

# SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°1/2013



**Elections sociales 2013:  
Devenez candidat(e)  
du LCGB**

**Sozialwahlen 2013:  
Werden Sie LCGB-  
Kandidat(in)**

# Sommaire

## n°1/2013



- 3-4** Un modèle luxembourgeois 2.0 / Ein Luxemburger Modell 2.0  
**5-8** Elections sociales 2013 / Sozialwahlen 2013



- 62** LCGJ  
**63-64** Pensionnés / Rentner  
**65** International / Internationales  
**65-73** D'Liewen am LCGB

## SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Editeur:

**LCGB**

Président:

**Patrick DURY**

Rédacteur responsable:

**Christophe KNEBELER**

Secrétariat:

**11, rue du Commerce  
BP 1208 L-1012 Luxembourg**

Photo couverture:

**LCGB**

Photos du personnel LCGB:

**Joe GOERGEN**

Imprimé et expédié par:

**Saint-Paul Luxembourg  
2, rue Christophe Plantin  
L-2988 Luxembourg**

Prix de vente: **1,24 €**

Abonnement annuel: **12,39 €**



# Un modèle luxembourgeois 2.0



**Patrick DURY**

Président national du LCGB  
pdury@lcgb.lu

La nouvelle année a démarré avec une fausse note. L'évolution récente du chômage avec quelques 16.693 demandeurs d'emploi (ceci correspond à un taux de chômage de 6,4 % soit une progression de plus de 13 % sur une année) et 4.763 bénéficiaires de différentes mesures devient préoccupante.

Notre pays est touché de plein fouet par les répercussions d'une crise économique sans pareille.

Depuis 2008, la crise a brûlé toutes les étapes : crise financière dans ses origines, les répercussions conjoncturelles ont été aggravées en Europe par la crise de la dette souveraine.

Pour le Luxembourg, les répercussions se

sont situées à plusieurs niveaux :

- La restructuration de la place financière, engendrée par la crise et la fin du « secret bancaire », entraîne la perte de nombreux emplois, la fermeture ou la délocalisation partielle de sociétés de la place financière. S'ajoute à cela un manque à gagner évident pour les recettes du budget de l'Etat qui affiche entre-temps un déficit inquiétant.
- Le secteur industriel ainsi que le transport sont également durement touchés par ce ralentissement conjoncturel.
- D'autre part, en ce qui concerne la majorité des entreprises, les centres de décisions ne sont plus situés au Luxembourg. Les décisions ne sont donc plus automatiquement axées sur un raisonnement visant à renforcer le site luxembourgeois.
- Aux problèmes économiques et conjoncturels s'ajoutent certaines faiblesses inhérentes du « site économique luxembourgeois ».
- Les délais de réponse trop longs et la « lourdeur administrative ne penchent guère la balance du côté lux-

embourgais lorsqu'il s'agit de faire avancer de nouveaux projets.

Il est évident que les premiers touchés par les conséquences de cette évolution sont les salariés du secteur privé et les jeunes qui essaient de faire leur entrée sur le marché du travail.

Le gouvernement a pris depuis lors une série d'initiatives : nouvelle gestion de l'ADEM, pacte pour l'emploi des jeunes, pacte séniors, etc.

Aujourd'hui, nous devons constater que toutes les démarches entamées et les mesures réalisées n'ont pas permis d'endiguer la progression du chômage. Dans ce contexte, il ne faut pas perdre de vue que les statistiques officielles ne renseignent pas sur le nombre de salariés frontaliers qui ont perdu leur emploi au Luxembourg !

**Le gouvernement a donc l'obligation de réunir les partenaires sociaux autour de la table de la Tripartite Nationale.**

**Il s'agit dès lors de trouver les bonnes solutions afin de sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé.**

Les différents éléments et instruments développés au cours des 4 décennies

passées tels que la division anti-crise (DAC), les travaux extraordinaires d'intérêt général, la cellule de reclassement, les initiatives d'emploi seront à adapter à la nouvelle situation.

Le but étant d'encadrer les salariés concernés et de leur permettre de retrouver un emploi stable sans recourir au chômage, de leur fournir la formation continue indispensable et, le cas échéant, de prévoir en absence d'une solution définitive une occupation décente avec la garantie de leur niveau de vie et de leur existence.

Les jeunes, surtout les jeunes mal ou peu qualifiés, ont besoin d'une relance du système dual de la formation professionnelle et d'un encadrement spécifique adapté à leur situation.

Le LCGB est prêt à se lancer dans ce débat.

Nous avons formulé nos propositions après mure réflexion en tenant justement compte de l'expérience vécue par le passé.

Le modèle luxembourgeois doit être revu et corrigé dans l'intérêt des salariés concernés. Il s'agit de réunir toutes les forces afin d'élaborer des solutions qui encadrent et mettent les concernés à l'aise.

# Ein Luxemburger Modell 2.0



**Patrick DURY**

LCGB-Nationalpräsident  
pdury@lcgb.lu

Das neue Jahr hat in die falsche Richtung begonnen. Die jüngsten Arbeitslosenzahlen von rund 16.693 Arbeitsuchenden (dies entspricht einer Arbeitslosigkeitsrate von 6,4 %, d.h. eine Steigerung von über 13 % im Vergleich zum Vorjahr) und von 4.763 Personen in Beschäftigungsmaßnahmen nehmen allmählich, besorgniserregende Züge an.

Unser Land wurde mit voller Wucht von den Auswirkungen einer Wirtschaftskrise, die ihresgleichen sucht, getroffen.

Seit 2008 schreitet die Krise rasant fort. Die konjunkturellen Auswirkungen der anfänglichen Finanzkrise haben sich in Europa durch die Staatschuldenkrise verschärft.

In Luxemburg sind diese Auswirkungen gleich auf mehreren Ebenen festzustellen:

- Die Umstrukturierung des Finanzplatzes im Schlepptau der Krise und das Ende des „Bankgeheimnisses“ führten zum Verlust zahlreicher Arbeitsplätze, zur Schließung oder teilweisen Standortverlagerung von Gesellschaften, die am Finanzplatz tätig sind. Hinzu kommt ein eklatanter Einbruch bei den Staatseinnahmen. Der Staatshaushalt weist inzwischen ein beunruhigendes Defizit auf.

- Die Wirtschaftszweige Industrie und Transport sind von der konjunkturellen Verlangsamung ebenfalls hart getroffen.
- Des Weiteren befinden sich die Entscheidungszentralen der meisten Unternehmen nicht mehr in Luxemburg selbst. Die Entscheidungen werden folglich nicht mehr von vorne herein durch Überlegungen zur Stärkung des Standortes Luxemburg getragen.

- Zu den Wirtschafts- und Konjunkturproblemen gesellen sich noch gewisse inhärente Schwächen des „Wirtschaftsstandortes Luxemburg“ hinzu.
- Die zu langen Reaktionszeiten und die Schwerfälligkeit der Verwaltung wirken wie Hemmschuhe bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Projekte.

Es liegt auf der Hand, dass die ersten Opfer der Folgen dieser Entwicklung die Arbeitnehmer des Privatsektors und die Jugendlichen, die versuchen in den Arbeitsmarkt einzusteigen, sind.

Die Regierung hat zwischenzeitlich eine Reihe von Initiativen ergriffen: neue Verwaltung des Arbeitsamtes, Jugendbeschäftigungspakt, Seniorenpakt, usw.

Wir müssen jedoch heute feststellen, dass alle getroffenen Schritte und Maßnahmen den steigenden Arbeitslosenzahlen keinen Einhalt bieten konnten. In diesem Zusammenhang darf man nicht vergessen, dass in den offiziellen Statistiken die Zahl der Grenzgänger, die ihre Arbeit in Luxemburg verloren haben, nicht auftaucht!

**Die Regierung steht daher in der Pflicht, die Sozialpartner zu einer Nationalen Tripartite einzuberufen.**

**Es müssen die richtigen Lösungen für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors gefunden werden.**

Die in den vier vergangenen Jahrzehnten erarbeiteten Instrumente und Maßnahmen, beispielweise die Antikrisenabteilung (DAC), die außerordentlichen gemeinnützigen Arbeiten, die „cellule de reclassement“ und die

Beschäftigungsinitiativen müssen der neuen Situation angepasst werden.

Das Ziel ist die Betreuung der betroffenen Arbeitnehmer. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, einen festen Arbeitsplatz zu finden, ohne in die Arbeitslosigkeit zu fallen, in den Genuss der unabdingbaren Weiterbildung gelangen und – falls keine endgültige Lösung vorhanden ist – eine würdige Beschäftigung erhalten, die ihren Lebensstandard aufrechterhält und ihre Existenz absichert.

Die Jugend, vor allem die kaum oder wenig qualifizierten Jugendlichen, sind auf eine Wiederbelebung des dualen Berufsbildungssystems und eine spezifische Betreuung, die ihrer jeweiligen Situation gerecht wird, angewiesen.

Der LCGB ist für diese Debatte gerüstet.

Wir haben unsere Vorschläge nach reiflichen Überlegungen und im Lichte vergangener Erfahrungen ausgearbeitet.

Das Luxemburger Modell muss im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer überarbeitet und korrigiert werden. Es müssen alle Kräfte gebündelt werden, damit effiziente Lösungen gefunden werden, die den Betroffenen helfen und ihnen das Leben leichter machen.

# Devenez candidat(e) du LCGB aux élections sociales

En novembre 2013 auront lieu les élections pour les délégations d'entreprise, obligatoires dans les établissements qui occupent 15 personnes et plus. Dès aujourd'hui, nous insistons sur l'importance de ces élections dans ton entreprise.

**Deviens candidat(e) pour le LCGB en demandant ton formulaire auprès de Steve KAUFMANN  
(Tél : +352 49 94 24-226) ou en téléchargeant le formulaire dans la rubrique  
«Elections sociales 2013» sur notre site Internet ([www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)).**

**Le formulaire peut être renvoyé par courrier à l'attention de Steve KAUFMANN  
(LCGB 11, rue du Commerce BP 1208 L-1012 Luxembourg),  
par courrier électronique ([elections2013@lcgb.lu](mailto:elections2013@lcgb.lu)) ou par fax (+352 49 94 24-49).**

## La délégation du personnel

### • Qu'est-ce qu'une délégation du personnel ?

Il s'agit d'un organe qui occupe un rôle de défense et de représentation des intérêts des salariés d'un établissement vis-à-vis de l'employeur.

### • Qu'est-ce que les élections sociales ?

Tous les cinq ans, à l'occasion des élections sociales, les salariés sont amenés à voter pour la délégation du personnel dans leur entreprise.

### • Quand la mise en place d'une délégation est-elle obligatoire ?

Elle est obligatoire dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 salariés liés par contrat de travail. Elle est instituée par un vote secret à l'urne par les salariés de l'établissement. La composition de la délégation est en fonction du nombre de salariés (1 membre lorsque le nombre de salariés est compris entre 15 et 25 ; 2 membres lorsque ce nombre est de 26 à 50 ; 3 membres lorsque le nombre de salariés est de 51 à 75 ; etc.).

### • Qui peut être élu et qui peut voter ?

Tous les salariés de 18 ans au moins et qui sont occupés depuis une année au moins dans l'entreprise le jour de l'élection peuvent poser leur candidature. Les travailleurs âgés de 18 ans accomplis, occupés dans l'établissement depuis 6 mois au moins ont, quant à eux la possibilité de participer à l'élection de leur(s) délégué(es).

### • Quelle est la mission de la délégation du personnel et comment est-elle protégée ?

Les délégués du personnel ont pour mission de sauvegarder et de défendre les intérêts des salariés de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité de l'emploi ainsi que le statut social du personnel. Excepté pour une faute grave, les délégués du personnel bénéficient de mesures protectrices contre le licenciement pendant toute la durée de leur mandat, et ce jusqu'à 6 mois suivant leur expiration.

## 5 bons arguments pour se faire élire membre de la délégation du personnel

- La délégation du personnel défend vis-à-vis de l'employeur de meilleures conditions de travail pour les salariés.
- La délégation du personnel fournit aux salariés directement des informations de première importance.
- Les délégués du LCGB participent activement dans les négociations collectives au sein de leur entreprise.
- Par le biais du délégué à l'égalité, la délégation du personnel s'engage pour une égalité de traitement des salariés au sein de l'entreprise.
- Par le biais du délégué à la sécurité, la délégation du personnel s'engage pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

## Elections pour la délégation du personnel (novembre 2013)

Nom + Prénom: \_\_\_\_\_

Adresse privée: \_\_\_\_\_

Tél: \_\_\_\_\_ GSM: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

Entreprise: \_\_\_\_\_ Adresse de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Nombre du personnel: \_\_\_\_\_ Je travaille depuis \_\_\_\_\_ ans dans cette entreprise.

Je désire candider pour le LCGB aux élections pour la délégation du personnel en novembre 2013.

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

# Werden Sie LCGB-Kandidat(in) in den Sozialwahlen

Im November 2013 finden die Wahlen der Personalvertretungen in den Betrieben statt, obligatorisch für alle Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 15 Personen und mehr. Wir möchten heute schon auf die Bedeutung dieser Wahlen hinweisen.

**Werde KandidatIn des LCGB indem Du bei Steve KAUFMANN Dein Formular anforderst  
(Tel.: + 352 49 94 24-226) oder es auf der LCGB-Internetseite([www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu))  
in der Rubrik „Sozialwahlen 2013“ herunterlädst.**

**Das Formular kann per Post an Steve KAUFMANN (LCGB, Rue du Commerce,  
11, Postfach 1208, L-1012 Luxemburg), elektronisch ([elections2013@lcgb.lu](mailto:elections2013@lcgb.lu))  
oder per Fax (+352 49 94 24-49) zurückgeschickt werden.**

## Die Personaldelegation

### • Was ist eine Personaldelegation?

Hierbei handelt es sich um ein Organ, welches die Wahrung und Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer eines Betriebes gegenüber seinem Arbeitgeber übernimmt.

### • Was sind Sozialwahlen?

Alle fünf Jahre, anlässlich der Sozialwahlen, sind die Arbeitnehmer aufgerufen die Personaldelegation ihres Betriebes zu wählen.

### • Wann ist das Einsetzen einer Personaldelegation in einem Betrieb obligatorisch?

In allen Betrieben, welche regelmäßig mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigen. Die Personaldelegation wird in einer geheimen Wahl von den Arbeitnehmern des Betriebes bestimmt. Die Zusammensetzung der Delegation hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer ab (1 Personalvertreter in Betrieben mit 15 bis 25 Beschäftigten, 2 Personalvertreter in Betrieben mit 26 bis 50 Beschäftigten, 3 Personalvertreter in Betrieben mit 51 bis 75 Beschäftigten, usw.).

