeitnehmer, vom LCGB mit der Personaldelegation zustande gekommen war.*

*Nur dank der vehementen und massiven Druckausübung des LCGBs, hatte der OGBL Vertreter keine andere Wahl als einzulenken und der vorliegenden Einigung zuzustimmen. Wenn sich nun der OGBL selbst auf die Schulter klopft für die gefundene Einigung, grenzt dies an utopische Phantasiebilder. Das Zitat des OGBL „der OGBL musste Druck auf die Direktion ausüben“ müsste eigentlich lauten: „Der LCGB musste Druck auf den OGBL ausüben!“ [...]*

## Cloche d'Or : Action de distribution

Le 21 avril 2016, l'équipe d'entreprise LCGB-POST a distribué la brochure actuelle aux agents de POST Luxembourg. La brochure regroupe des informations sur les activités du LCGB-POST, sur les services et initiatives du LCGB ainsi que sur les négociations collectives en cours.



## Cloche d'Or: Verteilaktion

Das Team der LCGB-POST verteilte am 21. April 2016 die aktuelle Broschüre an die Mitarbeiter von POST Luxembourg. Die Broschüre enthält Informationen über die Aktivitäten der Betriebssektion LCGB-POST, über die Dienstleistungen und Initiativen des LCGBs sowie über die laufenden Kollektivvertragsverhandlungen.



## Comité LCGB fédéral secteur Public Privatisations et contrats collectifs

Le comité fédéral du secteur public s'est réuni le 20 avril 2016 à Lintgen pour discuter l'actualité au sein des entreprises publiques, le suivi des négociations pour le contrat collectif des ouvriers de l'État ainsi que les activités prévues.

Dans le contexte de la privatisation des travaux de nettoyage auprès de la CNS, le LCGB regrette que l'OGBL en tant que porte-parole n'a pas encore pu fixer une réunion intersyndicale afin de régler le sujet des privatisations via le catalogue de revendications pour le contrat collectif de l'État et de sécuriser ainsi durablement les emplois des salariés de l'État.



## LCGB Fachverband Öffentlicher Dienst Privatisierungen und Kollektivverträge

Der Vorstand des Fachverbandes Öffentlicher Dienst traf sich am 20. April 2016 in Lintgen zu einer Arbeitssitzung, bei der Neuigkeiten aus den öffentlichen Betrieben, der Fortgang der Verhandlungen zum Staatsarbeiterkollektivvertrag sowie ein Ausblick auf kommende Aktivitäten auf der Tagesordnung standen.

Bezüglich der Privatisierung der Reinigungsarbeiten bei der CNS wurde bedauert, dass der federführende OGBL es bis dato nicht fertiggebracht hat, eine zwischengewerkschaftliche Sitzung einzuberufen, um das Thema Privatisierung über den Forderungskatalog zum Staatsarbeiterkollektivvertrag zu regeln und somit die Arbeitsplätze der Staatsarbeiter allgemein nachhaltig abzusichern.



## L'édition 2016 du « LCGB Postdag »

L'équipe du LCGB-POST s'est réunie le 22 avril 2016 à Machtum pour un échange de vues et de la formation continue en vue de l'édition 2016 du « Postdag ». Patrick DURY, président national du LCGB, a expliqué les tâches d'une équipe d'entreprise ainsi que les services et structures du LCGB.

Par la suite, les participants ont pu visiter la cave à vins Pundel-Hoffelt. Après une courte allocution du président de la délégation POST, Pierre DA SILVA, l'édition 2016 du « Postdag » fut clôturée avec un repas en commun.



## Erfolgreicher „LCGB Postdag 2016“

Das LCGB-POST Team traf sich anlässlich des „Postdags 2016“ am 22. April 2016 in Machtum zum Austausch und zur Fortbildung. LCGB Nationalpräsident, Patrick DURY, erläuterte bei diesem Anlass die Aufgaben einer Betriebsmannschaft als auch die Dienstleistungen und die Struktur des LCGBs.

Anschließend fand eine Besichtigung der Weinkellerei Pundel-Hoffelt statt. Nach einer kurzen Ansprache des POST-Delegationspräsidenten, Pierre DA SILVA, wurde der „Postdag 2016“ mit einem gemeinsamen Essen abgeschlossen.



## Renouvellement de la convention collective de travail

Le 26 avril 2016, le secrétaire syndical, Carlo WAGENER, et l'assistante syndicale, Laura LAKAFF, ont rencontré les membres de l'équipe d'entreprise Goodyear à Colmar-Berg afin de discuter le statut des négociations de la convention collective.

Carlo WAGENER a d'abord présenté le catalogue de revendications des salariés puis les modifications proposées par la direction. Sous réserve d'acceptation des modifications retenues sur le texte soumis, l'équipe a mandaté le secrétaire syndical LCGB à signer le contrat collectif.

Par la suite, les représentants des syndicats LCGB, NGL-SNEP et OGBL ont signé cette nouvelle convention avec la direction de Goodyear Dunlop Luxembourg en date du 29 avril 2016 pour la période du 01.01.2016 au 31.12.2018.

1. Augmentation linéaire des salaires :
  - 1 % au 1<sup>er</sup> juin 2016
  - 0,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2018
2. Application du taux légal de 40 % de supplément pour heures supplémentaires pour tous les salariés.
3. Dans le but de limiter la prestation d'heures supplémentaires journalières au maximum légal de 2 heures, le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 18.6 de la CCT actuelle sera supprimé.
4. Élaboration d'un système de travail permettant l'accumulation d'heures supplémentaires travaillées au-delà du temps de travail journalier ou hebdomadaire dans un compte épargne temps afin de répondre aux fluctuations de charge de travail.
5. En cas de décès d'un salarié : augmentation de la contribution des salariés à 1 € (actuellement 0,13 €) et du même montant pour la part patronale à payer par Goodyear.
6. Afin de garantir une plus grande flexibilité aux salariés, l'option de prendre 2 heures de congé (à la place de minimum 4 heures) est offerte aux salariés sous condition que les besoins du service le permettent.
7. Goodyear va mettre en vente le « mPass » (Mobilitéépass - titre de transport annuel) pour ses salariés afin de promouvoir le transport public.
8. L'admission à la préretraite solidarité reste applicable. À la suite d'une modification éventuelle de la législation y relative, les parties signataires s'engagent à mener une discussion sur l'application de la préretraite progressive.

## Erneuerung des Kollektivvertrages

Ende April 2016 trafen sich der Gewerkschaftssekretär, Carlo WAGENER, und die Gewerkschaftsassistentin, Laura LAKAFF, mit den Mitgliedern der LCGB-Betriebsmannschaft der Goodyear in Colmar-Berg, um über den Stand der Verhandlung zum Kollektivvertrag zu informieren. Carlo WAGENER stellte zunächst den Forderungskatalog der Angestellten vor, mitsamt den gewünschten Anpassungen der Arbeitgeber.

Unter Vorbehalt der Umsetzung der Textänderungen hat die Betriebsmannschaft den LCGB-Gewerkschaftssekretär beauftragt den Kollektivvertrag zu unterzeichnen.

Am 29. April 2016 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB, NGL-SNEP und OGBL sowie die Direktion von Goodyear Dunlop Luxemburg die Erneuerung des Kollektivvertrags mit einer Dauer vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016.

1. Lineare Lohnerhöhung:
  - 1% zum 1. Juni 2016
  - 0,5% zum 1. Oktober 2018
2. Einführung des gesetzlich vorgeschriebenen Überstundenzuschlags von 40% für alle Mitarbeiter.
3. Um dem Überschreiten vom gesetzlich vorgeschriebenen Maximum von 2 Überstunden am Tag entgegen zu wirken, wird der zweite Absatz des Artikels 18.6 des aktuellen Kollektivvertrages gestrichen.
4. Ein System zur Sammlung von Überstunden auf ein Zeitsparkonto, die über die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, wird erarbeitet, um so auf die Schwankungen des Arbeitspensums eingehen zu können.
5. Bei einem Todesfall steigt der zu zahlende Anteil der Mitarbeiter von derzeit 0,13€ auf 1€. Der Arbeitgeber, Goodyear, leistet seinen Anteil mit der gleichen Summe.
6. Um den Mitarbeitern eine höhere Flexibilität zu gewährleisten, ist es erlaubt 2 Stunden freizunehmen (anstelle von 4 Stunden), wenn es die Arbeitsanforderungen erlauben.
7. Goodyear startet den Verkauf des „mPass“ (Mobilitéépass – Jahresticket für den öffentlichen Nahverkehr) im Januar 2017 um somit den öffentlichen Transport zu fördern.
8. Die Zulassungskriterien zum Solidaritätsruhestand bleiben bestehen. Bei möglichen Änderung der Rechtsvorschriften diesbezüglich, verpflichten sich beide unterzeichnenden Parteien eine Diskussion über die Umsetzung des Teilzeit-Vorruhestandes zu führen.