### • Wer kann gewählt werden und wer ist wahlberechtigt?

Alle Arbeitnehmer mit dem Mindestalter von 18 Jahren und die am Wahltag seit mindestens einem Jahr im Betrieb beschäftigt sind, können ihre Kandidatur einreichen. Arbeitnehmer, welche ihr 18. Lebensjahr vollendet haben und am Wahltag seit mindestens 6 Monaten im Betrieb beschäftigt sind, dürfen sich an der Wahl ihres/ihrer Personalvertreter/s beteiligen.

### • Was ist die Mission der Personaldelegation und wie ist sie geschützt?

Die Mission der Personaldelegierten besteht in der Wahrung und Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer ihres Betriebes betreffend die Arbeitsbedingungen, der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie des sozialen Statutes des Personals. Außer im Falle eines groben Vergehens genießen die Personalvertreter während der gesamten Laufzeit ihres Mandats Kündigungsschutzmaßnahmen, und dies bis 6 Monate nach dessen Ablauf.

## 5 gute Gründe für die Wahl zum Personalvertreter

- Die Personaldelegation tritt beim Arbeitgeber für bessere Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ein.
- Die Personaldelegation liefert den Arbeitnehmern wichtige Informationen aus erster Hand.
- Die LCGB-Delegierten nehmen aktiv an den Kollektivvertragsverhandlungen im Betrieb teil.
- In der Person des Chancengleichheitsdelegierten setzt sich die Personaldelegation für die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer im Betrieb ein.
- Über den Sicherheitsdelegierten setzt sich die Personaldelegation für das Wohl und die Sicherheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz ein.

## Wählen der Personaldelegation (November 2013)

Name + Vorname: \_\_\_\_\_

Privatanschrift: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_ Handy: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

Betrieb: \_\_\_\_\_ Adresse des Betriebes: \_\_\_\_\_

Beschäftigtenzahl: \_\_\_\_\_ Ich bin seit \_\_\_\_\_ Jahren in diesem Unternehmen.

Ich möchte für den LCGB bei den Wahlen der Personaldelegation im November 2013 kandidieren.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

# Engagements du LCGB pour les élections sociales

Les prochaines élections sociales, c'est-à-dire les élections pour la Chambre des salariés (CSL) et les élections pour les délégations du personnel au sein des entreprises, auront lieu en novembre 2013.

Pour ces élections sociales 2013, le LCGB a défini 10 engagements clairs et précis qui serviront de base à son travail syndical pour les cinq années à venir.

## Le LCGB s'engage à promouvoir le dialogue dans l'entreprise

En tout premier lieu, le LCGB s'engage pour une amélioration du dialogue social au sein des entreprises. Un dialogue social de haute qualité est indispensable pour que le LCGB puisse défendre au mieux possible les intérêts de ses membres.

Ceci est d'autant plus important en ces temps de crise que nous vivons actuellement. Dans ce climat de crise, il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux d'une part et les employeurs d'autre part ont au sein des entreprises la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail et de trouver les solutions indispensables pour le maintien des emplois et la sauvegarde de l'existence.

## Le LCGB s'engage pour l'information des salariés

Le LCGB va également s'engager pour une meilleure information des salariés au sein des entreprises. Il faut savoir qu'uniquement les salariés bien informés sont des salariés très motivés.

L'absence d'informations a pour conséquence que les gens restent sans réponses à leurs questions. Ceci peut amener les salariés à tirer les mauvaises conséquences et ils peuvent tomber victimes des peurs et angoisses. Une telle situation n'est finalement pas dans l'intérêt du salarié.

# Engagements des LCGB für die Sozialwahlen

Die kommenden Sozialwahlen, d.h. die Wahlen für die Arbeitnehmerkammer (CSL) und die Wahlen für die Personalvertretungen in den Unternehmen, finden im November 2013 statt.

In den diesjährigen Sozialwahlen tritt der LCGB mit 10 klaren und eindeutigen Engagements, die als Grundlage für die Gewerkschaftsarbeit der kommenden fünf Jahren dienen, an.

## Der LCGB setzt sich dafür ein den Dialog innerhalb des Unternehmens zu fördern

Zu allererst setzt der LCGB sich für einen verbesserten Sozialdialog in den Unternehmen ein. Nur ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog ermöglicht es dem LCGB die Interessen seiner Mitglieder bestmöglich zu verteidigen.

Dies ist in den heutigen Krisenzeiten wichtiger denn je. In wirtschaftlich angespannten Zeiten ist es wichtig, dass einerseits die Personalvertreter und ihre Gewerkschaftsekretäre und andererseits die Arbeitgeber in den Unternehmen die Möglichkeit haben, bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln und, falls nötig, Lösungen für einen Arbeitsplatzverlust und eine Existenzabsicherung zu finden.



## Der LCGB setzt sich dafür ein allen Bedienten Zugang zu Informationen zu sichern

Der LCGB wird sich ebenfalls dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmer in den Genuss eines besseren Zugangs zu Informationen kommen. Denn nur gut informierte Arbeitnehmer sind auch sehr motivierte Angestellte.

Ein Mangel an Informationen kann mit sich ziehen, dass die Betroffenen sich mit vielen Fragen konfrontiert sehen und ohne Antworten bleiben. Dies kann dazu führen, dass die Arbeitnehmer die falschen Schlussfolgerungen ziehen und Opfer ihrer Beunruhigungen und Ängste werden. Dies ist letztendlich nicht im Interesse des Arbeitnehmers.



## Cours de formations spécifiques pour les délégués permanents du LCGB

Le LCGB offre aux délégués permanents la possibilité de participer à certains cours de formation continue spécifiquement adaptés à leurs besoins. Dans l'un de ces cours, les délégués Donato BEVILAQUA, Tania ZIMMER et Marco MAJERUS ont reçu une introduction intensive portant sur le droit du travail et sur le droit social. Ceci leur permet dorénavant de répondre le plus rapidement possible aux questions de leurs collègues de travail.

Le LCGB a décidé d'explorer individuellement avec chaque délégué les domaines de compétence où ses connaissances restent perfectibles et de lui offrir la possibilité de les développer via des entretiens individuels ou des travaux en groupe. Nous avons d'ailleurs pu constater que lors de discussions en petit groupe entre délégués de secteurs différents, beaucoup de questions peuvent trouver rapidement une réponse.

En cette année électorale, il est particulièrement important pour chaque délégué permanent de connaître le déroulement exact des élections ainsi que les procédures et les stratégies du LCGB afin de pouvoir toujours réagir en conséquence.

Le LCGB fait participer concrètement chacun de ses membres bénévoles au travail syndical. Chaque adhérent individuel doit devenir membre de l'équipe LCGB !

## Spezifischer Weiterbildungskurs für die freigestellten Delegierten des LCGB

Der LCGB bietet freigestellten Delegierten die Möglichkeit an einzelnen Weiterbildungskursen, die spezifisch auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet sind, teilzunehmen. In einem dieser Kurse erhielten die Kollegen Donato BEVILAQUA, Tania ZIMMER und Marco MAJERUS eine intensive Einführung in das Arbeits- und Sozialrecht,. Dies ermöglicht es ihnen nun um schnell und kompetent auf jegliche Fragen ihrer Arbeitskollegen antworten zu können.

Der LCGB hat sich vorgenommen gemeinsam mit jedem einzelnen Delegierten die noch auszubauenden Kompetenzen zu ergründen und diesem in Einzelgesprächen beziehungsweise in Gruppenarbeiten ein gewerkschaftliches Fachwissen anzubieten. Auch haben wir festgestellt, dass sich unter den Delegierten aus den verschiedensten Wirtschaftsbereichen in kleinen Gruppengesprächen bereits viele Fragen klären lassen.

Besonders in diesem Wahljahr ist es wichtig, dass jeder freigestellte Delegierte den genauen Ablauf der Wahlen, die Vorgehensweise und die Strategien des LCGB kennt und dementsprechend reagieren kann.

Der LCGB bindet seine ehrenamtlichen Mitglieder konkret in seine Gewerkschaftsarbeit ein. Ein jeder Einzelne soll Mitglied des LCGB-Teams werden !



D.g.à d. / V.l.n.r. : Donato BEVILAQUA (ArcelorMittal Belval), Tania ZIMMER (Stiftung Hellef Doheem), Marco MAJERUS (Dupont), Maria MENDES (Responsable pour les LCGB INFO-CENTER / Verantwortliche für die LCGB INFO-CENTER), Francis LOMEL (Secrétaire général du LCGB / LCGB-Generalsekretär)

## Première réunion du groupe d'encadrement du LCGB

Le 7 février 2013, le groupe d'encadrement des élections sociales 2013 du LCGB a entamé ses travaux. Ce groupe d'encadrement a comme mission d'aider les délégués des différentes entreprises à préparer de manière optimale les élections sociales de novembre 2013.

Les délégués permanents expérimentés du LCGB Gusty GRETHEN (Ville de Luxembourg), Guy PELLETIER (Saint-Paul Luxembourg), Anne ESTGEN (ProActif) épaulent le chargé de mission Jean-Paul BAUDOT et l'assistant syndical Jean-Luc ZAHLEN dans cette tâche.

La composition de ce groupe d'encadrement sera adaptée au fur et à mesure des entreprises coiffées par l'ordre du jour.

## Erstes Treffen der LCGB-Betreuungsgruppe

Am 7. Februar 2013 hat die LCGB-Betreuungsgruppe für die Sozialwahlen 2013 seine Arbeiten aufgenommen. Ziel dieser Betreuungsgruppe ist es den verschiedenen Personalvertretern mit Rat und Tat für eine optimale Vorbereitung der Sozialwahlen von November 2013 zur Seite zu stehen.

Die erfahrenen freigestellten Delegierten des LCGB Gusty GRETHEN (Stadt Luxemburg), Guy PELLETIER (Saint-Paul Luxembourg), Anne ESTGEN (ProActif) unterstützen den Missionsbeauftragten Jean-Paul BAUDOT und den Gewerkschaftsassistenten Jean-Luc ZAHLEN in dieser Mission.

Die Zusammensetzung dieser Betreuungsgruppe in Zukunft auf Basis der Unternehmen, die auf der Tagesordnung stehen, angepasst werden.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Jean-Paul BAUDOT, Gusty GRETHEN, Guy PELLETIER, Jean-Luc ZAHLEN. Il manque sur le photo / Es fehlt auf dem Foto : Anne ESTGEN.

Rentrée 2013

# Neijoersreception vum LCGB (7. Januar 2013)

Dir Dammen an Dir Hären,

Ech begréissen lech ganz häerzlech op déser Pressekonferenz déi mir wéi all Joer mat eise beschte Wënsch fir dat neit Joer ufänken.

**Ech kommen haut net derlaantscht fir op déi falsch Duerstellungen anzegoen déi vum OGBL a senger Pressekonferenz den 18. Dezember 2012 verbreet gi sinn.**

**Duerstellunge wou ee soll mengen, et géif ém eng besser Zesummenaarbecht zwëschen de Gewerkschaften am Interessi vun de schaffende Leit goen.**

**Allerdings Dir Damen an Dir Hären, et geet hei leider net ém déi schaffend Leit.**

Ém wat et hei geet, kann ech lech unhand vun e puer Beispiller kloer duerleeën:

## Éischtens:

2010 stoung déi deemoleg national Tripartite ganz am Zeeche vun der Reform vum Kannergeld an der Aféierung vun engem neie System iwver d'bourses d'études universitaires.

Op désem Dossier war de LCGB als éischt Gewerkschaft, vun Ufank un ganz aktiv an et sinn eng Rei vu Pressecommuniqué geschriwwen ginn, Aktioune gestart ginn, mir hunn eis Membere beroden a natierlech Rechtsbäistand gelescht.

Den OGBL huet dann am September 2010, ouni dass mat eis Gespréicher stattfonnt hätten (oder Récksprooch geholl gi wier) eng Manifestatioun ausgeruff. Déi aner Gewerkschaften haten sech deem einfach ze alignéieren.

Ass dëst e Beispill vun enger Zesummenaarbecht?

## Zweetens:

Den 22. September 2011 hunn d'Gewerkschaften an d'Personalvertrieber an enger Reunioun mat de Responsable vun der ArcelorMittal matgedeelt krut, dass d'Site Rodange a Schéffleng provisoresh géifen zougemaach ginn.

Um Enn vun déser Reunioun huet dunn e Gespräch zwëschen de responsable Gewerkschaftssekretäre stattfonnt wéi mir op déi Info géife reagéieren a wéi mir d'Leit géingen informéieren. Mir

hunn do zesummen iwver den Inhalt vun engem gemeinsamen Tract geschwatt an och schonn ugefaangen deen ze schreiwen.

De LCGB ass 5 Minutten no déser Reunioun vu sengen Delegierte vum Belvaler Site ugeruff ginn. Do ass schonn en Tract vum OGBL mat der Info zirkuléiert an den Opruff fir e Piquet virum Schéfflenger Portal gemaach ginn!

Si waren deemoos mol net à même fir esou éierlech ze sinn an eis kloer ze soen datt sie wëllen en Alleingang maachen!

## Drëttens:

Am Kader vun déser Fermeture vun den ArcelorMittal Site vu Rodange a Schéffleng koum et dunn den 8. Oktober 2011 zu enger Manifestatioun zu Schéffleng.

Bei déser Manifestatioun war de LCGB, trotzdem dass mir dem OGBL eis Zesummenaarbecht widderhuelt ugebueden haten, net erwënscht. Mir sinn awer dohinner gaangen an hunn trotz dem Refus vum OGBL do eis Positioun vertrueden.

An där rezenter Diskussioun ém d'Kollektivverträg an der Siderurgie stellen sech fir eis haut e puer Froen:

- Wou ass den OGBL, wéi ass seng Positioun wat Kollektivvertrag ugeet?
- An firwat huet dés Gewerkschaft „majoritaire sur tous les sites“, wéi se sech selwer beschreiwen, zanter dem 1. Januar 2009 (dat sinn elo émmerhi 4 Joer) net dofir gesuertg datt e Kollektivvertrag zustane kënnt deen den Erausfuerderunge vum Statut unique Rechnung dréit?

Ass hei geschlof ginn oder war een déser Diskussioun net gewu-  
ess?

De LCGB huet an désem Kontext elo d'Aberuffe vun enger Stoltripartite virgeschloen, well d'Loungarantien, d'Flexibilitéit vun den Aarbechtszäiten, dat heescht déi 12 zousätzlech frei Deeg an Loundynamik Bestanddeel vun dem Stoltripartite-Accord sinn a néideg waren, fir d'Restruktuuratioun vun der Siderurgie ze encadréieren.

Datt den OGBL elo mat Hëlf vun zwee Ministere behaapt datt Kollektivverträg náischt an der Stoltripartite verluer hätten, ass also net némme falsch, mà dës Virgoensweis ass och net am Interessi vun de betraffene Salariéen.



## Dobäi war Zesummenaarbecht téscht de Gewerkschaf-ten och schonns emol anesch: LCGB an OGBL hunn am Joer 2002 d'ASBL Siderurgie gegrënnt.

Dës war eng paritätesch besate Struktur wou den OGBL mam John CASTEGNARO laang Joeren de Präsident gestallt huet.

Den John CASTEGNARO war och de Representant vum OGBL an vum LCGB am CA Arcelor an dono ArcelorMittal.

### **Dës Struktur huet ganz effizient geschafft a gudd funktionéiert, am Interessi vun deene Leit, déi an der Siderurgie geschafft hunn.**

Ech ka kloer soen, datt an dëser Struktur weit manner Reiwungs-verloschter ware wéi hei ansdo an de Gewerkschafte selwer.

Esou laang déi Leit, déi dës Struktur gefouert hunn sech mat dëser Struktur och identifizéiert hunn huet dat och geklappt.

Et muss een och wëssen datt de Streik, dee mir 2004 an der Siderurgie wéinst der Fermeture vum Diddelenger Site gemein-sam bis an den Detail zesummen organiséiert hunn bal zu 90% vun de Salariéë suivéiert gouf.

2011 war alles anesch. D'ASBL huet net méi fonctionnéiert an den OGBL war iwwerhaapt net méi un enger Zesummenaarbecht interesséiert.

De Streik, deen am Zesummenhang mat der Fermeture vun de Site vu Rodange a Schéffleng organiséiert ginn ass, ass dunn och nach just zu 20% vun de Salariéë suivéiert ginn.

Deemools huet dee konjunkturell bedéngte Ställstand gehollef, datt Gewerkschafte sech net blaméiert hunn.

### **De LCGB stoung nach èmmer favorabel zu enger Zesummenaarbecht um Terrain. Ech wëll dann hei als President vum LCGB vun der Geleeënheet profitéiere fir en Appel un allegueren d'Delegéierten ze riichten, sech enger konstruktiver Approche an Zesummenaarbecht um Terrain net ze verschléissen an dofir ze suergen, datt d'Interessi vun de schaffende Leit duerch dëst Gestëppels net ze kuerz kommen.**

Ech kéint hei elo nach laang mat Beispiller virufueren:



Den Hickhack ronderëm d'Cargolux wou den OGBL eng Infor-matiounsversammlung zu Sandweiler organiséiert huet a wou op d'Nofro vun Leit aus dem Sall firwat dës Versammlung net gemeinsam mam LCGB gemaach ginn ass, d'Responsabel vum OGBL dat mam Antriebe vum OGBL fir d'Eenheitsgewerkschaft begrënnt hunn!

Den 19. Dezember 2012 ass eng Reunioun am Kader vum Europasekretariat LCGB-OGBL mam Ausseminister Jean Assel-born eesäiteg vum OGBL ofgesot ginn, dëst ouni datt doriwwer mat eis Récksprooch gehale gi wier.

Ech wëll betounen dass et och hei èm eng paritätesch besaten ASBL geet. Eng Struktur déi Enn vun den 90er Joere gegrënnt gouf.

De Verweis datt elo mol Spillregele mat eis gekläert a ènner-schriwwen misste ginn, wéi dat als Begrännung den 18. Dezem-ber 2012 gesot ginn ass, weist kloer dorops hinn, wat si vun dëser Zesummenaarbecht halen.

### **Ech wëll dann hei och un déi rezent Entwécklung am Dossier vun der Pensiounsreform hiweise:**

### **Et ass keng gemeinsam Manifestatioun méi zustane komm, wëll eng Zesummenaarbecht, net erwënscht war.**

### **Ausserdeem hu mir ganz kloer Signaler krut, datt mir do net méi erwënscht wieren.**

D'Tractenaktioun vum OGBL géint eis, no eiser Pressekonfe-renz vum 17. September 2012 ass e kloren Beweis, datt keng Zesummenaarbecht méi erwënscht war.

Dést gëllt iwwregens och wat de Communiqué nom Accord an der Santé mat der FHL ugeet. Och dësen Accord ass mat der Mataarbecht vum LCGB zustane komm, och wann dat am Communiqué net erwähnt gëtt.

### **Dann nach e Wuert zum Respekt vun de Majoritéiten.**

### **Den OGBL huet als gréisst Gewerkschaft am Kader vun der nationaler Tripartite 2011 decidéiert net méi an d'Reunioun vum 16. Dezember 2011 ze goen.**

### **De LCGB huet dorops higewisen, datt mir als Ge-werkschafte do géingen e Feeler maachen, well**

## d'Responsabilitéit vum Scheitere vun der Tripartite géif op d'Gewerkschaftssäit geluecht ginn.

**Dës Decisioun vum OGBL war falsch, well jo schonn un Kompensatiounen fir d'Indexmoduléierung geschafft ginn ass, an an enger Reunioun mam Staatsminister d'Positioune vun der Regierung an de Gewerkschaften sech ganz no komm sinn.**

**Déi gréisste Gewerkschaft huet decidéiert net méi an d'Tripartite ze goen, an de LCGB huet dat respektéiert a mir ware solidaresch, trotzdem datt mir enger anerer Meenung woren.**

**Bis haut hutt dir vum LCGB kee Stierweswirtche Kritik un dëser dach komescher Virgoensweis héieren.**

Kuerz a gudd, wann ech dës Beispiller zitéieren a dann och nach d'Pressekonferenz vum OGBL vum 18. Dezember 2012 mat deene verschiddenen Aussoe Revue passéiere loessen, da kann een haut némnen zu enger Schlussfolgerung kommen!

**Et geet dem OGBL guer net ém eng Zesummenarbeit, et geet hei drëms fir e Feindbild ze erschafen, en Feindbild wat LCGB heescht an dat aus verschiddene Grënn:**

- e Feindbild ass gudd fir seng Truppen ze mobiliséiere fir an d'Sozialwahlen ze goen,
- e Feindbild ass och gudd fir iwwer seng eege Schwächten ewech ze täuschen
- e Feindbild ass awer schlecht fir am Interessi vun de Leit zesummen ze schaffen.

**Et geet am Fong drëms, fir mat all Moyen eng Situations ze kreéieren déi nach just d'Existenz vun enger Gewerkschaft erlaabt.**

**Nom Motto – wann een d'Eenheetsgewerkschaft net erzwéng kritt, dann awer vläit eng eenzeg Gewerkschaft déi dann OGBL heesch.**

Dir Damen an Dir Hären,

Wat fir e Demokratieverständnis huet den OGBL, wann hien am Fong freet:



- mir missten hien ém Erlaabnis froen, wa mir en Bic verdeelen,
- mir missten ém Erlaabnis froen, wa mir e Fändel wëllen auspaken,
- mir missten ém Erlaabnis froen, wa mir eng Broschür erstellen an déi verdeelen,
- oder wa mir dee groussen OGBL desequilibréieren andeems mir de Culot hunn e Boxemännchen, e Croissant oder eng Taass Kaffi ze offréieren.

De Fait, datt mir iwwerhaapt nach driwwer nodenke Communiquéen ze schreiwen an déi dann och nach an der Presse publizéieren, schéngt fir den OGBL net méi vertriebar ze sinn.

**Mir bedeelegen eis net op dësem Niveau un der Diskussion!**

**Mee eppes kann ech lech haut ganz kloer soen:**

- Mam LCGB gétt et keng Eenheetsgewerkschaft!
- De LCGB freet keen ém Erlaabnis, an och keen OGBL, wéi mir eis Aarbecht ze gestallten hunn!

**Iwwregens wëll ech hei och kloer stellen, datt mir net 36.000 Memberen zu Bréissel beim CES gemellt hunn, mä ganz aktuell 39.970!**

Mäin Gewerkschaftskolleg den Jean-Claude REDING ass do net um leschte Stand.

Amplaz aner Leit als Ligener ze bezeechnen, hätt den Här Reding sollen den Telefon huelen an mech uruffen.

Dir Damen an Dir Hären,

Dir hutt an ärer Pressemappen alleguer déi Gadgeten déi fir esou vill Opreegung beim OGBL gesuergt hunn: Soziale Fortschriëtt n° 4/2012, Soziale Fortschriëtt n° 5/2012, LCGB, Formatouns-katalog 2013, LCGB-Wandkalender 2013, LCGB Agenda 2013, Broschüren INFO-CENTER (Sozial Parameteren / Meng Rechter am Fall vun enger Kënnegung / Formalitéite bei engem Stierfall), Broschüre « La charte et les missions du LCGB », gréng Bicer « Hotline INFO-CENTER », LCGB-Notizbléck.

Dir gesitt also ganz kloer datt mir hei keng Gadgeten, mä eng Rei vu ganz nützleche Publikatiounen hunn, déi mir am Kader vum Service fir eis Memberen op de Wee bruecht hunn.

**Schlussendlech wëll ech betounen, datt mir de 17. November 2012 e Conseil syndical organiséiert hunn, fir eise Memberen d'Missioun vum LCGB, an eis Engagemerter fir déi nächst Joeren ze erklären an domadder méi no ze bréngen.**

Mir hunn d'Sozialwahlen domadder agelaut a kee Gewerkschaftsgestëppels esou wéi een dat beim mimo-senhaften Optrëtt vum Här Reding konnt gleewen.

Op eisem Gewerkschaftsrot ass dat Wuert OGBL guer net gefall.

Dir Damen an Dir Hären,

**Mir stinn an dësem Land an enger ganz schwiereger Situatioun. Mir si mat enger Kris, där schlëmmster Wirtschaftskris, zanter laange Joere konfrontéiert.**

**De Leit, de Salariéen am Privatsektor stinn a ville Betriber keng immens gudd Perspektive virun Aen.**

**De LCGB huet an deem Kontext seng Iwwerleeungen zu enger Existenzofsécherung vu deene beträffene Leit op den Dësch geluecht.**

**Eng Ofsécherung vum Liewensstandard, déi absolut noutwendeg ass well d'Mënschen déi an de Betriber schaffen, haut all Risiko mussen droen:**

- **de Risiko vun der Existenzofsécherung, well bei konjunkturellen oder strukturelle Problemer den Aarbechtsplatzverloscht eng Realitéit ass.**
- **de Risiko vun der Krankheet deen duerch déi aktuell Dispositiounen némmen ongenügend ofgeséichert ass (Reclassement).**
- **de Risiko vum Akommesverloscht, well nieft der Index-Moduléierung duerch déi economiesch Situatioun vu ville Betriber, nach weider Aschnëtter kenne kommen (Cargolux, Luxair a ArcelorMittal hunn hier Kollektivverträg jo net ouni kloer Absichte gekënnegt).**

– **de Risiko vun enger schlächender Precarisation vum Privatsektor ass och doduerch ginn, datt déi eenzel Reforme vun dem Pensiounssystem an dem Reclassement professionnel, déi viséiert Ofschafe vun der Préretraite-solidauté, absolut an déi falsch Richtung ginn. Domadder wichteg Elementer vun der sozialer Ofsécherung entweder ewechfalen oder verschlechtert ginn.**

Vill Employeure sinn dobäi och kloer un hier Limité komm, well den economiesche Risiko duerch déi aktuell konjunkturell Situatioun, an eng ganz Rei vun administrativen Hürden, zu enger dach dramatescher Situatioun kenne feieren. Dat muss opmannst emol zur Kenntnis geholl ginn.

**De LCGB well als Gewerkschaft mat sengen Iwwerleeungen a sengem Asaz de Leit hellefen.**

**Dofir hu mir och eng Tripartite iwwer Staatsfinanze gefuerdert, well mir iwwerzeugt sinn, datt mir gesond Staatsfinanze brauchen, awer op eng solidaresch a sozial gerecht Aart a Weis.**

**Dat heescht fir eis, den Effort gerecht zwëschen Employeur a Salarié, zwësche Secteur public a Secteur privé, an och tëschent de Generatiounen ze verdeelen.**

**Mir hunn an all eisen Iwwerleeungen eppes net geommaach.**

**Mir hunn bis haut net ronderëm eis geschloen, a géint anerer gehetzt oder anerer diffaméiert.**

**An een Engagement wärt ech lech haut och ganz kloer ginn.**

**Mir bleiwen eiser Linn trei, a schaffe fir d'Leit an de Betriber, fir d'Rentner déi oft énner schwierege Konditione geschafft hunn, a mir wëllen och mathëlfen d'Zukunft fir eis Jugend ze préparerieren.**

**Fir eis steet de Mënsch am Méttelpunkt, a mir bleiwen dësem Optrag trei!**

Merci vir är Opmierksamkeet!



De Video zur Neijoersreception vum 7. Januar 2013 kënnt Dir lech am Internet énnert dëser Adress ukucken :

<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



## Comité central du LCGB

# L'équipe dirigeante du LCGB s'est renforcée

Lors de sa réunion du 4 février 2013, le Comité central du LCGB a procédé à l'élection d'un secrétaire général et d'un secrétaire général adjoint. Les deux nouveaux mandataires s'occupent ensemble du secrétariat général du LCGB et renforcent ainsi l'équipe dirigeante autour du président national Patrick DURY qui restera en place jusqu'au prochain Congrès national en 2014.

**Le secrétaire général adjoint Francis LOMEL a été élu secrétaire général du LCGB.** Dans sa nouvelle fonction de secrétaire général, il est responsable pour le travail syndical du LCGB sur le terrain, la coordination des circonscriptions et des sections du LCGB et l'organisation des bureaux INFO-CENTER du LCGB. Il reste également en charge de l'organisation des manifestations et des conférences du LCGB.

**Le responsable des relations publiques Christophe KNEBELER a été élu secrétaire général adjoint.** Dans sa nouvelle fonction de secrétaire général adjoint, il s'occupera ensemble avec le président national et le secrétaire général de la coordination des dossiers politiques au sein du secrétariat général. Les relations avec la presse écrite et les médias audio-visuels restent toujours parmi ses attributions.