## Assemblée Générale

L'assemblée générale de l'équipe LCGB-POST a eu lieu à la Cloche d'Or en date du 11 mai 2016. Après une brève allocution du président du LCGB-POST, Robert BACK, le président de la délégation du personnel, Pierre DA SILVA, a présenté le rapport d'activités avec entre autres différentes réunions de travail, des actions de sensibilisation sur le terrain ou encore la rétrospective du « Postdag 2016 ».

A cette occasion, le comité du LCGB-POST ainsi que Robert BACK en tant que président furent confirmés et différents membres méritants de l'équipe furent honorés.

Pierre DA SILVA a par la suite abordé différents thèmes d'actualité dont notamment la situation des porteurs de journaux ainsi que le système de pointage actuel, qui n'est plus conforme aux dispositions légales. Le secrétaire syndical du LCGB, Carlo WAGENER, a ensuite rappelé les interventions du LCGB, qui ont entre autres contribué à éviter la privatisation des travaux de nettoyage, toute participation obligatoire des facteurs aux doubles tournées ainsi que le transport de fonds par les porteurs de journaux.

Madame Hjoerdis STAHL, Directrice de POST Courier, a par la suite réagi aux différents sujets d'actualités élaborés, dont notamment les doubles tournées, la fermeture des nombreux bureaux postaux ainsi que l'évolution des abonnements des journaux quotidiens et le service de distribution y relatif.

Patrick DURY, président national du LCGB, a de son côté rappelé l'importance d'un LCGB fort par rapport aux discussions de la future structure de la POST ainsi que par rapport à sa lutte pour le maintien du service universel aux clients.

## Generalversammlung

Am 11. Mai 2016 fand auf der Cloche d'Or die Generalversammlung des LCGB-POST statt. Nach einer kurzen Einführung des Präsidenten der LCGB-POST, Robert BACK, stellte Pierre DA SILVA, Präsident der Personaldelegation, den Tätigkeitsbericht vor. Dieser enthielt unter anderem diverse Arbeitsversammlungen sowie Sensibilisierungskampagnen und eine Retrospektive zum „Postdag 2016“.

Zu diesem Anlass wurden das Komitee sowie Robert BACK, als Präsident der LCGB-POST, in ihren Funktionen bestätigt und einige verdienstvolle Mitglieder der Mannschaft ausgezeichnet.

Im Anschluss ging Pierre DA SILVA auf verschiedene aktuelle Themen ein, vor allem aber hob er die Situation der Zeitungsträger als auch das aktuelle Stempelsystem, welches nicht mehr den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entspricht, hervor. Der Gewerkschaftssekretär, Carlo WAGENER, erinnerte an das Eingreifen des LCGBs, durch welches unter anderem die Privatisierung der Reinigungskräfte, die verpflichtende Teilnahme der Briefträger an Doppelrunden und Geldtransporte durch Zeitungsträger vermieden werden konnten.

Frau Hjoerdis STAHL, Direktorin von POST Courier, nahm in Ihrer Rede erneut Stellung zu aktuellen Themen, vor allem zu den Doppelrunden, der Schließung zahlreicher POST Büros sowie der Entwicklung der Tageszeitungsabonnements und des damit einhergehenden Austragungs-services.

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGBs, betonte seinerseits die Wichtigkeit eines starken LCGBs im Hinblick auf eine zukünftige Umstrukturierung der POST und sprach sich noch einmal für den Erhalt des Universalservices für die Kunden aus.



## Action de grève de zèle

Les négociations en vue d'un renouvellement de la convention collective de travail en cours depuis septembre 2015 se trouvent dans une impasse. Suite une réunion d'information sur l'avancement des négociations le 24 février 2016 et sur initiative de la délégation du personnel avec le soutien de l'ensemble du personnel, une grève de zèle d'une semaine fut lancée le 14 mars 2016.

L'action vise à manifester le désaccord avec l'attitude du Conseil d'Administration lors des réunions de négociations, qui essaie de freiner l'évolution des grilles de salaires (négociées depuis des années), notamment pour le corps enseignant. Au-delà, les conditions de travail se sont en train de dégrader continuellement.

## Dienst nach Vorschrift

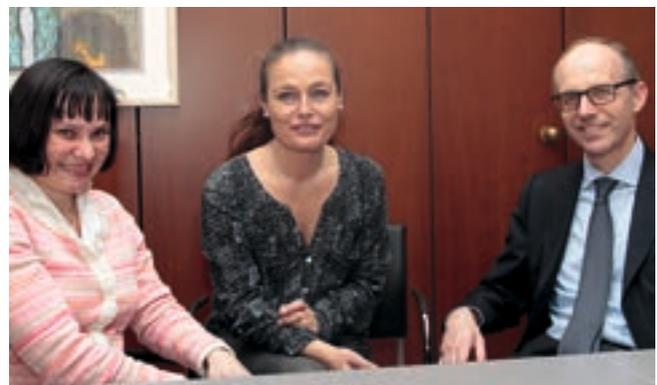
Die im September 2015 begonnenen Verhandlungen im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrages befinden sich in einer Sackgasse. Anschließend an eine Informationsversammlung am 24. Februar 2016 und auf Initiative der Personaldelegation, welche die Unterstützung der gesamten Belegschaft genießt, fand in der Woche des 14. März eine Aktion „Dienst nach Vorschrift“ statt.

Die Aktion soll die Missbilligung des Verhaltens der Direktion anlässlich der Verhandlungen zum Ausdruck bringen, da diese die Entwicklung der Gehältertabelle (welche seit Jahren besteht) zu bremsen versucht, und dies vor allem für die Lehrbelegschaft. Darüber hinaus verschlechtern sich die allgemeinen Arbeitsbedingungen kontinuierlich.



## Entrevue avec Luc FRIEDEN

En date du 17 mars 2016, la présidente de la délégation du personnel, Anouk ANTONY, et la secrétaire syndicale, Céline CONTER, ont rencontré le nouveau président du Conseil d'Administration de la société Saint-Paul Luxembourg, Luc FRIEDEN. Un premier échange sur le fonctionnement et la collaboration de la délégation avec la direction ainsi qu'une discussion sur la convention collective de travail en vigueur ont eu lieu.



## Treffen mit Luc FRIEDEN

Am 17. März 2016 trafen die Delegationspräsidentin, Anouk ANTONY, und die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, den neuen Präsidenten des Verwaltungsrats von Saint-Paul Luxembourg: Luc FRIEDEN. Anlässlich dieses Treffens fand ein erster Austausch bezüglich dem Funktionieren und der Zusammenarbeit der Personaldelegation mit der Direktion sowie eine Diskussion über den aktuellen Kollektivvertrag statt.



**Céline CONTER**

Santé  
Ecoles privées  
cconter@lcgb.lu



**Paula GONCALVES**

Soins et socio-éducatif  
pgoncalves@lcgb.lu

## Action de Pâques / Osteraktionen LTPEM



## Saint Paul Luxembourg



# Réunions de travail / Arbeitstreffen

## Haus Omega

Le 29 mars 2016, le délégué du personnel, Jean-Paul MILLER, du centre de soins palliatifs situé à Luxembourg-Hamm, a rencontré la secrétaire syndicale, Céline CONTER, pour un échange sur l'évolution des négociations dans les conventions collectives de travail des secteurs FHL et SAS.

Am 29. März traf der Personaldelegierte, Jean-Paul MILLER, des Zentrums für Palliativpflege in Luxemburg-Hamm die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, für einen Austausch zum Stand der Verhandlungen der Kollektivverträge der FHL und SAS Sektoren.



## Co-Labor

Pascal EPPE et Matthieu CRANKSHAW, délégués auprès de Co-Labor, ont rencontré la secrétaire syndicale, Céline CONTER, le 30 mars afin de préparer les futures négociations et de revoir l'évolution et le recrutement des membres.

Pascal EPPE und Matthieu CRANKSHAW, Personaldelegierte von Co-Labor, trafen sich am 30. März mit der Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, um über die Vorbereitungen der anstehenden Verhandlungen sowie die Mitgliederentwicklung zu sprechen.