**Marcel GOEREND et Vincent JACQUET continueront dans leur fonction de secrétaire général adjoint.** Marcel GOEREND restera en charge des dossiers emploi et lutte contre le chômage, tandis que Vincent JACQUET continuera à s'occuper de la politique du LCGB en faveur des travailleurs frontaliers et de la coordination du Dialogue Social européen et national.

L'équipe dirigeante renforcée du LCGB restera secondée par le bureau journalier mis en place en décembre 2011 pour s'occuper de la gestion journalière du syndicat et ceci en concordance avec les organes statutaires du LCGB à savoir le comité de coordination, le comité exécutif et le comité central. Pour mémoire, le bureau journalier est composé du président national, du secrétaire général, des secrétaires généraux adjoints et des différents coordinateurs sectoriels.

**Le comité central du LCGB a également mené un premier tour de table sur le droit de vote des résidents étrangers aux élections législatives. Le LCGB est en faveur d'un élargissement du droit de vote aux résidents étrangers et va mener au cours des semaines à venir des discussions avec plusieurs experts en la matière.**



## LCGB-Zentralkomitee

# Die LCGB-Führung hat sich verstärkt

Auf seiner Sitzung vom 4. Februar 2013 wählte das LCGB-Zentralkomitee einen Generalsekretär und einen beigeordneten Generalsekretär. Die beiden neuen Mandatsträger werden sich gemeinsam mit dem Generalsekretariat des LCGB befassen und verstärken somit die Gewerkschaftsführung um den Nationalpräsidenten Patrick DURY, die bis zum nächsten Nationalkongress im Jahre 2014 in ihren Amt bleiben wird.

**Der beigeordnete Generalsekretär Francis LOMEL wurde zum Generalsekretär des LCGB gewählt.** In seiner neuen Funktion trägt er die Verantwortung für die Gewerkschaftsarbeit des LCGB in den Unternehmen, die Koordination der einzelnen Bezirke und Sektionen des LCGB und die Organisation der INFO-CENTER-Büros des LCGB. Er kümmert sich weiterhin um die Organisation von Veranstaltungen und Konferenzen des LCGB.

**Der Verantwortliche für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Christophe KNEBELER wurde zum beigeordneten Generalsekretär gewählt.** In seiner neuen Funktion wird er sich gemeinsam mit dem Nationalpräsidenten und dem Generalsekretär um die Koordination der politischen Dossiers im Generalsekretariat kümmern. Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zählt auch weiterhin zu seinen Aufgabenbereichen.

**Marcel GOEREND und Vincent JACQUET setzen ihr Mandat des beigeordneten Generalsekretärs fort.** Marcel GOEREND befasst sich weiterhin um die Dossiers Beschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, während Vincent JACQUET sich weiterhin mit der Politik des LCGB im Interesse der Grenzgänger und mit der Koordination des Sozialdialoges auf europäischer und nationaler Ebene befassen wird.

Die verstärkte LCGB-Führung wird auch künftig unterstützt von dem im Dezember 2011 eingerichteten täglichen Büro, das sich um die laufenden Geschäfte der Gewerkschaft kümmert, dies in Übereinstimmung mit den statutarischen Organen des LCGB, d.h. dem Koordinationskomitee, dem Exekutivkomitee und dem Zentralkomitee. Das tägliche Büro setzt sich bekanntlich aus dem Nationalpräsidenten, dem Generalsekretär, den beigeordneten Generalsekretären und den einzelnen sektorellen Koordinatoren zusammen.

**Das LCGB-Zentralkomitee hat desweiteren eine ersten Meinungsaustausch über das Wahlrecht für ausländische Mitbürger bei den Nationalwahlen durchgeführt. Der LCGB spricht sich für eine Ausdehnung des Wahlrechtes auf die ausländischen Mitbürger aus und wird in den kommenden Wochen entsprechende Diskussionen mit kompetenten Sachverständigen führen.**

# Vote de la réforme de notre système de pensions

## Une loi qui laisse beaucoup de problèmes sans solution !

En décembre 2012 la loi portant réforme du système de la pension de vieillesse au Luxembourg a été votée à la Chambre des députés.

Cette loi, qui était censé assurer la pérennité de notre système et renforcer le tissu social du pays en cimentant le contrat entre les générations, **regorge en fait d'injustices sociales** que le LCGB a dénoncé tout au long des discussions publiques qui ont accompagné son élaboration:

- Aucune **harmonisation entre le plafond cotisable** du secteur public et celui du secteur privé n'est prévue !
- Aucun moyen pour donner aux salariés dont le patron n'offre pas de pension d'entreprise (**deuxième pilier**) la possibilité de cotiser quand-même n'est prévu dans le projet, même si le gouvernement a promis d'« étudier cette possibilité plus tard ».
- Il sera toujours possible d'éviter aux entreprises une augmentation des cotisations en **supprimant simplement l'ajustement** des pensions aux rentiers !
- Les salariés travaillant sous des **conditions pénibles**, entre autres dans le secteur de la construction, devront quand-

même **repousser la date future de leur entrée en retraite** s'ils veulent conserver la même pension que leurs collègues pensionnés d'aujourd'hui !

- Les jeunes de demain, obligés de suivre des **études** de plus en plus longues pour être concurrentiels sur le marché du travail, ne verront **pas** ces années comptées comme **années travaillées** lors de leur entrée en retraite !

Le gouvernement n'hésite pas à faire passer ce tissu d'injustices comme un nouveau contrat plus équitable entre les générations, en même temps qu'il parle d'abolir un **autre contrat entre les générations** qui avait pourtant très bien fonctionné jusque là : la **préretraite-solidarité** qui permet à un travailleur âgé de libérer un emploi pour un jeune chômeur !

Le **LCGB**, qui toujours a revendiqué les **mêmes droits, obligations et opportunités pour tous les salariés** du Luxembourg, **ne peut marquer son accord** à une loi qui, au lieu de renforcer le tissu social et la solidarité, ne fait que **creuser le fossé entre les couches sociales** du pays !



### Abstimmung über die Rentenreform

### Ein Gesetz das viele Probleme ohne Lösung belässt!

Im Dezember 2012 hat die Abgeordnetenkammer das Gesetz betreffend die Rentenreform angenommen.

Dieses Gesetz sollte die Nachhaltigkeit unseres Rentensystems sicherstellen und das soziale Gefüge des Landes stärken, indem es den Generationenvertrag besiegt. Doch sie **strotzt nur so von sozialen Ungerechtigkeiten**, die der LCGB immer wieder während der öffentlichen Diskussion zur Erstellung des Textes angeprangt hat:

- Es wurde keine **Harmonisierung zwischen der Beitragsobergrenze** des öffentlichen Dienstes und des Privatsektors eingeführt!
- Die Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber keine betriebliche Zusatzversicherung (**zweite Säule**) anbieten, haben immer noch nicht die Möglichkeit für diese Art von Rente zu sparen, wenngleich auch die Regierung versprochen hat, „diese Möglichkeit später ins Auge zu fassen“.
- Die Betriebe werden weiterhin Beitragserhöhungen verhindern können indem sie einfach den Rentnern ihre **Rentenanpassung streichen** lassen!
- Die Arbeitnehmer, die ihre **Tätigkeit unter harten Bedingungen verrichten**, zum Beispiel im Baugewerbe, wer-

den dennoch ihr **Renteneintrittsdatum zurückschieben müssen** um die gleiche Rente zu erhalten, wie ihre jetzt schon pensionierten Kollegen!

- Den jungen Leuten von heute, die immer längere Studienzeiten in Kauf nehmen müssen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben, werden diese **Studienjahre bei ihrem Rentenantritt nicht als Arbeitsjahre ange-rechnet** bekommen!

Die Regierung zögert nicht dieses Gewebe aus sozialen Ungereimtheiten als einen neuen, gerechteren, Generationenvertrag darzustellen und gleichzeitig einen **anderen Generationenvertrag**, der bisher sehr gut funktioniert hat, in Frage zu stellen: die Vorrueststandsregelung „**préretraite-solidarité**“, welche es einem älteren Arbeitnehmer ermöglicht eine Arbeitsstelle für einen jungen Arbeitslosen freizugeben!

Der **LCGB** hat immer gleiche **Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Arbeitnehmer** in Luxemburg gefordert und muss dementsprechend einem Gesetz, das den **Graben zwischen den sozialen Schichten des Landes nur verbreitert, seine Zustimmung verweigern**!

## Budget d'Etat 2013

# L'équilibre budgétaire au prix d'une précarisation de l'existence des salariés du secteur privé

Le 2 octobre 2012, le Ministre des Finances avait déposé le projet de budget d'Etat 2013 à la Chambre des députés et avait annoncé une série de mesures mettant l'ensemble des salariés et retraités fortement à contribution afin de redresser le déficit des finances publiques. Suite aux nombreuses critiques venant de tous les côtés, y compris des partis politiques représentés au sein du gouvernement, le Ministre des Finances a présenté le 6 novembre 2012 un projet de budget d'Etat révisé qui sera mis demain au vote à la Chambre des députés.

Afin de rétablir l'équilibre budgétaire, le gouvernement a décidé de prendre toute une série de mesures qui mettent fortement à contribution l'ensemble des salariés et retraités :

- Abolition de l'ajustement des pensions dû au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- Limitation de l'indexation automatique des salaires à une tranche par année ;
- Réduction de l'allocation de rentrée scolaire ;
- Augmentation de l'impôt de solidarité de 4 % vers 7 % pour les particuliers et de 4 % vers 9 % pour les personnes qui gagnent plus de 150.000 € par année (en classe 1 et 1a) respectivement 300.000 € (en classe 2) ;
- Introduction d'une taxe minimale sur tous les véhicules de 30 € ;
- Augmentation des accises sur le diesel couplée à une augmentation (jusqu'ici non-précisée) des prix des tickets de bus et de train ;
- Changements au niveau de la déclaration d'impôts : abolition des quatre premières unités (396 €) de la déduction sur le forfait kilométrique, division par deux du plafond déductible des intérêts débiteurs (le plafond passe ainsi de 672 à 336 €) et plafonnement du bénéfice fiscal par logement à un niveau de TVA de 50.000 € (au lieu de 60.000 €) ;
- Adaptation des subventions étatiques pour les communes à la marge de manœuvre financière réelle, cette mesure pourrait par endroits entraîner des augmentations de taxes communales ;

En ces temps de crise, les salariés et retraités du secteur privé subiront ainsi une diminution de leur pouvoir d'achat sans que l'équilibre budgétaire ne puisse pourtant être rétabli par des mesures, qui selon les dernières déclarations de nos décideurs politiques, sont toujours insuffisantes pour atteindre l'objectif visé !

**Pire, le gouvernement veut introduire des mesures d'économie budgétaire qui visent clairement à dégrader le filet social qui avait jusqu'ici permis d'atténuer les effets négatifs de la crise sur les salariés du secteur privé.**

Ainsi, en pleine crise économique, le gouvernement annonce-t-il l'abolition de la préretraite-solidarité, un instrument anti-crise qui permet d'éviter une hausse du chômage en permettant le départ de salariés en fin de carrière qui libèrent leur emploi au profit de l'embauche de jeunes chômeurs.

Une deuxième mesure, plus qu'inquiétante, vise le changement des modalités d'application de l'aide au réemploi. Elle risque d'exposer les salariés du secteur privé ayant perdu leur emploi à de substantielles pertes de revenus, remettant ainsi en question le maintien de leur niveau de vie.

**Les salariés du secteur privé payeront donc pratiquement à eux seuls les frais de cette politique budgétaire. Tout au long de l'année 2012, le LCGB n'a cessé de revendiquer la convocation d'une tripartite sur les finances publiques afin d'élaborer une stratégie globale qui permettra de rétablir l'équilibre du budget d'Etat par des solutions solidaires et socialement équitables. Manquant manifestement d'un concept cohérent, le gouvernement préfère annoncer des mesures d'austérité les après les autres et espère ainsi rétablir l'équilibre budgétaire.**

**Cette politique irréfléchie du gouvernement est menée aux dépens des salariés du secteur privé qui doivent subir une diminution considérable de leur pouvoir d'achat, un risque accru de perte d'emploi et un démantèlement du filet social luxembourgeois. Le LCGB ne peut que marquer son désaccord avec une politique gouvernementale qui entend rétablir l'équilibre budgétaire de l'Etat en passant par une précarisation accrue de l'existence des salariés du secteur privé.**



## Staatshaushalt 2013

# Das Haushaltsgleichgewicht zum Preis einer Prekarisierung der Existenzen der Arbeitnehmer des Privatsektors

Am 2. Oktober 2012 hatte der Finanzminister den Staatshaushaltsentwurf 2013 in der Abgeordnetenkammer hinterlegt und kündigte mit dem Ziel die öffentlichen Finanzen zu sanieren eine Reihe von Maßnahmen an welche die alle Arbeitnehmer und Rentner sehr belasten. Nachdem dieser Staatshaushaltsentwurf von allen Seiten kritisiert wurde, sogar von den politischen Parteien, die in der Regierung vertreten sind, hatte der Finanzminister am 6. November 2012 den überarbeiteten Staatshaushaltsentwurf vorgestellt, der morgen in der Abgeordnetenkammer zur Abstimmung steht.

Damit der Staatshaushalt wieder ausgeglichen werden kann, hat die Regierung beschlossen eine Reihe von Maßnahmen zu treffen, die alle Arbeitnehmer und Rentner stark belasten werden:

- Streichung der für den 1. Januar 2013 geschuldeten Rentenanpassung;
- Einschränkung der automatischen Lohnindexierung auf eine Tranche pro Jahr;
- Kürzung der Schulanfangszulage;
- Erhöhung der Solidaritätssteuer für Privathaushalte von 4 % auf 7 % und von 4 % auf 9 % für Privathaushalte mit einem Einkommen von mehr als 150.000 € (Steuerklasse 1 oder 1a) beziehungsweise 300.000 € (Steuerklasse 2);
- Erhöhung der Akzisen auf Diesel gekoppelt mit einer bisher nicht genau definierten Verteuerung der Bus- und Zugfahrtkarten;
- Änderungen rund um die Steuererklärung : die ersten 4 Einheiten der Kilometerpauschale (396 €) werden fallen gelassen, die Abzugsfähigkeit der Zinslast von Kosumkrediten wird um die Hälfte reduziert (die Abzugsfähigkeit fällt also von 672 auf 336 €) und die Mehrwertsteuererstattung für eine neu errichtete oder renovierte Wohnung wird auf 50.000 € (anstatt 60.000 €) plafonierte;
- Anpassung der staatlichen Subventionen zu Gunsten der Gemeinden an die reelle finanzielle Handlungsfähigkeit; diese Maßnahme könnte stellenweise neue Erhöhungen von Gemeindetaxen mit sich bringen.

In diesen Krisenzeiten erleiden die Arbeitnehmer und Rentner somit eine erneute Reduzierung ihrer Kaufkraft und das obwohl das Staatshaushaltsgleichgewicht weiterhin nicht erreicht wird, da nach rezenten Aussagen unserer politischen Verantwortlichen die Sparmaßnahmen nicht genügen, um das festgesetzte Ziel zu erreichen!

**Es kommt noch schlimmer. Die Regierung möchte in diesem Zusammenhang auch Sparmaßnahmen einführen, die klar und deutlich darauf abzielt das soziale Netz, welches bisher die negativen Auswirkungen der Krise auf die Arbeitnehmer des Privatsektors einzuschränken wusste, abzubauen.**

So kündigt die Regierung mitten in der Wirtschaftskrise die Abschaffung der Vorruhestandsregelung „préretraite-solidarité“ an, obwohl dieses Anti-Krisen-Instrument dazu dient eine Steigerung der Arbeitslosigkeit zu verhindern indem es ermöglicht, dass ältere Arbeitnehmer aus ihrem Berufsleben aussteigen können und junge Arbeitslosen an ihrer Stelle beschäftigt werden.

Die zweite mehr als bedenkliche Maßnahme betrifft die Änderung der Anwendungsmodalitäten der Wiedereingliederungshilfe (aide au réemploi). Eine solche Änderung würde dazu führen, dass die Arbeitnehmer des Privatsektors, im Falle des Arbeitsplatzverlustes, Gefahr laufen mit erheblichen Einkommensverlusten konfrontiert zu werden und der Erhalt ihres Lebensstandards würde somit erheblich in Frage gestellt werden.

**Es sind somit die Arbeitnehmer des Privatsektors, welche die Kosten dieser Haushaltspolitik praktisch im Alleingang tragen müssen. Im Laufe des Jahres 2012 hat der LCGB immer wieder die Einberufung einer Tripartite über die öffentlichen Finanzen gefordert; dies mit dem Ziel eine globale Strategie auszuarbeiten, die es ermöglicht das Gleichgewicht der öffentlichen Finanzen mit solidarischen und sozial gerechten Maßnahmen zu erreichen. Obwohl sie klar und deutlich über kein kohärentes Konzept verfügt, zieht die Regierung es jedoch vor ein Austeritätsmaßnahmenpaket nach dem anderen anzukündigen in der Hoffnung somit den Staatshaushalt wieder ausgleichen zu können.**

**Diese unüberlegte Politik seitens der Regierung wird auf Kosten der Arbeitnehmer des Privatsektors geführt, da diese eine erhebliche Herabsetzung ihrer Kaufkraft, eine erhöhte Gefahr des Arbeitsplatzverlustes sowie ein Abbau des sozialen Netzes in Luxemburg erleiden müssen. Der LCGB lehnt diese Regierungs-politik ab, die darauf abzielt das Staatshaushaltsgleichgewicht mit einer verstärkten Prekarisierung der Existenzen der Arbeitnehmer des Privatsektors umzusetzen.**



Projet de loi portant sur la modernisation du droit de la faillite

# La sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé n'est toujours pas garantie !

Dans sa réunion du 14 janvier 2013, le Comité exécutif du LCGB a traité plusieurs sujets d'actualité dont notamment le projet de loi relative à la préservation des entreprises et portant modernisation du droit de la faillite qui a été adopté en début d'année par le conseil de gouvernement.

Le projet de loi en question comporte un volet préventif, un volet réparateur, un volet répressif et un volet social et vise la prévention des faillites. Un ensemble de cinq procédures différentes est prévu pour garantir une détection plus rapide des entreprises en difficulté, ce qui devrait en fin de compte servir à éviter le risque de la faillite. En même temps, les entreprises auront désormais droit à une seconde chance permettant ainsi un nouveau départ aux entreprises qui risquent de tomber en faillite. Finalement, les faillites frauduleuses seront décriminalisées, ce qui permettra dans l'avenir de faciliter une poursuite au pénal des entrepreneurs dont la faillite de l'entreprise est douteuse, tout en évitant que ces personnes créent une nouvelle entreprise peu après une banqueroute.

**Bien qu'il soit louable que le gouvernement luxembourgeois entend moderniser la législation actuellement en vigueur en matière de faillites pour lutter contre une augmentation des banqueroutes, le LCGB est d'avis que le volet social constitue l'aspect le moins bien développé du projet de loi.**

Une série de mesures dont notamment une réorganisation judiciaire devra permettre la préservation de l'activité des entreprises en difficulté et de ses emplois. Pour le LCGB, il reste à craindre que la sauvegarde de l'existence et le niveau de vie des salariés employés par des entreprises en faillite ne pourra en fin de compte pas être absolument garantie par un tel dispositif puisque les chances de réussite des mesures de préservation des entreprises en difficulté pourront toujours se solder par un échec. Dans un tel cas de figure, les salariés concernés devront malgré tout vivre tout le drame d'une perte de l'emploi.

**Voilà pourquoi le LCGB lance un appel pressant au gouvernement de compléter le projet de loi existant par la mise en place de cellules de gestion des sureffectifs créée dans chaque secteur de l'économie luxembourgeoise. Le LCGB**

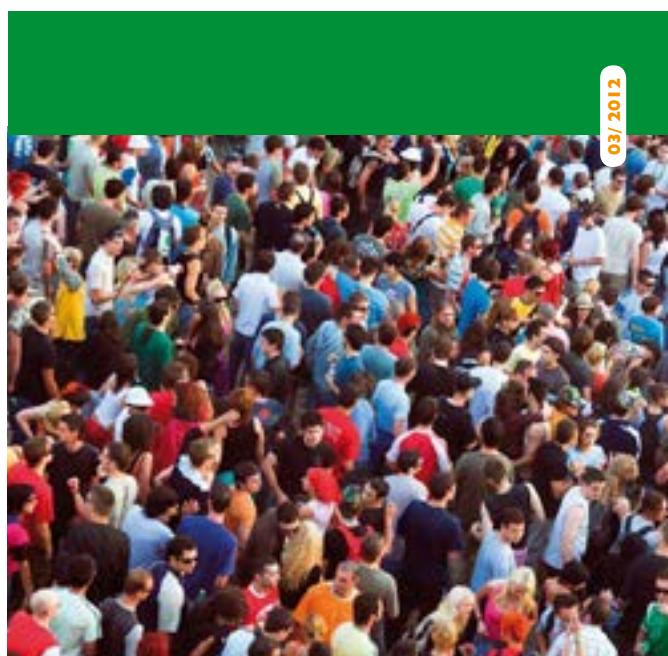
En cas de perte d'emploi, cette cellule reprend le salarié en charge afin de lui procurer dans le plus bref délai une occupation auprès d'un autre employeur. L'ADEM, en tant que structure de coordination de ces cellules, pourra, le cas échéant, également organiser des transferts entre les secteurs économiques.

Dans le cas où le salarié ne peut pas reprendre un emploi, l'économie sociale et solidaire joue son rôle. Une occupation auprès d'une initiative de l'emploi pourra être complétée par des mesures de formation continue, la priorité des démarches étant

de réaffecter le salarié au plus vite à une occupation stable auprès d'un nouvel employeur.

Dans les cas où la réaffectation échoue, le salarié concerné se verra affecter à des travaux extraordinaires d'utilité générale afin de lui procurer une occupation sensée et décente et de lui permettre de maintenir son niveau de vie. Toutefois, une réaffectation à un emploi stable auprès d'un employeur doit toujours rester la priorité absolue des démarches.

**Dans le souci de la sauvegarde de l'existence des salariés de secteur privé, le gouvernement luxembourgeois ne peut pas se limiter à une modernisation du droit de la faillite, mais il a l'obligation de créer des structures et des instruments permettant d'encadrer les salariés qui n'arrivent plus à garder leur place sur le marché du travail et d'éviter par tous les moyens qu'ils tombent durablement dans le chômage.**



03/2012



**SAUVEGARDE  
DE L'EXISTENCE  
DES SALARIÉS  
DU SECTEUR PRIVÉ**

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

La brochure du LCGB avec les réflexions du syndicat sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé est disponible sur notre site Internet [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) et sous forme imprimée auprès du LCGB et de ses collaborateurs.

Die französischsprachige LCGB-Broschüre mit den Überlegungen der Gewerkschaft zur Absicherung der Existenz der Arbeitnehmer des Privatsektors kann im Internet von unserer Internetseite [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) heruntergeladen werden und ist in gedruckter Form beim LCGB und seinen Mitarbeitern erhältlich.

Gesetzesentwurf betreffend die Modernisierung des Konkursrechtes

# Die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor ist immer noch nicht gewährleistet!

In seiner Sitzung vom 14. Januar 2013 hat das LCGB-Exekutivkomitee mehrere aktuelle Themen behandelt, unter anderem den Gesetzesentwurf betreffend den Erhalt von Unternehmen und die Modernisierung des Konkursrechtes, der zu Beginn des Jahres vom Regierungsrat verabschiedet wurde.

Der betreffende Gesetzesentwurf umfasst präventive, wiederherstellende, repressive und soziale Komponenten und zielt auf die Verhinderung von Konkursen ab. Es sind fünf unterschiedliche Verfahren für die Gewährleistung einer rascheren Ortung von Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden, vorgesehen. Schlussendlich geht es um die Vermeidung des Konkursrisikos. Gleichzeitig haben die Unternehmen in Zukunft Recht auf eine zweite Chance, so dass Unternehmen, denen der Konkurs droht, einen Neuanfang machen können. Letzten Endes werden betrügerische Bankrotte entkriminalisiert, so dass in Zukunft Unternehmer, die ihre Firma in den Bankrott treiben, strafrechtlich verfolgt werden können. Es wird außerdem verhindert, dass die betreffenden Unternehmensleiter kurz nach einem Bankrott ein neues Unternehmen gründen.

**Es ist zwar lobenswert, dass die Luxemburger Regierung die Modernisierung der derzeit geltenden Konkursgesetzgebung beabsichtigt, um gegen eine Zunahme der Bankrotte vorzugehen, jedoch vertritt der LCGB den Standpunkt, dass die soziale Komponente am wenigsten im Gesetzesentwurf entwickelt wird.**

Eine Reihe Maßnahmen, unter anderem eine gerichtliche Neuordnung, dürfte die Aufrechterhaltung der Tätigkeiten von Unternehmen in Schwierigkeiten und deren Beschäftigung erlauben. Der LCGB befürchtet jedoch, dass die Absicherung der Existenz und des Lebensstandards der Arbeitnehmer von sich im Konkurs befindenden Unternehmen letzten Endes aber nicht absolut gewährleistet werden kann, weil die Erfolgsschancen der Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von Unternehmen in Schwierigkeiten in bestimmten Fällen immer noch gegen null tendieren können. In den Fällen müssen die betroffenen Arbeitnehmer dennoch das ganze Drama des Arbeitsplatzverlustes durchmachen.

**Deshalb richtet der LCGB den dringenden Appell an**

**die Regierung, den bestehenden Gesetzesentwurf zu vervollständigen und Auffangstrukturen für die in den einzelnen Zweigen Luxemburger Wirtschaft anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte einzuführen.**

Diese Auffangstruktur übernimmt beim Arbeitsplatzverlust den betroffenen Arbeitnehmer, um ihn binnen kürzester Frist eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu verschaffen. Als Koordinationsstruktur dieser Auffangstrukturen kann das Arbeitsamt (ADEM) je nach Fall ebenfalls eine Vermittlung von einem Wirtschaftszweig zu einem anderen vornehmen.

Falls der Arbeitnehmer keine neue Beschäftigung findet, muss die Sozial- und Solidarwirtschaft eingreifen. Eine Arbeit bei einer Beschäftigungsinitiative kann durch Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt werden. Dabei geht es vorrangig darum, dem betroffenen Arbeitnehmer so schnell wie möglich einen festen Arbeitsplatz bei einem neuen Arbeitgeber zu vermitteln.

Wenn die Beschäftigungszuweisung scheitert, wird der betroffene Arbeitnehmer außerordentlichen gemeinnützigen Arbeiten zugeteilt, damit er eine sinnvolle und angemessene Beschäftigung erhält, dank der er seinen Lebensstandard halten kann. Die Zuweisung einer festen Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber muss hingegen bei all diesen Vorgängen an erster Stelle stehen.

**Im Sinne einer Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor darf die Luxemburger Regierung sich nicht auf eine Modernisierung des Konkursrechtes beschränken, sondern steht in der Pflicht, Strukturen und Instrumente zu schaffen, die jene Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsmarkt fallen, zu betreuen und mit allen Mitteln zu vermeiden, dass diese Arbeitnehmer dauerhaft arbeitslos werden.**



## Chômage des jeunes

# Le Luxembourg a besoin de nouvelles mesures ciblées en matière d'emploi des jeunes !

Au cours des dernières années, la crise a eu pour conséquence une forte augmentation du chômage des jeunes. Comme partout en Europe, les jeunes de moins de 30 ans se trouvent également au Luxembourg face à une situation de plus en plus difficile.

En novembre 2012, le taux de chômage des jeunes s'est élevé à 18,6 %, contre 17,6 % un an auparavant. Environ 4.000 jeunes de moins 30 ans étaient à la recherche d'un emploi. S'y rajoutaient 1447 jeunes bénéficiant d'une mesure d'insertion en entreprise : 321 contrats d'appui-emploi (CAE), 911 contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et 215 contrats d'initiation à l'emploi – expérience pratiques (CIE-EP).

**En 2012, le LCGB a mené une série de réflexions sur le chômage des jeunes pour creuser de nouvelles pistes au niveau de l'apprentissage au sein des entreprises et le placement de jeunes peu qualifiés. Ces réflexions ont abouti à la revendication du LCGB pour un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) ayant exclusivement comme but de faire accéder des jeunes peu qualifiés à des contrats à durée indéterminée (CDI).**

Le nouveau contrat CIE complétera les dispositifs existants. Il sera conclu entre l'entreprise et le jeune se déroulera sous forme de stage d'apprentissage. Avant de conclure ce contrat, l'employeur doit dresser un descriptif détaillé du poste à occuper par le jeune non-qualifié. Sur base de ce descriptif, le jeune suit au sein de l'entreprise une formation pratique sur le tas. Le stage porte sur une durée minimale d'une année avec deux prolongations possibles. La rémunération des jeunes sous contrat nouveau CIE correspond au salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés avec un subventionnement de 50 % de cette somme par le Fonds pour l'Emploi (reprenant ainsi les mêmes modalités du CIE actuellement en vigueur). S'y ajoute encore que l'Etat finance intégralement les heures de formation du jeune, les heures d'encadrement par le tuteur et toute autre mesure de formation ou d'encadrement (p.ex. renforcement des connaissances linguistiques, obtention du permis de conduire, etc.)