Le 31 mars 2016, la délégation du personnel et la secrétaire syndicale, Céline CONTER, ont participé à la réunion du comité mixte auprès du Luxemburger Wort. Ils ont été informés sur les résultats de l'année écoulée ainsi que sur les perspectives de l'entreprise.

Am 31. März 2016 nahmen die Personaldelegation sowie die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, am Treffen des gemischten Betriebsrates des Luxemburger Worts teil. Sie wurden hierbei über die Resultate des vergangenen Jahres und die Zukunftsaussichten des Unternehmens informiert.



## Clinique Sainte-Marie

La secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré les délégués, Julia ROMEO et Norbert BARROS, de la Clinique Sainte-Marie le 1<sup>er</sup> avril 2016 pour discuter des négociations des conventions collectives de travail sectorielles ainsi que des activités du LCGB.

Am 1. April traf die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, die Delegierten, Julia ROMEO und Norbert BARROS, des Krankenhauses Sainte-Marie, um die aktuell laufenden Verhandlungen des sektoriellen Kollektivvertrages sowie die LCGB-Aktivitäten zu besprechen.

## Réunions de travail / Arbeitstreffen

### HPPA Grevenmacher

Le 13 avril 2016, la secrétaire syndicale, Céline CONTER, et l'assistante syndicale, Laura LAKAFF, ont rencontré la délégation du personnel (Markus BERMES, Tanja ARENZ, Luc HOPP et Petra TONNEN) du HPPA Grevenmacher. Les délégués ont ainsi été informés sur les différents services proposés par le LCGB, notamment l'assurance « responsabilité civile professionnelle » pour les professions de santé. Au-delà, la délégation a fourni une mise à jour de ses membres et présenté les futures démarches qu'elle souhaite réaliser afin de recruter de nouveaux membres.



Am 13. April 2016 trafen die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, und Gewerkschaftsassistentin, Laura LAKAFF, die Personaldelegation des HPPA Grevenmacher (Markus BERMES, Tanja ARENZ, Luc HOPP und Petra TONNEN). Die Delegierten erhielten hierbei Informationen zu den Dienstleistungen des LCGBs, insbesondere bezüglich der Berufshaftpflicht und das Rechtsschutzes für Gesundheitsberufe. Die Delegation gab darüber hinaus Auskunft über die aktuellen Mitgliederzahlen und stellte ihre zukünftigen Bemühungen, um neue Mitglieder anzuwerben, vor.

### Comité fédéral LCGB-Santé

Le 13 avril 2016, le Comité fédéral élargi Santé-FHL s'est réuni en présence de la secrétaire syndicale, Céline CONTER, et de l'assistante syndicale, Laura LAKAFF, afin de discuter les nouvelles propositions du patronat au sujet de la convention collective FHL. Après que Céline CONTER aie présenté la situation des négociations en cours, les délégués ont formulé leurs positions quant aux propositions patronales.



### Ausschuss LCGB-Gesundheit

Am 13. April 2016 traf sich der erweiterte Ausschuss Gesundheit-FHL mit der Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, und der Gewerkschaftsassistentin, Laura LAKAFF, um die neuen Vorschläge der Arbeitgeber zum Kollektivvertrag zu diskutieren. Nachdem Céline CONTER den aktuellen Stand der Verhandlungen erläutert hatte, konnten die Delegierten ihre Meinung zu den Arbeitgebervorschlägen äußern.

### AGEDOC

Le 12 mai 2016, les délégations de personnel de Marie-Consolatrice, Fieldgen et Sainte-Anne ont rencontré la secrétaire syndicale, Céline CONTER. Cette réunion permettait aux délégués des différents sites, toutefois liés par une seule convention collective de travail, d'avoir un échange sur leur travail de délégation.

Am 12. Mai 2016 trafen sich die Personalvertreter der Privatschulen Marie-Consolatrice, Fieldgen und Sainte-Anne mit der LCGB Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER. Das gemeinsame Treffen der Delegierten der verschiedenen Schulen, die über einen gemeinsamen Kollektivvertrag verbunden sind, diente dem Austausch der Arbeit der Personalvertreter.



## Revalorisation des carrières dans les secteurs santé et socio-éducatif

### Le contexte

Par l'article 28 des conventions de travail SAS et FHL, l'évolution des conditions salariales et de travail est liée tant à l'évolution de l'accord salarial qu'aux réformes des conditions salariales et de travail auprès de la fonction publique. L'accord salarial prévoit le paiement d'une prime unique de 0,9 % et une augmentation de la valeur en points de 2,2 %. Au-delà, cet accord prévoit une revalorisation des carrières et des métiers, dont les professions de santé et du secteur socio-éducatif. Les deux conventions salariales ont été dénoncées et les négociations sont actuellement en cours.

Deux commissions paritaires se réunissent pour calculer l'enveloppe globale de l'accord salarial suivant les modalités de l'article 28 des CCT FHL et SAS. Tandis que la commission paritaire pour le secteur hospitalier s'est réunie très régulièrement depuis automne 2015, la commission paritaire du secteur SAS, qui se compose de représentants d'organisations patronales, de syndicats et du gouvernement, ne s'est rencontré qu'une fois en juin 2016.

Pourtant, au niveau du secteur FHL, la commission paritaire, malgré les maintes réunions n'a, vue les positions divergentes, pas trouvé d'accord sur les modes de calcul de l'enveloppe globale. Les syndicats proposent une méthode de calcul en comparant les carrières de l'ancien régime avec le nouveau régime auprès de la fonction publique et de considérer l'augmentation en pourcentage dans le volume globale. La FHL présente un modèle qui prévoit de comparer l'équivalence des carrières actuelles de la CCT avec des carrières similaires auprès de la fonction publique.

Ne trouvant pas d'accord, la FHL a partagé une proposition le 23 mars, qui fut rejetée par les comités décisionnels des syndicats les 13 et 14 avril 2016 à cause du retardement prévu des revalorisations des professions de santé et socio-éducatives, une revendication existante dans le secteur depuis de nombreuses années. LCGB exige que le patronat se charge enfin d'adapter les carrières et les professions des secteurs FHL et SAS à la réalité des exigences et compétences demandées.

## Mobilisierungskampagne für die Aufwertung der Laufbahnen im Gesundheits- und Sozialwesen

### Die Hintergründe

Aufgrund des Artikels 28 der Kollektivverträge SAS und FHL, ist die Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in beiden Bereichen an die Lohn- und Gehaltsabschlüsse sowie an die Reformen der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst gebunden. Die Tarifvereinbarung sieht die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 0,9% und eine Erhöhung des Punktwerts um 2,2% vor. Des Weiteren beinhaltet diese Vereinbarung eine Aufwertung der Karrieren und Berufe aus dem Gesundheits- und sozialerzieherischen Bereich. Beide Kollektivverträge wurden gekündigt und die Neuverhandlungen laufen.



Zwei paritätische Kommissionen wurden beauftragt, das globale Budget der Tarifvereinbarungen in Einklang mit den Bestimmungen des Artikels 28 aus den Kollektivverträgen FHL und SAS zu berechnen. Die paritätische Kommission aus dem Krankenhausbereich trifft sich seit Herbst 2015 regelmäßig, doch die paritätische Kommission des SAS, welche sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Regierung zusammensetzt, ist bis dato nur einmal im Juni 2016 zusammen gekommen.

Trotz zahlreicher Versammlungen im Bereich des FHL, konnte keine gemeinsame Lösung zum Errechnen des globalen Budgets gefunden werden. Die Gewerkschaften schlagen ein Rechenmodell vor, welches die, nach alter Fassung geltenden Karrieren des öffentlichen Dienstes mit den neuen, aufgewerteten Karrieren aus dieser vergleicht und die prozentuale Erhöhung im globalen Budget beinhaltet. Das FHL-Modell vergleicht hingegen die Gleichwertigkeit der aktuellen Karrieren aus dem Kollektivvertrag der FHL mit den korrespondierenden Karrieren aus dem öffentlichen Dienst.

Da keine Vereinbarung getroffen werden konnte, hat die FHL am 23. März einen Vorschlag gemacht, welcher von den Gewerkschaften am 13. und 14. April abgelehnt wurde, da dieser eine einhergehende Verzögerung der Aufwertung der Laufbahnen und Berufe bedeutet. Der LCGB fordert, dass die Arbeitgeber sich endlich für die Aufwertung der Karrieren einsetzen und die realen Anforderungen und Kompetenzen anerkennen.