Afin de garantir le succès de ce nouveau contrat CIE, les partenaires sociaux doivent surtout et avant tout procéder à une analyse des postes d'emploi possibles et disponibles pour jeunes non-qualifiés. Ce travail une fois réalisé, le nouveau CIE offrira aux jeunes la possibilité de faire 2 à 3 expériences professionnelles et leur aidera à trouver / choisir le poste adapté à leur formation. Finalement, ce nouveau contrat CIE évitera également que de nombreux jeunes non-qualifiés sont placés à vie dans une initiative sociale pour l'emploi.

**Cette revendication du LCGB pour un nouveau contrat CIE a été remise le 19 juin 2012 par écrit au Ministre du Travail, mais elle reste jusqu'ici sans suites. En effet, le projet de loi 6521 portant sur le plan d'action pour le jeunesse « Garantie jeune », qui vient d'être déposé en début d'année à la Chambre des Députés, ne prévoit pas de nouvelles mesures pour la lutte contre le chômage des jeunes, mais se limite exclusivement à une adaptation des mesures existantes en faveur de l'emploi des jeunes (contrats CAE, CIE et CIE-EP).**

**Pour le LCGB, le plan d'action pour la jeunesse « Garantie jeune » ne peut pas se limiter à de simples adaptations du dispositif d'aides publiques actuellement en vigueur. Face au chômage des jeunes croissant, le gouvernement luxembourgeois a l'obligation d'aller au-delà des sentiers battus et de compléter le projet de loi 6521 par de nouvelles mesures ciblées visant un encadrement efficace et efficient de tous les jeunes demandeurs ou non-qualifiés) leur faciliter en crise l'accès à contrat à durée indéterminée (CDI).**



## Jugendarbeitslosigkeit

# Luxemburg benötigt neue zielorientierte Maßnahmen für die Beschäftigung von Jugendlichen!

Im Laufe der vergangenen Jahre führte die Krise zu einem beträchtlichen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit. Wie allerorten in Europa sehen sich Jugendliche unter 30 ebenfalls in Luxemburg mit einer zunehmend schwierigeren Situation konfrontiert.

Im November 2012 belief die Jugendarbeitslosigkeit sich auf 18,6 % gegenüber 17,6 % ein Jahr zuvor. Rund 4.000 Jugendliche unter 30 Jahren waren auf Arbeitssuche. Hinzu kommen noch 1.447 Jugendliche, die auf eine Beschäftigungsmaßnahme zurückgreifen mussten: 321 berufsunterstützende Arbeitsverträge (CAE – contrat d'appui-emploi), 911 berufseinführende Arbeitsverträge (CIE – contrat à l'initiation emploi) und 215 berufseinführende Arbeitsverträge für Diplominhaber (CIE-EP – contrat à l'initiation emploi - expérience pratique).

**2012 führte der LCGB eine Reihe Überlegungen über die Jugendarbeitslosigkeit, um neue Möglichkeiten für die Ausbildung in den Unternehmen und für die Beschäftigung von wenig qualifizierten Jugendlichen zu finden. Diese Überlegungen mündeten in die Forderung des LCGB nach einem neuen berufseinführenden Arbeitsvertrag (CIE), dessen alleinige Zielsetzung der Zugang von gering qualifizierten Jugendlichen zu unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI – contrat à durée indéterminée) sein soll.**

Dieser neue CIE-Arbeitsvertrag soll die bereits bestehenden Maßnahmen ergänzen. Er wird zwischen dem Unternehmen und dem Jugendlichen geschlossen und wird in Form eines Praktikums umgesetzt. Vor Abschluss des Vertrags muss der Arbeitgeber eine ausführliche Postenbeschreibung für die Beschäftigung des unqualifizierten Jugendlichen erstellen. Auf Basis dieser Postenbeschreibung nimmt der Jugendliche im Betrieb an einer praktischen Ausbildung teil. Das Praktikum dauert mindestens ein Jahr und kann zweimal verlängert werden. Die Entlohnung der mittels eines neuen CIE-Vertrags beschäftigten Jugendlichen entspricht

dem sozialen Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitnehmer, wobei diese Entlohnung zur Hälfte vom Beschäftigungsfonds getragen wird (also entsprechend denselben Modalitäten des derzeitigen CIE). Hinzu kommt noch, dass der Staat die vollständigen Kosten der Ausbildungsstunden des Jugendlichen, die Betreuungsstunden des Ausbilder und jeder anderen Bildungs- oder Betreuungsmaßnahme (z.B. Verbesserung sprachlicher Fähigkeiten, Erlangung des Führerscheins, usw.) übernimmt.

Damit der Erfolg dieses neuen CIE-Vertrages garantiert ist, müssen die Sozialpartner vor allem die für unqualifizierte Jugendliche in Frage kommenden und verfügbaren Arbeitsplätze analysiert werden. Nach Abschluss dieser Analyse eröffnet der neue CIE-Vertrag den Jugendlichen die Möglichkeit, 2 bis 3 Berufserfahrungen zu machen und unterstützt sie bei der Suche bzw. der Wahl der zu ihrer Ausbildung passenden Beschäftigung. Dieser neue CIE-Vertrag verhindert zudem, dass zahlreiche unqualifizierte Jugendliche ihr ganzes Arbeitsleben in einer sozialen Beschäftigungsmaßnahme verbringen.

**Diese Forderung des LCGB nach einem neuen CIE-Vertrag wurde dem Arbeitsministerium am 19. Juni 2012 schriftlich übergeben, ist bisher aber ohne Auswirkungen geblieben. Der Gesetzesentwurf 6521 über das Aktionsprogramm für Jugendliche „Garantie jeune“, der zu Beginn des Jahres bei der Abgeordnetenkammer hinterlegt wurde, sieht nämlich keine neuen Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit vor, sondern beschränkt sich auf eine Anpassung der bestehenden Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung für Jugendliche (CAE-, CIE- und CIE-EP-Verträge).**

**Für den LCGB darf das Aktionsprogramm „Garantie jeune“ sich nicht nur auf simple Anpassungen der derzeit angewendeten öffentlichen Beihilfen beschränken.**

**Angesichts der zunehmenden Jugendarbeitslosigkeit ist die Luxemburger Regierung in der Pflicht, ausgetretene Pfade zu verlassen und den Gesetzesent-**

**wurf 6521 um neue, gezielte Maßnahmen für eine effiziente und effektive Betreuung aller jugendlichen Arbeitssuchenden (ob qualifiziert oder nicht) zu ergänzen, damit ihnen in den heutigen Krisenzeiten der Zugang zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (CDI) erleichtert wird.**



# Quel avenir pour l'industrie luxembourgeoise ?

Tout au long de l'année 2012, l'industrie était parmi les secteurs économiques luxembourgeois victime de la crise actuelle. Tandis que les entreprises industrielles traditionnelles ont connus pour la plupart de sérieux problèmes (citons à titre d'exemple McBride Chemolux, Hyosung Wire ou Luxguard II), les nouvelles industries et technologies tels que la logistique, les écotechnologies, l'industrie des médias, etc. sont en plein développement ou seront davantage développées.

**En ces temps de crise, les dirigeants d'entreprise se focalisent surtout et avant tout sur le « coût » de leur main-d'œuvre. Pour le LCGB, ceci est un faux débat.** Au sein des entreprises, les salariés constituent la ressource la plus importante pour garantir un bon déroulement des activités commerciales. Or, les investissements dans la main-d'œuvre sont assez souvent jugés comme des surcoûts et deviennent donc de plus en plus rares. Ces investissements peuvent à la fois être de nature financière (p.ex. paiement de primes, évolution des carrières, etc.) et de manière pratique (p.ex. formations continues).

**En ce qui concerne plus particulièrement le volet formation, le LCGB tient à souligner l'importance de l'apprentissage dans les entreprises qui a été délaissé pendant des années dans l'industrie luxembourgeoise.** Ceci a créé un manque de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg et entraîne encore aujourd'hui des problèmes si on veut employer des personnes peu qualifiées dans le secteur industriel.

## Welche Zukunft für die Luxemburger Industrie?

Das ganze Jahr 2012 über zählte die Industrie zu den Luxemburger Wirtschaftsbereichen, die der derzeitigen Krise zum Opfer fielen. Während die meisten traditionellen Industriebetriebe mit ernsthaften Schwierigkeiten zu kämpfen hatten (z.B. McBride Chemolux, Hyosung Wire und Luxguard II), sind die neuen Industrien und Technologien wie die Logistik, die Ökotechnologien, die Medienindustrie usw. voll im Aufwind beziehungsweise entwickeln sich immer weiter.

**In diesen Krisenzeiten konzentrieren die Unternehmensleiter sich vor allem auf die Kosten ihrer Arbeitskräfte. Der LCGB ist der Auffassung, dass dies der falsche Weg ist.** In den Betrieben stellen die Arbeitskräfte die wichtigste Ressource dar, die den reibungslosen Ablauf der Geschäftstätigkeiten gewährleistet. Investitionen in die Arbeitskräfte werden hingegen häufig als zusätzliche Kosten betrachtet und werden daher immer spärlicher. Diese Investitionen können sowohl finanzieller Natur sein (z.B. Prämienzahlungen, Laufbahnenentwicklung, usw.) oder praktischer Natur (z.B. Fortbildungen) sein.

**Was insbesondere die Aus- und Weiterbildung anbelangt, unterstreicht der LCGB die wichtige Rolle der Betriebslehre, die jahrelang in der Luxemburger Industrie stiefmütterlich behandelt wurde.** Dies führte zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Luxembourg und gestaltet die Einstellung von wenig qualifizierten Arbeitskräften in der Industrie noch heute sehr problematisch. Wenn das

Si le Luxembourg compte renforcer son tissu industriel, nos entreprises industrielles doivent à nouveau s'engager sur la voie de l'apprentissage au sein de l'entreprise. Le but étant à la fois de former les jeunes qui sont en train de se qualifier dans un métier de l'industrie et de former des jeunes peu qualifiés par des formations sur le tas permettant ainsi d'augmenter le nombre de salariés qualifiés.

**Finalement, le LCGB tient à souligner qu'il n'a jamais nié la crise économique et ses effets négatifs sur les entreprises et les salariés.** Restructurations d'entreprises, fermetures, chômage partiel et pertes d'emploi sont devenus une réalité quotidienne pour de nombreux salariés du secteur industriel voire même au-delà. Conscient des enjeux qui en découlent, le LCGB a insisté tout au long de l'année 2012 sur l'importance du dialogue social en temps de crise. Voilà pourquoi le LCGB a revendiqué à plusieurs reprises la convocation d'une nouvelle tripartite afin de trouver les bonnes réponses aux problèmes actuels. Cette revendication reste à l'heure actuelle sans suites politiques.

**Le LCGB lance un appel aux décideurs politiques de s'engager en faveur d'un renforcement du dialogue social afin de permettre au courant de l'année 2013 dans l'industrie luxembourgeoise une relance des investissements dans les outils de production et dans la main-d'œuvre.**



Luxemburger Industriegewebe verstärkt werden soll, müssen die Industriebetriebe sich erneut für die Betriebslehre einsetzen. Das Ziel muss lauten, zum einen die Jugendlichen, die sich für einen Beruf in der Industrie qualifizieren, und zum anderen wenig qualifizierte Jugendliche durch Ausbildungen am Arbeitsplatz auszubilden, um auf diese Weise die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte zu steigern.

**Schlussendlich betont der LCGB, dass er zu keinem Zeitpunkt die Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf die Betriebe und die Arbeitnehmer verleugnet hat.** Betriebliche Umstrukturierungen, Schließungen, Teilzeitbeschäftigung und Arbeitsplatzverluste sind für zahlreiche Arbeitnehmer in der Industrie und darüber hinaus zur bitteren Realität geworden. Im Bewusstsein der sich daraus ergebenden Herausforderungen, hat der LCGB das ganze Jahr 2012 über auf die Wichtigkeit des Sozialdialogs zu Krisenzeiten gepocht. Deshalb hat der LCGB wiederholte Male die Einberufung einer neuen Tripartitesitzung gefordert, damit die richtigen Antworten auf die derzeitigen Probleme gefunden werden können. Diese Forderung ist noch immer ohne politische Folgen geblieben.

**Der LCGB appelliert erneut an die politischen Entscheidungsträger, sich für eine Verstärkung des Sozialdialogs einzusetzen, damit im Laufe des Jahres 2013 die Luxemburger Industrie erneut in die Produktionsanlagen und in die Arbeitskräfte investiert.**

## Le plan social a été signé

Après des négociations entre partenaires sociaux ayant débutées au mois de novembre 2012, le plan social pour Saint-Paul Luxembourg S.A. a été signé le lundi 14 janvier 2013.

Le plan social prévoit la suppression de 68 contrats de travail au sein de l'entreprise. Les salariés concernés bénéficieront de mesures d'accompagnement telles que les compensations extra-légales liées à l'ancienneté et à la situation familiale. Une commission de suivi aura comme mission de surveiller les conséquences et répercussions des restructurations prévues ainsi que l'observation de la bourse de l'emploi créée pour un placement des salariés licenciés.

Ce plan social se place dans le cadre de la restructuration de Saint-Paul Luxembourg S.A. visant à faire face aux défis actuels et futurs se présentant sur les marchés où l'entreprise exerce ses activités.

Dans ce contexte, il a également été retenu qu'une convention collective cadre pour toutes les entreprises du groupe Saint-Paul sera introduite. Cette convention retiendra entre autre une politique du personnel coordonnée et attachée à la maison-mère comme une délégation centrale représentant toutes les entités de Saint-Paul Luxembourg S.A.



## Der Sozialplan wurde unterzeichnet

Nachdem die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern im November 2012 eingeläutet worden waren, wurde der Sozialplan für Saint-Paul Luxembourg S.A. am 14. Januar 2013 unterzeichnet.

Der Sozialplan sieht die Abschaffung von 68 Arbeitsplätzen im Betrieb vor. Die betroffenen Arbeitnehmer gelangen in den Vorrang von Begleitmaßnahmen, z.B. außergesetzlichen Ausgleichszahlungen je nach Dienstalter und Familienstand. Eine speziell eingerichtete Kommission erhielt die Aufgabe, die Konsequenzen und Auswirkungen der vorgesehenen Umstrukturierungen des Betriebes zu verfolgen und die Beschäftigungsbörse, die für die Platzierung der entlassenen Arbeitnehmer ins Leben gerufen wurde, zu beobachten.