## 10 mai 2016 : Campagne de mobilisation pour la revalorisation des carrières dans les secteurs santé et socio-éducatif



# NON

- ➔ à une augmentation provisoire de la valeur du point indiciaire !
- ➔ à une fragmentation de l'enveloppe globale due !
- ➔ à une rémunération selon fonctions !

# OUI

- ➔ à la revalorisation des carrières immédiate !
- ➔ au maintien de notre autonomie tarifaire !
- ➔ à la mobilisation commune avec nos collègues !



## 10. Mai 2016: Mobilisierungskampagne für die Aufwertung der Laufbahnen im Gesundheits- und Sozialwesen



**NEIN**

- ➔ zu einer Provisorischen Erhöhung des Punktwerts!
- ➔ zu einer Zerstückelung des Gesamtvolumens!
- ➔ zu einer Funktionsbezahlung!

**JA**

- ➔ zu einer sofortigen Aufwertung der Laufbahnen!
- ➔ zum Erhalt unserer Tarifautonomie!
- ➔ zu einer gemeinsamen Mobilisierung mit unseren Kollegen!



## 4 juin 2016 : Grande Manif FHL & SAS pour une revalorisation des professions de santé et socio-pédagogiques

La secrétaire syndicale du LCGB, Céline CONTER, a présenté les revendications du LCGB concernant ce secteur tellement important et, avec ses 22.000 salariés, essentiel au bon fonctionnement de notre société. Ses salariés ne peuvent par conséquent pas être négligés, mais leurs besoins et revendications devront être respectés.

### Le LCGB dénonce :

- Des négociations qui n'avancent pas ;
- Le manque de respect pour les salariés ;
- Les conditions de travail de plus en plus pénibles ;
- Le manque de personnel ;
- Les répercussions de la réforme de l'assurance dépendance.

Il est grand temps d'enfin valoriser non seulement les diplômes des salariés, mais aussi leur travail, qui demande beaucoup de dévouement et d'engagement. Les salariés des secteurs FHL et SAS soignent au quotidien des patients, des personnes malades, des enfants, des personnes âgées, donc les membres les plus faibles de notre société. Faisons enfin preuve de la considération qu'ils méritent !

### Le LCGB s'engage :

- à ce que les revendications des salariés du secteur soient entendues et finalement réalisées ;
- pour le respect de l'article 28 des conventions collectives FHL & SAS ;
- pour la protection de l'emploi ;
- pour une culture de sécurité ;
- pour des conditions de travail adaptées.

La revalorisation n'est pas juste une expression fourre-tout, mais un geste approprié qui se fait attendre depuis trop longtemps. Le patient doit être au centre de toute préoccupation, mais pour bien le soigner, le personnel doit être au mieux, et non fatigué et frustré par des promesses sans fins et par des années d'attente. Il est temps de réaliser que sans ces salariés, les secteurs FHL et SAS se dirigent vers leur effondrement, des voix plus fatalistes disent même que ce sera la mort de ces secteurs.



## 4. Juni 2016: Große Demo FHL & SAS für eine Aufwertung der Gesundheits- und Sozioedukativen Berufe

Die Gewerkschaftssekretärin, Céline CONTER, stellte die Forderungen des LCGBs bezüglich dieses bedeutenden Bereiches vor, der mit seinen 22.000 Mitarbeitern wesentlich zum Funktionieren unserer Gesellschaft beiträgt. Die Angestellten dürfen nicht weiter vernachlässigt sondern müssen respektiert und ihre Forderungen ernst genommen werden.

### Der LCGB prangert an:

- Stagnierende Verhandlungen;
- Mangel an Respekt für die Arbeitnehmer;
- Zunehmend erschwerte Arbeitsbedingungen;
- Mangel an Personal;
- Die Auswirkungen der Reform der Pflegeversicherung.

Es ist nicht nur an der Zeit, die Diplome der Angestellten anzuerkennen, sondern auch ihre Arbeit, welche viel Hingabe und Engagement fordert! Die Angestellten der Bereiche FHL und SAS kümmern sich tagtäglich um Patienten, Kinder sowie kranke und alte Menschen, also die schwächsten Mitglieder unserer Gesellschaft. Zeigen wir ihnen hierfür die Anerkennung, die sie verdienen!

### Der LCGB kämpft für:

- Die Umsetzung der Forderungen der Arbeitnehmer;
- Den Respekt des Artikels 28 aus beiden Kollektivverträgen;
- Den Erhalt der Arbeitsplätze;
- Eine Sicherheitskultur;
- Angepasste Arbeitsbedingungen.

Die Aufwertung, die schon viel zu lange auf sich warten lässt, darf keine Floskel bleiben, sondern muss in die Tat umgesetzt werden. Der Patient muss im Zentrum aller Besorgnisse stehen. Um eine qualitative Pflege zu gewährleisten, darf das Personal weder müde noch frustriert sein, weil es seit Jahren nur mit leeren Versprechungen konfrontiert wird. Es ist an der Zeit einzusehen, dass ohne die Arbeitnehmer, die Bereiche FHL und SAS am Ende sind. Fatalistische Stimmen sprechen gar vom Tod.







**Maria MENDES**  
 Responsable pour les LCGB  
 INFO-CENTER  
 mmendes@lrgb.lu

## Modernisation de l'application « LCGB News »

Disponible pour iPhone et Android, l'application « LCGB News » fut modernisée afin d'offrir une vaste panoplie d'informations utiles. L'application est multilingue et présente toutes les informations en langue française, allemande, anglaise ou luxembourgeoise.

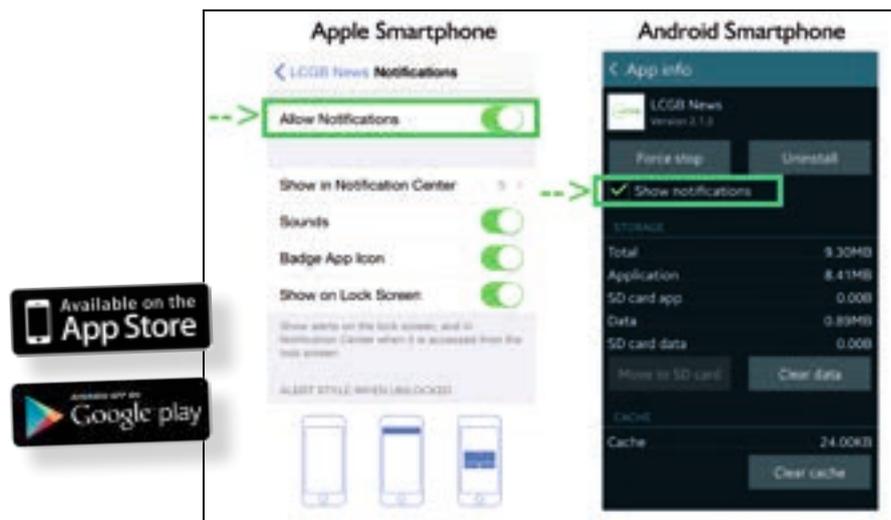


### Parution hebdomadaire : Newsletter « LCGB Spotlight »

Afin de vous faciliter l'accès direct aux informations de la Newsletter « LCGB Spotlight », la nouvelle App vous offre la possibilité de recevoir des notifications dites « push », c'est-à-dire que vous recevrez un petit message sur l'écran de votre portable dès qu'une nouvelle édition du « LCGB Spotlight » fut publiée.

### Notifications « push » pour la « LCGB Spotlight » newsletter

- 1<sup>ère</sup> étape :** Téléchargez la nouvelle application (ou actualisez votre App si elle est déjà installée).
- 2<sup>e</sup> étape :** Vérifiez d'avoir activé les notifications pour l'application du LCGB dans les paramètres de votre portable.




**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@lrgb.lu**

## Erneuerte Smartphone-App « LCGB News »

Erhältlich für iPhone und Android, bietet Ihnen die aktualisierte App „LCGB News“ eine breite Palette an nützlichen Informationen. Die App ist mehrsprachig und bietet je nach Wahl alle Informationen auf Französisch, Deutsch, Englisch oder Luxemburgisch an.

### Wöchentlicher „LCGB Spotlight“ Newsletter

Falls Sie die Informationen des „LCGB Spotlight“ Newsletters wöchentlich direkt auf Ihrem Smartphone einsehen wollen, bietet die aktualisierte App nun auch eine Push-Benachrichtigungsfunktion, das heißt Sie bekommen eine Nachricht auf Ihr Display, sobald eine neue Ausgabe des „LCGB Spotlight“ publiziert wurde.

### Push-Benachrichtigungen für den „LCGB Spotlight“ Newsletter !

- 1. Schritt:** Laden Sie die neue App herunter (oder aktualisieren Sie die bereits installierte App).
- 2. Schritt:** Vergewissern Sie sich in den Telefoneinstellungen, dass die Benachrichtigungen der LCGB App aktiviert sind.

Vous recherchez un emploi ? Vous voulez changer votre travail ou simplement vous réorienter professionnellement ?

**Le LCGB vous accompagne !**

Services proposés en collaboration avec GALILEI / RANDSTAD



## Formations

- **Quick Presentation**  
Savoir se présenter de manière optimale et efficace en 1min30
- **Rédiger son CV et sa lettre de motivation**  
Réunir un maximum d'informations sur un CV efficace et percutant avec une mise en page lisible et agréable
- **Internet : recherche & méthodologie**  
Utilisation efficace de l'Internet et des différents sites pour faciliter la recherche d'emploi et avoir accès à des offres non visibles par d'autres canaux

Formations à charge du LCGB. Minimum 8 personnes par formation.

## Coaching individuel

En bénéficiant de séances de coaching individuel, vous pouvez adresser vos questions et inquiétudes concernant votre situation et obtenir des réponses concrètes et adaptées à vos besoins.

- \* **1<sup>ère</sup> séance gratuite (si membre au LCGB depuis 5 ans).**  
**A partir de la 2<sup>e</sup> séance, 100 € hTVA à charge du membre.**

## Simulation entretien d'embauche

Une simulation d'un entretien d'embauche vous permet de vous exercer en conditions professionnelles face à un interlocuteur inconnu afin de vous préparer idéalement. Vous recevrez des conseils concernant votre communication verbale et non verbale, votre attitude, la qualité de vos réponses, vos points forts et les pistes d'amélioration. A l'issue de la simulation, vous seriez prêt(e) à aborder l'entretien réel en étant plus confiant(e) et mieux préparé(e). Ainsi, vous auriez de meilleures chances à réussir.

- \* **Pour ses membres (> 5 ans), le LCGB participe avec 200 € hTVA au frais.**

## Bilan de compétences

Analyse des compétences professionnelles et personnelles ainsi que de vos aptitudes et motivations afin d'établir les points forts / points à améliorer. Ce service s'adresse aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes étant en poste et qui souhaitent réfléchir à une réorientation professionnelle. Le bilan de compétences vous offre une meilleure vision de vous-même, de vos compétences et de votre place sur le marché de l'emploi et vous pourriez bénéficier de séances de coaching individuel pour poursuivre et approfondir le travail (définition d'un nouvel objectif, plan d'action, candidatures, etc...).

- \* **Pour ses membres (> 5 ans), le LCGB participe avec 200 € hTVA au frais.**



# Berufliche Weiterentwicklung

Sie suchen eine Arbeitsstelle? Sie wollen Ihren Arbeitsplatz wechseln oder sich einfach beruflich neu orientieren?  
**Der LCGB hilft Ihnen!**

In Zusammenarbeit mit  
**GALILEI / RANDSTAD**



## Weiterbildungen

- ➔ **Quick Presentation**  
 Sich in 1,5 Minuten optimal und effizient vorstellen
- ➔ **Erstellen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben**  
 Erstellen eines effizienten, erfolgreichen Lebenslaufs mit einem Maximum an relevanten Informationen und einer ordentlichen/leserlichen Präsentation
- ➔ **Internet: Suche & Methodik**  
 Effiziente Nutzung des Internets und verschiedener Seiten für die Arbeitssuche und Zugang zu Stellenangeboten, die anderswo nicht zu finden sind

**Kostenlose Weiterbildung. Mindestteilnehmerzahl sind 8 Personen pro Seminar.**

## Individuelles Coaching

Im individuellen Coaching bringen Sie ihre eigenen Fragen und Sorgen zum Ausdruck und erhalten konkrete und individuelle Antworten.

**\* Die erste Sitzung ist kostenlos (bei einer LCGB-Mitgliedschaft länger als 5 Jahre).  
 Ab der zweiten Sitzung sind die Kosten zu Lasten des Mitglieds.**

## Simulation eines Bewerbungsgesprächs

Ein simuliertes Bewerbungsgespräch ist ein wesentlicher Bestandteil der optimalen Vorbereitung, um die Bedingungen und die Situation angesichts eines unbekanntem Gesprächspartners einzuschätzen. Sie erhalten Tipps bezüglich Ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation, Ihrer Einstellung, der Qualität Ihrer Antworten, Ihren Stärken sowie Verbesserungsvorschläge. Im Anschluss an die Simulation können Sie selbstsicherer und besser vorbereitet in ein Bewerbungsgespräch gehen. So haben Sie bessere Chancen auf einen erfolgreichen Verlauf.

**\* Für Mitglieder (> 5 Jahre) beteiligt sich der LCGB mit 200 € ohne MwSt. an den Kosten.**

## Kompetenzerfassung

Analyse Ihrer persönlichen und beruflichen Kompetenzen sowie Ihrer Fähigkeiten, um Ihre Stärken als auch die Punkte, an denen Sie noch arbeiten sollten, kennenzulernen. Dieser Service richtet sich sowohl an Arbeitssuchende und solche, die eine Stelle haben, sich aber beruflich umorientieren möchten. Durch die Kompetenzerfassung können Sie sich selbst, ihre Kompetenzen und ihren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt besser einschätzen und individuelle Coachingkurse besuchen, um weitere Themen zu vertiefen, z.B. das Festlegen eines neuen Ziels, Aktionspläne, Bewerbungen, usw.

**\* Für Mitglieder (> 5 Jahre) beteiligt sich der LCGB mit 200 € ohne MwSt. an den Kosten.**



## Réunion d'information sur le droit des tutelles

Compte tenu de plusieurs reportages médiatiques sur des problèmes en relation avec les tutelles et curatelles, le comité du LCGB-Retraitées a invité Maître Fabienne MONDOT pour une réunion d'information sur ce sujet.

Réunis le 28 avril 2016 à la Centrale du LCGB, le comité a ainsi pu s'informer sur la législation actuelle et poser une série de questions d'ordre pratique permettant de mieux saisir la thématique et ses enjeux.

Une deuxième réunion sur le droit de succession suivra en cours d'année. Le LCGB-Retraitées aimerait notamment remercier Maître MONDOT pour leurs explications claires et précises.



**Norry PEIFFER**  
Président LCGB-Retraitées

## Informationsversammlung zum Vormundschaftsrecht

Aufgrund der zahlreichen Berichterstattungen in den Medien über die Probleme zur Vormundschaft und Pflegschaft, hat das Komitee LCGB-Rentner die Anwältin Fabienne MONDOT zu einem Treffen bezüglich dieser Thematik eingeladen.

Während der Versammlung, am 28. April 2016, konnte sich das Komitee über die aktuelle Gesetzeslage informieren und stellte eine Reihe von Fragen über die praktischen Schwierigkeiten, um so ein besseres Verständnis für das Thema und seine Herausforderungen zu bekommen.

Noch in diesem Jahr wird auch eine zweite Informationsversammlung zum Erbrecht stattfinden. Das Komitee LCGB-Rentner dankt der Anwältin Fabienne MONDOT für ihre klaren und präzisen Erläuterungen.





### Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint  
Relations internationales  
vjacquet@lrgb.lu

## Pour un NON franc et massif au CETA/TTIP !

Le 11 mai 2016, la Plateforme Stop-TTIP a adressé un appel pressant au gouvernement et à Jean ASSELBORN en particulier. Le 13 mai 2016 et à l'occasion du Conseil des ministres de l'économie de l'UE au sujet de l'accord CETA (accord de libre-échange entre l'Europe et le Canada), le petit frère du TTIP (entre l'Europe et les États-Unis), ils devront clairement s'engager ! Même si le Luxembourg est en faveur des meilleures conditions commerciales, CETA dans sa forme actuelle ne peut pas être acceptée!