Dieser Sozialplan erfüllt im Rahmen der Umstrukturierung von Saint-Paul Luxembourg S.A., mit der sich den derzeitigen und künftigen Herausforderungen an den Märkten, auf dem der Betrieb seine Tätigkeiten entfaltet, gestellt werden soll.

In diesem Zusammenhang wurde auch beschlossen, einen gemeinsamen Kollektivvertrag für alle Unternehmen der Saint-Paul-Gruppe einzuführen. Dieser Kollektivvertrag wird unter anderem eine koordinierte Personalpolitik mit Verbindung zur Muttergesellschaft sowie eine zentrale Personalvertretung für alle Betriebe der Saint-Paul Luxembourg S.A. festhalten.



Le 17 décembre 2012 a eu lieu à la Centrale du LCGB une réunion d'information pour le personnel de Saint-Paul sur l'état d'avancement du plan social. Les jours précédents la délégation du personnel s'est réunie à plusieurs reprises pour pouvoir garantir aux salariés concernés dans cette situation très délicate un encadrement optimal. Am 17. Dezember 2012 fand in der LCGB-Zentrale eine Informationsversammlung für das Personal von Saint-Paul Luxembourg statt, um über den aktuellen Stand des Sozialplans zu diskutieren. Die vorangegangenen Tage hat die Personaldelegation mehrmals getagt, damit den betroffenen Arbeitnehmern in dieser sehr heiklen Situation eine optimale Betreuung geboten werden kann.

# Soirée thématique sur le burnout (« épuisement professionnel »)

Le 22 janvier 2013, la Circonscription Sud du LCGB avait invité à Kayl à une soirée thématique sur le burnout avec les experts, le psychologue diplômé Dr. Gilles MICHAUX (Zitha Gesondheitszentrum) et le coach systémique Alain WOLFF (ComeT Concepts). Environ 100 personnes ont participé avec intérêt à la soirée thématique et de nombreuses questions sur la problématique du burnout ont été posées.

Vu que les bureaux INFO-CENTER du LCGB sont de plus en plus sollicités par des personnes victimes de burnout, le LCGB va continuer à thématiquer ce sujet dans des soirées d'information. En fin de soirée, le président national du LCGB Patrick DURY a également informé que ces réunions d'informations forment une première étape de l'engagement du syndicat. Dans une deuxième phase, le LCGB va adapter ses services aux membres pour lutter activement contre le burnout.

## LCGB-Bezirk Süden

### Informationsabend zum Thema Burnout-Syndrom

Am 23. Januar 2013 hatte der LCGB-Bezirk Süden in Kayl auf einen Informationsabend zum Thema Burnout-Syndrom mit den Experten, dem Diplompsychologe Dr. Gilles MICHAUX (Zitha Gesondheitszentrum) und dem systemischen Coach Alain WOLFF (ComeT Concepts), eingeladen. Rund 100 Personen nahmen mit Interesse an diesem Themenabend teil und es wurden viele Fragen rund um das Problem Burnout gestellt.

Da die LCGB INFO-CENTER-Büros immer stärker von Menschen, die Opfer von Burnout sind, aufgesucht werden, wird der LCGB dieses Thema weiterhin in Informationsversammlungen thematisieren. Am Ende des Abends hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ebenfalls darüber informiert, dass diese Themenabende den ersten Schritt im gewerkschaftlichen Engagement darstellen. In einer zweiten Phase wird der LCGB seine Mitgliedsdienstleistungen so anpassen, dass aktiv gegen Burnout vorgegangen werden kann.





# I. MEE ZOLWER

# Programm

I. Mee 2013  
Zolwer



08.00 Auer

**Kaffi a Croissants**

Schoul / Ecole 2000 (Bieleser Strooss)

08.45 Auer

**Dépôt vun enger Gerbe**

Monument aux morts - Parkiirch zu Zolwer

09.15 Auer

**Opstellen vum Cortège**

Schoul / Ecole 2000 (Bieleser Strooss)

09.30 Auer

**Départ vum Cortège**

Bieleser Strooss - Déifferdanger Strooss

Emile Mayrisch Strooss - Schéierhaff Strooss



10.00 Auer

**Manifestatioun**

Schoulhaff C.O.R.K.S.

(Centre omnisports Roger Krier-Soleuvre)

**Uschléissend un d'Usprooch vum LCGB-Nationalpresident  
Patrick Dury fënd eng Réception am Festsall «Scheierhaff»  
vum C.O.R.K.S. statt**

Den Organisatiounscomité vum I. Mee 2013



# Assemblée d'information du LCGB-SESM

Le 21 janvier 2013, le LCGB-SESM avait invité ses membres employés auprès d'ArcelorMittal Luxembourg à une assemblée d'information sur les conventions collectives de travail (CCT). En présence d'une centaine de salariés, le président de la section professionnelle du LCGB-SESM de Differdange, Robert FORNIERI, a présenté en détail l'état d'avancement des négociations sur les conventions collectives du travail pour les salariés d'ArcelorMittal Luxembourg.

Dans son allocution, Robert FORNIERI a expliqué que le côté patronal a proposé la création d'un nouveau groupe de négociation ainsi que d'un échéancier s'étalent de janvier jusqu'en juin 2013.

Pour le LCGB-SESM, le groupe de négociation se compose du président du LCGB-SESM Georges CONTER (ArcelorMittal Administration), Robert FORNIERI (ArcelorMittal Differdange) et Donato BEVILAQUA (ArcelorMittal Belval). Il faut différencier 3 négociations différentes que ce groupe devra finaliser :

## I. Commission paritaire à la CCT : modalités lors de la mutation des salariés en sureffectif

Après avoir insisté depuis la mi-2011 auprès des ressources humaines et auprès de la délégation principale des salariés, une première réunion de la commission paritaire a enfin eu lieu le 25 octobre 2012 pour négocier sur les modalités d'application des conventions collectives en cas de transfert et de mutation des salariés intra-site (garanties de salaire, réorientation professionnelle, évolution de carrière, frais de déplacement...).

A ce sujet, Robert FORNIERI a expliqué qu'un préaccord sur les garanties de salaire et les frais de déplacement a pu être trouvé, par contre pour le LCGB-SESM, un désaccord sur l'évolution des carrières des ex-ouvriers mutés sur des postes inférieures à ceux de leur site d'origine, persiste.

## 2. Les revendications salariales pour les CCT 2012-2013

Au cours des réunions pour un accord tripartite sidérurgique en printemps 2012, les syndicats LCGB-SESM et OGBL qui négociaient ensemble cet accord, avaient convenu de dénoncer également ensemble les conventions collectives du travail CCT. Malgré cela, le syndicat OGBL a dénoncé seul les CCT à la date du 11 juin 2012. Le LCGB-SESM regrette cette action de cavalier seul de l'autre syndicat.

Par la suite, le LCGB-SESM a aussi dénoncé les CCT et dans la même logique le LCGB-SESM se voit contraint de publier son propre catalogue de revendications CCT 2012-2013 et de le remettre au groupe patronal. Ces revendications, élaborées soigneusement par les délégués du LCGB-SESM, sont en ligne avec les performances réalisées sur les sites et permettront à tous les salariés de la sidérurgie, dans l'esprit du statut unique, de participer d'une manière équitable aux résultats positifs de la société.

Robert FORNIERI a expliqué, que la seule réponse d'ArcelorMittal aux revendications salariales pour le renouvellement des CCT 2012-2013 est une prime unique de 200 € en tant que récompense pour 2 années d'efforts des salariés. Sans la moindre hésitation, le groupe de négociation du LCGB-SESM a rejeté cette proposition plus que minable.

## 3. La dénonciation des CCT par ArcelorMittal et le statut unique

En décembre 2012, ArcelorMittal a dénoncé unilatéralement en décembre 2012 les conventions collectives pour ex-ouvriers et ex-employés. Cet acte de dénonciation volontaire est une violation de la pratique du dialogue social et met en péril la paix sociale dans le secteur de la sidérurgie. L'unique argument évoqué du côté patronal, est celui de se donner un cadre afin d'être certain de réaliser le statut unique pour la date butoir du 31 décembre 2013. Cet argument est une attaque à l'intelligence humaine, car les arguments réels sont totalement différents.

Dans ce contexte, Robert FORNIERI a rappelé qu'il s'agit en réalité à imposer les revendications patronales, car une fois les conventions collectives dénoncées, les partenaires ont encore 12 mois à disposition pour se mettre d'accord sur une nouvelle convention. En absence d'accord après 12 mois, les anciennes conventions dénoncées ne sont

plus valables. Ceci signifie que soit les salariés acceptent les revendications patronales ou bien ils ne disposeront plus de conventions collectives.

Pour le LCGB-SESM, ce chantage est totalement inacceptable et constitue clairement une déclaration de guerre à la paix sociale. C'est la raison qui a poussée le LCGB-SESM à organiser le 20 décembre 2012, devant le siège du LCE, un piquet de protestation, afin de sensibiliser les salariés sur les conséquences de la dénonciation des CCT et de mettre ArcelorMittal en garde par rapport à leurs revendications tels que la suppression des garanties de salaire, la suppression de jours libres, la réduction substantielle des salaires.

Pour conclure, Robert FORNIERI a insisté que le LCGB-SESM, fidèle à ses principes, reste ouvert au dialogue et que les prochaines réunions qui auront lieu en février 2013 vont nous montrer si entretemps l'approche patronale a changé. Au cas contraire, le LCGB-SESM appelle tous les salariés de la sidérurgie à se tenir en alerte.

Lors de son allocution, le président national du LCGB, Patrick DURY, a retracé l'historique du dialogue social et des négociations des conventions collectives tout au long des derniers décennies depuis la crise sidérurgique des années 70 jusqu'à aujourd'hui en commençant par ARBED puis Arcelor pour arriver chez ArcelorMittal.

Patrick DURY a souligné, qu'à aucun moment, une dénonciation d'une convention collective n'a été jugée utile par les patrons de l'époque et que le syndicat LCGB a toujours défendu les intérêts des salariés en négociant des solutions adaptées par l'intermédiaire du dialogue social.

En sa qualité de président national du LCGB, Patrick DURY soutient à fond les démarches du LCGB-SESM et propose de faire analyser la dénonciation des CCT par les juristes du LCGB.

A la fin de l'assemblée d'information du LCGB-SESM, une agape a été offerte à tous les participants.



**Robert FORNIERI**

Président de la section de Differdange du LCGB-SESM  
rforrieri@lcgb.lu





ArcelorMittal

# ArcelorMittal Kollektivverträge

## Informationsversammlung des LCGB-SESM

Am 21. Januar 2013 hatte der LCGB-SESM seine Mitglieder, die Angestellte von ArcelorMittal Luxemburg sind, zu einer Informationsversammlung über die Kollektivverträge eingeladen. Vor rund hundert Arbeitnehmern stellte der Präsident der LCGB-SESM-Betriebssektion Differdingen Robert FORNIERI ausführlich den aktuellen Stand der Verhandlungen der Kollektivabkommen für die Arbeitnehmer von ArcelorMittal Luxemburg vor.

In seiner Ansprache erläuterte Robert FORNIERI, dass die Arbeitgeberseite die Bildung einer neuen Verhandlungsgruppe sowie einen Verhandlungskalender von Januar bis Juni 2013 vorgeschlagen hatte.

Die LCGB-SESM-Verhandlungsgruppe setzt sich aus dem Präsidenten des LCGB-SESM Georges CONTER (ArcelorMittal Verwaltung), Robert FORNIERI (ArcelorMittal Differdingen) und Donato BEVILAQUA (ArcelorMittal Belval) zusammen. Es müssen insgesamt drei Verhandlungen, die diese Gruppe führen soll, unterschieden werden:

### **1. Paritätischer Ausschuss für den Kollektivvertrag: Modalitäten der Versetzung von überschüssigen Arbeitskräften**

Nachdem seit Mitte des Jahres 2011 bei der Personalverwaltung und bei der Hauptpersonalvertretung darauf bestanden worden war, fand schließlich am 25. Oktober 2012 eine erste Sitzung des paritätischen Ausschuss für die Verhandlung der Anwendungsmöglichkeiten der Kollektivverträge im Falle eines Transfers oder einer Versetzung von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes statt (Gehaltsgarantien, berufliche Neuausrichtung, Laufbahnentwicklung, Fahrtkosten).

Diesbezüglich erklärte Robert FORNIERI, dass ein Vorabkommen über die Gehaltsgarantien und die Fahrtkosten vereinbart werden konnte. Andererseits besteht für den LCGB-SESM weiterhin eine Nichteinigung über die Laufbahnentwicklung ehemaliger Arbeiter, die auf weniger qualifizierte Arbeitsplätze versetzt werden.

### **2. Die Gehaltsforderungen für die Kollektivabkommen 2012-2013**

Im Laufe der Sitzungen über ein Stahltripartite-Abkommen im Frühjahr 2012 hatten die Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL, die dieses Abkommen gemeinsam aushandelten, vereinbart, ebenfalls gemeinsam die Kollektivverträge zu kündigen. Dieser Vereinbarung zum Trotz hat der OGBL im Alleingang diese Kollektivverträge am 11. Juni 2012 gekündigt. Der LCGB-SESM bedauert dieses Vorpreschen der anderen Gewerkschaft.

Anschließend hat auch der LCGB-SESM das Kollektivabkommen aufgelöst. In dieser Logik sieht der LCGB-SESM sich gezwungen, seinen eigenen Forderungskatalog für die Kollektivverträge 2012-2013 aufzustellen und dem Arbeitgeber zu unterbreiten. Diese Forderungen, die sorgfältig von den Delegierten des LCGB-SESM vorbereitet wurden, entsprechen den Leistungen, die an den Standorten erbracht wurden, und ermöglichen allen Arbeitnehmern in der Stahlindustrie, im Sinne des Einheitsstatuts eine gerechte Beteiligung an den positiven Ergebnissen des Unternehmens.

Robert FORNIERI legte dar, dass die einzige Antwort von ArcelorMittal auf die Lohnforderungen im Zuge der Erneuerung der Kollektivverträge 2012-2013 eine einmalige Prämie von 200 € als Entschädigung für zwei Jahre Bemühungen der Arbeitnehmer war. Ohne zu zögern, hat die Verhandlungsgruppe des LCGB-SESM diesen mehr als lächerlichen Vorschlag abgelehnt.