### 10 réflexions particulièrement pertinentes et avancées dans le but de réfuter l'importance du rejet du CETA :

1. CETA est le précurseur du TTIP ! Si l'on critique le TTIP, le CETA, dans sa forme actuelle, doit également être rejeté !
2. Non à la possibilité de plaintes dirigées contre des gouvernements/ communes, par des firmes (filiales) dont le siège principal est établi au Canada, en raison d'un « manque à gagner » suite à des décisions de l'état ou de la commune !
3. Le CETA ne doit pas ouvrir la voie au TTIP, en vidant de sa substance notre système juridique au moyen d'une justice parallèle !
4. CETA : Non au gel de nos normes sociales et environnementales au moyen d'une « coopération régulatoire » !
5. Le CETA ne peut pas devenir le premier accord promouvant la libéralisation des prestations de service sur base d'une liste négative (restrictions et interdictions) !
6. La « reconnaissance mutuelle », point critique : le CETA ouvre la porte à une concurrence déloyale !
7. Il n'y a pas que le TTIP, l'accord CETA avec le Canada aussi, remet en question les normes européennes !
8. Tout comme pour le TTIP, les bénéfices économiques du CETA ne sont pas prouvés le moins du monde !
9. L'accord CETA : Ne bénéficie d'aucune légitimité démocratique !
10. NON à l'application provisoire du CETA !

## Ein klares NEIN zum CETA / TTIP!

Am 11. Mai 2016, richtete die Stop-TTIP Plattform einen eindringlichen Appell an die Regierung und im Besonderen an Jean ASSELBORN. Sie sollen anlässlich einer Sitzung der EU-Handelsminister am 13. Mai 2016 über CETA (Freihandelsabkommen zwischen Europa und Kanada), der kleine Bruder des TTIP Abkommens (Freihandelsabkommen zwischen Europa und Amerika) klar und deutlich dafür eintreten, dass Luxemburg zwar für verbesserte Handelsbedingungen steht, CETA aber in der vorliegenden Form nicht akzeptiert werden kann!

### 10 besonders relevante Überlegungen, die die Wichtigkeit dieser Ablehnung darlegen:

1. CETA ist der Vorläufer von TTIP! Wer sich kritisch gegenüber TTIP äußert, muss auch CETA in der vorliegenden Form ablehnen!
2. Nein zu Klagemöglichkeiten gegen Regierungen / Gemeinden durch in Kanada angesiedelte Firmen(filialen) wegen "entgangener Gewinne" aufgrund staatlicher und kommunaler Entscheidungen!
3. CETA darf nicht den Weg für TTIP bereiten, unser Rechtssystem mittels einer Paralleljustiz auszuhöhlen!
4. CETA: Nein zum Stillstand betreffend Umwelt- und Sozialstandards mittels einer "regulatorischen Kooperation"!
5. CETA darf nicht als erstes Abkommen die Liberalisierung von Dienstleistungen mittels einer Negativliste vorantreiben!
6. "Gegenseitige Anerkennung" als Pferdefuß: CETA, ein Türöffner für eine deloyale Konkurrenz!
7. Nicht nur TTIP, auch das CETA-Abkommen mit Kanada stellt europäische Standards in Frage!
8. Auch bei CETA wurde - wie bei TTIP - der ökonomische Nutzen in keinster Form belegt!
9. CETA-Abkommen: Fehlen jeder demokratischen Legitimation!
10. Nein zur vorläufigen Anwendung von CETA!

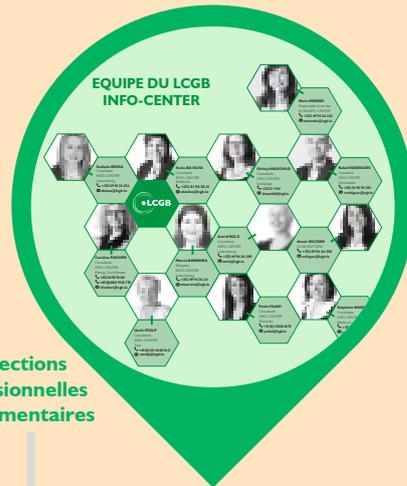
### PLATEFORME STOP TTIP

Action Solidarité Tiers Monde, Aleba, Bio-Lëtzebuerg – Vereenegung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg Asbl, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONG de développement, CGFP, Fairtrade Luxembourg, FGFC, FNCTTFEL, Greenpeace Luxembourg, Initiativ Liewensufank, LCGB, Lëtzebuerg Jongbaueren a Jongwënzer Asbl, Mouvement Ecologique a.s.bl, natur&ëmweilt a.s.b.l., OGBL, Syprolux, Stop TAFTA Luxembourg, Union luxembourgeoise des consommateurs, Union Syndicale Fédérale.



**La nouvelle brochure „Les prestations et services du LCGB“ présente les avantages d'une affiliation LCGB**

**Die neue Broschüre „Service-Leistungen des LCGB“ gibt Auskunft über die Vorteile einer LCGB-Mitgliedschaft**



Aide et assistance au niveau du droit du travail & droit social

Assistance juridique gratuite

Protections professionnelles complémentaires

Aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

Assurances et prestations complémentaires

Services au niveau du développement professionnel

Coopérations internationales dans l'intérêt des membres

Beratung und Information bezüglich des Arbeits- und Sozialrechts

Kostenloser Rechtsbeistand

Zusätzlicher professioneller Rechtsschutz

Professionelle Hilfe bei der Abwicklung von privaten Formalitäten oder von Behördengängen

Versicherungen und zusätzliche Leistungen

Hilfestellungen bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung

Internationale Zusammenarbeit im Interesse der Mitglieder

La brochure complète et disponible sur [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



Die komplette Broschüre kann unter [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) heruntergeladen werden



# Der LCGB fordert Prävention und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz



## Francis LOMEL

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

Jeder Arbeitsplatz birgt seine Gefahren. Ziel ist es, dafür zu sorgen, die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Hier kommen neben den jeweiligen Arbeitgebern, die für ihr Personal verantwortlich sind, die gewerkschaftlichen Sicherheitsdelegierten ins Spiel.

Prävention und Arbeitsschutz sind zwei wichtige Aspekte, die unsere Arbeitswelt sicherer machen und dafür sorgen, dass die Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich gesund bleiben. Dennoch geschehen vor allem im Bau- und Handwerks-gewerbe jährlich zahlreiche, mehr und weniger schwere Arbeitsunfälle. Leider auch Unfälle, die mehrere Tage Arbeitsunfähigkeit oder sogar den Tod nach sich ziehen. Besonders gefährlich bei der Arbeit im Bau-gewerbe ist, dass die Beschäftigten an häufig wechselnden Orten arbeiten und sich die Arbeitsbedingungen ständig verändern. Die notwendigen Präventionsmaßnahmen zu erkennen und einzuhalten, ist oft gar nicht so einfach.

Der LCGB hat sich zur Aufgabe gesetzt, seine Sicherheitsdelegierten aus sämtlichen Bereichen optimal für diese Aufgabe der Unfall- und Gesundheitsprävention zu schulen und vorzubereiten. Aus diesem Grund ist der LCGB eine Zusammenarbeit mit dem IFSB (Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment) eingegangen. Das Bildungszentrum IFSB, mit seinem Schulungsgebäude in Bettemburg, bietet in einem hochmodernen Umfeld spezifische Weiterbildungsseminare im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Eine erste Schulung zur Erkennung von Risiken auf Baustellen fand bereits am 12. Mai 2016 statt (siehe S. 23).

Des Weiteren fordert der LCGB auch die

Regierung auf, ihre Verantwortung in diesem Bereich zu übernehmen und die notwendigen Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um die Unfallquote deutlich zu reduzieren. In diesem Sinne fand ein erstes Gespräch mit Arbeitsminister Nicolas SCHMIT statt, der dem LCGB eine Kooperation und die Subventionierung von Schulungen versprach (siehe S. 16).

Abschließend möchte ich die Gelegenheit nutzen, jedem unserer Mitglieder für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit in der ersten Jahreshälfte zu danken und wünsche allen erholsame Sommerferien.

## Fränz LOMEL

*Generalsekretär des  
LCGBs*



## LCGB-LCGJ

### Du nouveau élan pour les jeunes du LCGB

Après avoir élu un nouveau bureau exécutif et un nouveau président lors de son assemblée générale, le LCGJ sort plus fort que jamais. Le bureau exécutif se compose actuellement de 13 membres âgés de 16 à 30 ans. Le nouveau président, Jean WIVENES, a souligné la nécessité pour le LCGJ de reconquérir sa place au sein du syndicat et de notre société.

Le LCGJ a également présenté son plan d'action 2016, qui prévoit de s'engager dorénavant sur les thèmes suivants :

- Une entrée réussie sur le marché du travail ;
- Un système scolaire adéquat permettant de se préparer correctement au monde du travail ;
- L'accès libre aux études et l'obtention de bourses d'étude ;
- La création et la garantie d'emplois pour les jeunes ;
- La possibilité pour les jeunes de louer ou d'acheter des biens immobiliers à un prix abordable.

### Neuer Wind für die Jugend des LCGBs

Anlässlich der LCGB-LCGJ Generalversammlung Mitte März wurde ein neuer Vorstand sowie ein neuer Präsident gewählt. Aktuell setzt sich der Vorstand aus 13 Mitgliedern im Alter von 16 bis 30 Jahren zusammen. Der neugewählte Präsident des LCGB-LCGJs, Jean WIVENES, hob hervor, dass die LCGB-LCGJ zukünftig ihren Platz in der Gewerkschaft und in unserer Gesellschaft wiederfinden muss.

Die LCGB-LCGJ tritt künftig für folgende Themen ein:

- Eine erfolgreiche Einführung in die Arbeitswelt
- Ein adäquates Schulsystem in Vorbereitung auf die Berufswelt
- Den freien Zugang zum Studium und Erhalt von Studienbeihilfen
- Die Schaffung/Absicherung von Arbeitsplätzen für Jugendliche
- Die Erschwinglichkeit von Miet- oder Kaufimmobilien für Jugendliche



### Festival des migrations du CLAE

Lors du festival des migrations du 11 au 13 mars, le LCGB était présent avec un stand d'informations et a fourni des informations détaillées sur ses services à de nombreux sympathisants.



### Stand um Festival des Migrations

Vom 11. bis den 13. März 2016 war den LCGB mit engem Stand um Festival des Migrations vertrueden an konnt vill Sympathisanten iwwert seng Servicer opklären.



## Entrevue mat dem Buergermeeschter vun der Gemeng Wooltz

Den 16. Mäerz 2016 huet sech den LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, mat dem Fränk ARNDT, Buergermeeschter vun der Gemeng Wooltz, getraff, fir iwwert d'Organisatioun vum 1. Mee ze diskutéieren.



## Steiererklärungsowend vun der LCGB-Sektioun Feelen

Den 9. Mäerz 2016 huet d'LCGB-Sektioun Feelen ee Steiererklärungsowend am Hennesbau zu Feelen organiséiert. Den LCGB-Steierexpert, Siggı FARYS, huet dësen Owend ee Virtrag iwwert d'Steiererklärung fir d'Joer 2015 gehalen, wou eng 40 Memberen a Sympathisanten deelgeholl hunn.



## Schluechtfest vun der LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht

Den 20. Mäerz 2016 huet dat desjäregt Schluechtfest vun der Sektioun Esch/Uelzecht stattfonnt. Bei enger gudder Choucroute an engem Stéck Taart hunn sech ronn 70 Leit afonnt fir zesummen e flotten Nomëtteg ze verbréngen. No dem lesse gouf et ausserdeem nach eng Tombola.



## Die LCGJ besichtigt das Europaparlament in Brüssel

Am 6. April 2016 besichtigte die LCGB-Jugend das Europaparlament in Brüssel. Nach einer gemeinsamen Busfahrt und der anschließenden Sicherheitskontrolle wurde die Gruppe von Maryse KELSEN, der Assistentin des Europa-  
parlamentsabgeordneten Georges BACH, empfangen.

Zunächst erfolgte eine Besichtigung des Europaparlaments gefolgt von einem gemeinsamen Mittagessen. Im Anschluss stand eine Diskussionsrunde mit Georges BACH, der den zahlreichen Fragen der LCGJ-Mitglieder Rede und Antwort stand, auf dem Programm.



## Versammlung des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum

Hinsichtlich der Vorbereitungen der 1. Mai Feier 2016 in Wiltz, fand am 12. April 2016 eine Versammlung des LCGB-Bezirks-Komitees Osten/Zentrum statt. Der LCGB Generalsekretär, Francis LOMEL, deutete nochmals auf die Wichtigkeit der 1. Mai Feier hin und bedankte sich im Voraus bei den

anwesenden Mitgliedern für Ihre Teilnahme. Bezirkspräsident Nico HOFFMANN blickte noch einmal auf die vergangenen Generalversammlungen der Lokalsektionen zurück, welche sich besonders dieses Jahr auf einen großen Zulauf freuen konnten.



## Versammlung vum 1. Meecomité

Den 19. Abrëll 2016 huet sech den 1. Meecomité (d'LCGB-Sektioneen Woltz a Stauséi) am LCGB-Büro zu Woltz getraff. An dëser Versammlung goufen déi lëscht Detailler betreffend

der 1. Mee Feier diskutéiert. Den LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, seet deene béide Sektioneen am Virus villmools Merci fir hier grouss Hëllef an hier d'Engagement.



# Generalversammlung vum den LCGB Sektione



6. Februar 2016: LCGB-Sektione Déifferdeng



14. Februar 2016: LCGB-Sektione Attert



20. Februar 2016: LCGB-Sektione Stauséi



27. Februar 2016: LCGB-Sektione Woltz



4. Mäerz 2016: LCGB-Sektione Suessem



18. Mäerz 2016: LCGB-Sektione Esch/Uelzecht



17. Mäerz 2016: LCGB-Sektione Diddeleng



**18. Mäerz 2016: LCGB-Sektioun Mondorf/Altwies**

mat folgenden Eierungen:

- 30 Joer: Viviane GEDGEN, Camille SIEBENBOUR, Tom VALENTINY
- 40 Joer: Monique HURTH
- 50 Joer: Marie-Therese BAUER, Francois BELLEVILLE, Leon ROLLINGER, Irène SCHMIT, Monique URY
- 60 Joer: Michel ESCHEID, Ferdinand KREMER, Josy LAMESCH



**1. Abrëll 2016: LCGB-Sektioun Uelzecht/Syrdall**



**3. Abrëll 2016:  
LCGB-Sektioun Viichten**



**5. Abrëll 2016: LCGB-Sektioun Walfer**

mat folgender Eierung:

- 20 Joer: Elise KAYSE



**5. Abrëll 2016: LCGB-Sektioun Nidderaanwen**



**8. Abrëll 2016:  
LCGB-Sektioun AVL**

mat folgenden Eierungen:  
30 Joer: Patrick HOFFMANN,  
Nicolas NITTLER



**17. Abrëll 2016: LCGB-Sektioun Dikrech**

## Bingoowend vun der LCGB-Sktioun Stauséi

Den 23. Abrëll 2016 huet den traditionelle Bingoowend vun der LCGB-Sktioun Stauséi am Veräinshaus zu Harel stattfonnt. De Sektionspresident Erny KOEUNE an den Arsène WEBER konnten sech iwwert den enormen Zoulaaf vun 130 Léit freeën.



## LCGB-Sektion Saarland: Informationsversammlung für Grenzgänger zur Steuererklärung in Luxemburg

Am 23. April 2016 fand im Bürgerhaus in Perl-Büschdorf eine Informationsversammlung der LCGB-Sektion Saarland statt. Der LCGB-Steuerexperte, Sigi FARYS, erklärte den Anwesenden Tipps und Tricks zum Thema Steuererklärung.



## Trëppeltour an Thé Dansant vun der LCGB-Sktioun Kayl/Téiteng

Den 8. Mee 2016 huet d'LCGB-Sktioun Kayl/Téiteng een Trëppeltour mat uschlëssendem Thé Dansant organiséiert. Bei guddem Wieder hunn sech eng 30 Membere bei der Léiffrächen getraff fir ee flotten Trëppeltour duerch Kayl.



La section portugaise du LCGB  
au pèlerinage vers Notre-Dame  
de Fatima à Wiltz le 5 mai 2016

Die portugiesische Sektion des  
LCGBs bei der Pilgerfahrt zur  
Fatima in Wiltz am 5. Mai 2016



## LCGB-LCGJ Arbeitstreffen

Am 6. Mai 2016 traf sich der Vorstand des LCGB-LCGJ in der LCGB-Zentrale. Bei diesem Treffen wurde eine erste Version einer geplanten LCGJ-Broschüre vorgestellt, welche die Rechte und Pflichten der Studenten erklärt, wenn diese einen Ferienjob ausüben möchten.



## Besichtigung der Luxlait Anlage

Am 17. Mai 2016 besuchte die LCGB-LCGJ die Luxlait Anlage in Roost/Bissen. Beim Rundgang im Vitarium konnten die anwesenden LCGJ-Mitglieder alles über die Geschichte der Luxlait erfahren und die Schritte bei der Herstellung von Milchprodukten kennenlernen.



## Die LCGB-LCGJ Broschüre erhältlich in der LCGB-Zentrale



und per Download  
über  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



## LCGB-LCGJ

### Participation à l'European Youth Event (EYE)

Le 20 mai 2016, le LCGB-LCGJ a pu participer avec des milliers d'autres jeunes européens à l'European Youth Event. L'EYE est un majeur événement regroupant de nombreux jeunes européens motivés au sein du Parlement Européen à Strasbourg. A cette occasion, les membres du LCGB-LCGJ ont pu entamer des diverses discussions animées sur des sujets sociaux-économiques et le TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership). De plus le LCGB-LCGJ a connu le privilège de rencontrer le Vice-président du Parlement Européen, Rainer WIELAND. Le LCGB-LCGJ était représenté par Jean WIVENES, Mathis GODEFROID, Alexandre KINTZINGER et Max BINTENER.



### Teilnahme am European Youth Event (EYE)

Am 20. Mai 2016 hatte die LCGB-LCGJ die große Chance, gemeinsam mit tausenden anderen jungen Europäern an dem europäischen Jugend-Event, dem European Youth Event, teilzunehmen. EYE ist eine Großveranstaltung, die tausende engagierte Jugendliche am Sitz des Europäischen Parlaments in Straßburg zusammen bringt. Hier konnten die Mitglieder der LCGB-LCGJ an zahlreichen Diskussionen zu sozio-ökonomischen Fragen als auch zu TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) teilnehmen. Zudem genossen die Jugendlichen der LCGB-LCGJ das Privileg den Vizepräsidenten des Europäischen Parlaments, Rainer WIELAND, zur treffen. Die LCGB-LCGJ wurde vertreten durch Jean WIVENES, Mathis GODEFROID, Alexandre KINTZINGER und Max BINTENER.



### Réunion d'information sur les bourses d'études

Le 25 mai 2016, Patrick DURY, président national du LCGB, et Christophe KNEBELER, secrétaire général adjoint, avaient invité le comité du LCGB-LCGJ à une discussion sur les bourses d'études afin d'analyser des problématiques créées par la loi actuelle et de formuler des propositions d'amélioration.



### Versammlung zum Thema Studienbeihilfen

Am 25. Mai 2016 hatten LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der stellvertretende Generalsekretär Christophe KNEBELER den LCGJ-Vorstand zu einer Diskussion zum Thema Studienbeihilfen eingeladen, um die Probleme des aktuellen Gesetzestextes zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu formulieren.

# EUROPA-PARK

Le LCGB vous invite à passer une journée amusante et inoubliable dans le “Europa-Park” à Rust.

## PROGRAMME

05h00	Kayl - Place Fred Coullen
05h30	Départ au P&R Howald
09h00	Ouverture du “Europa-Park” (Temps libre pendant toute la journée)
18h30	Retour direction P&R Howald
22h00	Arrivée au P&R Howald

## INCLUS DANS LE PRIX

Voyage en bus 4\*  
Petits pains dans le bus  
Billet d’entrée pour le “Europa-Park”

**Prix par personne: 70€**

## INSCRIPTIONS

**Pour des raisons d’organisation, nous vous prions de bien vouloir vous inscrire jusqu’au 30 juin 2016 par virement sur le compte suivant:**

CCP - LCGB Circonscription Sud / LU11 1111 1746 8080 0000 (Avec la mention “Europa-Park”)

**Tous les virements sont à faire avant le 30 juin 2016.**

Pour toutes questions veuillez contacter:

Nadine REDING

nreding@lrgb.lu

49 94 24 - 223

Daniel LEGUIL

dleguil@lrgb.lu

49 94 24 - 318



# AGENDA 2016



30/06/2016	Dagesausflug vum LCGB-Rentnerverband	Royal Palace in Kirrwiller (F)
09/07/2016	Sektion Saarland: LCGB Info-Stand	Fussgängerzone in Merzig (D)
09/07/2016	Generalversammlung vun der portugisescher Sektioon	Salle Polyvalente «Um Widdem» à Kayl
19h00	<b>Mot de bienvenue,</b> M. Reinaldo CAMPOLARGO	
19h20	<b>Discours de l'Ambassadeur du Portugal,</b> M. Carlos PEREIRA MARQUES	
19h30	<b>Discours du Président de la fraction CSV,</b> M. Claude WISELER	
19h40	<b>Rapport d'activités</b>	
19h50	<b>Agenda des activités 2016-2017</b>	
20h00	<b>Discours de clôture du président national du LCGB,</b> M. Patrick DURY	
16/07/2016	LCGB Rees an den Europa-Park	Rust
17/07/2016	Feschertreffen vun der Sektioon Atert	Weier zu Mechelbuch
22/07/2016 19h00	Barbecue Owend um Schëff "Roude Léiw"	Réimech
03/09/2016	Dagesausflug vun der Sektioon Biekerech	Gerardmer
03/09/2016	Ausflug an den Europa-Park vun der Sektioon Atert	Rust



## Eis Verstuewen

Den **LCGB** huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjäregen Member, dem

**Fernand OESTREICHER**

matzedeelen.

De Fernand hannerléisst ee grousst Lach  
an eise Reih'en a mir soen him MERCI  
fir säin laangjäregen Asaz an der  
LCGB-Sektioun Monnerech.

Der Famill a sénge Frënn drécke mir eist häerzlechst Bäileed aus

## 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**.



# 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@lrgb.lu



**LUXEMBOURG** (L-1351)  
11, rue du Commerce  
☎ +352 49 94 24-1

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



**ESCH/ALZETTE** (L-4132)  
1, Grand-rue  
☎ +352 54 90 70-1

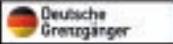
08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



**ETTELBRUCK** (L-9053)  
47, avenue J.F. Kennedy  
☎ +352 81 90 38-1

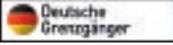
08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 14h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



  
**MERZIG** (D-66663)  
Saarbrücker Allee, 23  
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

9h00-12h00  
13h00-16h00



  
**TRIER** (D-54295)  
Schönbornstrasse, 1  
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41  
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

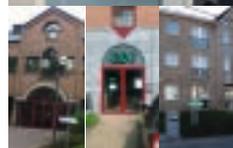
10h00 – 16h00

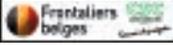
10h00 – 16h00



  
**THONVILLE** (F-57100)  
1, place Marie Louise  
☎ +33 (0) 38 28 64-070

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



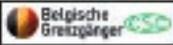
  
**ARLON, BASTOGNE, VIELSALM**  
☎ +32 (0) 63 24 20 40  
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : tous les matins de 09h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00

BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : tous les lundis de 16h00 à 18h00

VIELSALM (5, rue du Vieux Marché) : tous les lundis de 14h00 à 15h00



  
**ST. VITH**  
Klosterstrasse, 16  
☎ +32 (0) 87 85 99 33  
E-mail: uschroeder@acv-csc.be

09h00 – 12h00

14h00 – 18h00



**DIFFERDANGE** (L-4605)  
25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)  
☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI  
GSM : +352 621 276 075  
E-mail : burdiff@pt.lu

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00



**DUDELANGE** (L-3450)  
7-9, rue du Commerce  
Résidence Roxy  
☎ +352 51 19 61

08h30 – 12h00



**WASSERBILLIG** (L-6601)  
Place de la Gare ☎ +352 74 06 55  
**Consultas em lingua portuguesa**  
GSM : +352 621 262 010 –  
Reinaldo CAMPOLARGO  
E-mail : camporei@pt.lu

17h30 – 19h30



**WILTZ** (L-9544)  
2, rue 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@lrgb.lu](mailto:gestionmembres@lrgb.lu)

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

## **LCGB HELPDESK**

**Tél: +352 49 94 24-333**

8:30-12:00 & 13:00-17:00

Montag bis Freitag (außer Mittwochnachmittag)  
du lundi au vendredi (sauf mercredi après-midi)

**[helpdesk@lrgb.lu](mailto:helpdesk@lrgb.lu)**

**Services à domicile  
pour 15€/heure**

(TVA inclus, max. 3 heures)

**proposés en  
collaboration avec**

**Dienstleistungen rund  
ums Haus für 15€/  
Stunde**

(inkl. MwSt., für max. 3 Stunden)

**in Zusammenarbeit mit**

**ProActif** a.s.b.l.



**De Mënsch am Mëttelpunkt**

Hotline INFO-CENTER: (+352) 49 94 24-222 (lu-ve / Mo-Fr: 8:30-12:00 & 13:00-17:00)  
(sauf mercredi après-midi / außer Mittwochnachmittag)

**[www.lrgb.lu](http://www.lrgb.lu) | [blog.lrgb.lu](http://blog.lrgb.lu)**