### **3. Die Kündigung der Kollektivverträge seitens ArcelorMittal und das Einheitsstatut**

Im Dezember 2012 kündigte ArcelorMittal einseitig die Kollektivverträge für die ehemaligen Arbeiter und Angestellten. Dieser freiwillige Akt der Kündigung stellt eine Zuwiderhandlung gegen die Praxis des Sozialdialogs dar und bringt den sozialen Frieden in der Stahlindustrie in Gefahr. Das einzige Argument, das die Arbeitgeberseite vorbrachte, ist die Festlegung eines zeitlichen Rahmens für die Umsetzung des Einheitsstatus bis zum Stichtag des 31. Dezember 2013. Dieses Argument ist eine Beleidigung des menschlichen Verstandes, weil die wirklichen Argumente ganz anders lauten.

Diesbezüglich erinnerte Robert FORNIERI daran, dass es in Wirklichkeit darum geht, die Arbeitgeberforderungen durchzusetzen. Nach der Kündigung der Kollektivverträge haben die Sozialpartner noch 12 Monate Zeit, um sich über ein neues Abkommen zu einigen. Wenn nach 12 Monaten keine Einigung erzielt ist, gelten die ehemaligen, gekündigten Abkommen nicht mehr. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer entweder die Forderungen der Arbeitgeber annehmen oder halt ohne Kollektivabkommen beschäftigt sind.

Der LCGB-SESM nimmt diese Erpressung nicht einfach so hin. Es handelt sich um eine reelle Kriegserklärung an den sozialen Frieden. Aus diesem Grunde organisierte der LCGB-SESM am 20. Dezember 2012 vor dem LCE-Sitz einen Protestposten, um die Arbeitnehmer auf die Auswirkungen der Kündigung der Kollektivverträge hinzuweisen und ArcelorMittal vor der Umsetzung ihrer Forderungen, beispielsweise die Abschaffung der Lohngarantien, die Aufhebung von freien Tagen und die beträchtliche Senkung der Gehälter, zu warnen.

Abschließend betonte Robert FORNIERI, dass der LCGB-SESM getreu seinen Grundsätzen offen für den Dialog bleibt und dass die kommenden Sitzungen, die im Februar 2013 stattfinden werden, uns zeigen werden, ob die Arbeitgeber ihre Haltung überdacht oder geändert haben. Sollte diese nicht der Fall sein, ruft der LCGB-SESM alle Arbeitnehmer in der Stahlindustrie dazu auf, sich in Alarmsbereitschaft zu halten.

In seiner Ansprache bot der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY einen Rückblick auf die Geschichte des Sozialdialoges und der Kollektivverhandlungen in den vergangenen Jahrzehnten seit der Stahlkrise in den siebziger Jahren bis hin zum heutigen Tage, von der ARBED angefangen, über Arcelor und schließlich ArcelorMittal.

Patrick DURY hob hervor, dass bis dato zu keinem Zeitpunkt die Kündigung eines Kollektivvertrags von den damaligen Arbeitgebern für sinnvoll betrachtet worden war und dass der LCGB stets die Interessen der Arbeitnehmer durch die Aushandlung angemessener Lösungen im Rahmen des Sozialdialogs verfochten hat.

In seiner Eigenschaft des LCGB-Nationalpräsidenten unterstützt Patrick DURY voll und ganz die Vorgehensweise des LCGB-SESM und schlägt vor die Kündigung der Kollektivverträge durch die Juristen des LCBG analysieren zu lassen.

Am Ende der Informationsversammlung des LCGB-SESM wurde allen Teilnehmern ein Imbiss geboten.



# La direction commence à réaliser son projet de nivellation vers le bas des conditions de travail et de rémunération des salariés

Le 14 décembre 2012, ArcelorMittal a dénoncé unilatéralement les conventions collectives de travail en vigueur pour la sidérurgie luxembourgeoise. C'est un acte que le LCGB-SESM a qualifié dès le début de « guerre à la paix sociale ».

Rappelons que le LCGB-SESM avait tout de suite réagi à cette nouvelle en soulignant que le groupe ArcelorMittal prépare avec cette action le nivellation vers le bas des conditions de travail et de rémunération de ses salariés : suppression des jours de repos, baisse substantielle des grilles de salaires, suppression des automatismes pour les avancements de carrière et révision des garanties de salaires à la baisse.

Vu cette politique plus que troublante du plus grand producteur d'acier mondial, le LCGB-SESM a également organisé le 20 décembre 2012 un piquet de protestation devant le bâtiment AOB à Esch-sur-Alzette (siège de la Direction du Long Carbon Europe). En outre, le LCGB-SESM a lancé d'urgence un appel au gouvernement de convoquer la tripartite sidérurgie afin de pouvoir discuter avec les responsables politiques sur les suites à donner au dossier sidérurgie.

**Le 8 janvier 2013, la première réunion de négociation de la convention collective a eu lieu. Les réunions subséquentes ont maintenant fait clairement sortir le projet de la direction d'ArcelorMittal qui vise le nivellation vers le bas des conditions de travail et de rémunération des salariés.**

**Lors de la dernière réunion de négociation au sujet de la nouvelle convention collective harmonisée qui a eu lieu à la 5 février 2013, la direction a souhaité aborder cinq thèmes de négociation qui doivent encore faire l'objet d'apres discussions et négociations:**

- **Les évolutions de carrière (cibler les performances des salariés plutôt que certains automatismes, surtout côté employé) ;**
- **La durée du travail (ramener la durée de travail à 40 heures par semaine) ;**
- **La proposition d'autres modèles pour toutes les primes liées à la production/productivité ;**
- **Garanties salariales (surtout l'aspect de la durée de ces garanties octroyées) ;**
- **Divers autres points comme les suppléments de nuit à harmoniser, rappel sur les jours de repos / congés payés, etc.**

**Le LCGB-SESM constate que ses inquiétudes dont il avait fait part lors du mois de décembre 2012 suite à l'annonce de dénonciation des conventions collectives se sont avérées juste.**



**Charles HENNICO**

Sidérurgie (LCGB-SESM),  
Industrie  
chennico@lcgb.lu



Piquet de protestation du LCGB à Esch/Alzette (20 décembre 2012)



ArcelorMittal

## Die Direktion beginnt mit der Umsetzung der geplanten Angleichung nach unten der Arbeitsbedingungen und Löhne

Am 14. Dezember 2012 kündigte ArcelorMittal einseitig die laufenden Kollektivverträge für die Luxemburger Stahlindustrie. Dieses Vorgehen hat der LCGB-SESM von Anfang an als „Kriegserklärung gegen den sozialen Frieden“ bezeichnet.

Wir möchten hier daran erinnern, dass der LCGB-SESM sofort auf diese Nachricht reagiert hat indem er betonte, dass der ArcelorMittal-Konzern mit diesem Vorgehen auf eine Angleichung nach unten der Arbeitsbedingungen und der Löhne seiner Arbeitnehmer abzielt, d.h. eine Streichung von Ruhetagen, eine beträchtliche Lohnsenkung, eine Aufhebung der automatischen Beförderungen und eine Herabsetzung der Lohngarantien.

Angesichts dieser mehr als verstörenden Politik des größten Stahlproduzenten der Welt organisierte der LCGB-SESM am 20. Dezember 2012 eine Protestaktion vor dem AOB-Gebäude in Esch/Alzette (Sitz der Unternehmensleitung von Long Carbon Europe). Zudem richtete der LCGB-SESM einen dringenden Appell an die Regierung, eine Stahltripartite einzuberufen, damit mit den politischen Verantwortlichen über die weitere Vorgehensweise im Bereich Stahlindustrie debattiert werden könnte.

**Am 8. Januar 2013 fand die erste Kollektivvertragsverhandlungsrunde statt. Die nachfolgenden Sitzungen zeigten schlussendlich klar und deutlich das Vorhaben der Direktion von ArcelorMittal, die Arbeitsbedingungen und Löhne der Arbeitnehmer nach unten anzupassen.**

**Auf der letzten Verhandlungssitzung über das neue vereinheitlichte Kollektivabkommen am 5. Februar 2013 wollte die Unternehmensleitung fünf Verhandlungsthemen, die Gegenstand harter Diskussionen und Verhandlungen werden dürften, anschneiden:**

- die Laufbahnentwicklungen (Schwerpunkt auf den Leistungen der Arbeitnehmer statt Automatismen, vor allem bei den Angestellten);
- die Arbeitsdauer (Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche);
- der Vorschlag anderer Modelle für sämtliche Produktions- und Produktivitätsprämien;
- die Lohngarantien (insbesondere die Dauer der gewährten Garantien);
- verschiedene weitere Punkte wie z.B. die zu vereinheitlichenden Nachzuschläge, der Rückruf an Erholungstagen und an bezahlten Urlaubstagen, usw.

**Der LCGB-SESM stellt fest, dass seine Besorgnis, die er im Dezember 2012 im Zuge der Kündigung der Kollektivverträge geäußert hatte, sich letztendlich bestätigt hat.**



Protestaktion des LCGB in Esch/Alzette (20. Dezember 2012)

## Pour une relance du système dual de la formation professionnelle

Fin janvier 2013, les médias luxembourgeois ont annoncé que le groupe ArcelorMittal envisage de fermer son Centre de Formation à Differdange. Le plus grand patron industriel du pays compte ainsi mettre une fin au système dual de la formation professionnelle de ses apprentis qui a fait ses preuves pendant des décennies. C'est la fin d'une ère, mais peut-être également le début de la mise en place d'un nouveau concept propice pour le développement industriel. Tout dépendra de la volonté politique de notre gouvernement et de l'engagement des employeurs dans le secteur industriel.

Rappelons encore une fois que le LCGB a insisté au cours des derniers mois à plusieurs reprises sur l'importance de l'apprentissage dans les entreprises issus de l'industrie. Pendant des années, cette formation des apprentis au sein des entreprises industrielles a été délaissée. Ceci a créé un manque de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg.

A première vue, le fait que le plus grand producteur mondial d'acier semble maintenant envisager la fermeture de son centre de formation paraît donc comme un coup dur pour l'avenir industriel du notre pays. Mais cette décision pourrait également servir de nouveau départ pour le développement des métiers industriels au Luxembourg.

**Une étatisation du Centre de Formation ArcelorMittal à Differdange pourrait servir d'occasion pour la relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) pour métiers industriels. En effet, une éventuelle transformation du Centre de Formation d'ArcelorMittal en école professionnelle nationale permettrait, avec le soutien des employeurs, de mieux former les jeunes qui sont en train d'apprendre un métier de l'industrie. Il en résulterait de cette initiative l'augmentation du nombre de jeunes bien qualifiés et par conséquent un renforcement tissu industriel luxembourgeois. Il faudrait également se poser la question si ce modèle d'école professionnelle nationale ne pourrait pas servir de base pour le développement d'apprentissages ciblés dans des domaines économiques en développement (p.ex. secteur de la logistique).**

Afin de discuter sur une telle relance du système dual de la formation professionnelle, le LCGB va demander une série d'entrevues auprès de la Ministre de l'Education Nationale de la Formation Professionnelle Mady Delvaux-Stehres, du Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit et du Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur Etienne Schneider.



## Für einen Neustart des dualen Berufsausbildungssystems

Ende Januar 2013 kündigten die Luxemburger Medien an, dass der ArcelorMittal-Konzern beabsichtigt sein Ausbildungszentrum in Differdingen zu schließen. Der größte industrielle Arbeitgeber des Landes möchte damit dem dualen Berufsbildungssystem für seine Lehrlinge, ein System, das sich jahrzehntelang bewährt hat, ein Ende setzen. Es ist das Ende einer Ära, aber vielleicht auch der Beginn eines neuen, vielversprechenden Konzeptes für die industrielle Weiterentwicklung. Alles hängt vom politischen Willen unserer Regierung und von der Bereitschaft der Arbeitgeber in der Industrie ab.

Der LCGB hat bekanntlich in den vergangenen Monaten wiederholte Male auf die Wichtigkeit der Lehre in industriellen Betrieben gepoht. Jahrelang wurde diese Ausbildung der Lehrlinge in den Industriebetrieben stiefmütterlich behandelt. Die Folge ist ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Luxemburg.

Auf den ersten Blick ist der Umstand, dass der weltweit größte Stahlproduzent derzeit die Schließung seines Ausbildungszentrums in Betracht zieht, ein schwerer Schlag für die industrielle Zukunft unseres Landes. Diese Entscheidung könnte aber gleichzeitig einen Neuanfang für die Entwicklung von industriellen Berufen in Luxemburg bedeuten.

**Die Verstaatlichung des ArcelorMittal-Ausbildungszentrums in Differdingen könnte die Gelegenheit für den Neustart des dualen Berufsbildungssystems (Schule-Betrieb) für industrielle Berufe sein. In der Tat würde eine eventuelle Umwandlung des ArcelorMittal-Ausbildungszentrums in eine nationale Berufsschule mit der Unterstützung der Arbeitgeber eine bessere Ausbildung von Jugendlichen, die einen industriellen Beruf erlernen, gewährleisten. Die Folge einer derartigen Initiative wäre die Zunahme der Zahl qualifizierter Jugendliche und somit eine Verdichtung des Luxemburger Industrienetzes. Man sollte sich desweiteren die Frage stellen, ob dieses Modell einer nationalen Berufsschule nicht als Ausgangspunkt für die Entwicklung von gezielten Lehren in Wirtschaftssparten, die sich in der Entwicklung befinden (z.B. die Logistik) dienen könnte.**

Zur Erörterung einer Wiederherstellung des dualen Berufsbildungssystems wird der LCGB eine Reihe Gespräche mit der Ministerin für Erziehung und Berufsbildung Mady DELVAUX-STEHRES, dem Arbeitsminister Nicolas SCHMIT und dem Wirtschaftsminister Etienne SCHNEIDER beantragen.



## Journée de formation de l'équipe d'entreprise du LCGB

Le 12 décembre 2012, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de Ceratizit s'est réunie au CEFOS à Remich pour participer à une formation syndicale animée par le formateur Jean-Marie NEIERS et le secrétaire syndical Charles HENNICO. A l'ordre du jour furent l'exposé de la nouvelle charte du LCGB, les missions du LCGB ainsi que les engagements du LCGB pour les élections sociales 2013. Des sujets comme les attributions des délégués, l'engagement des délégués et le fonctionnement de la délégation ont été abordés.

Une discussion animée a eu lieu au sujet du dialogue social entre la délégation du personnel et la direction de Ceratizit. Les membres de l'équipe d'entreprise présents ont discutés et validés des stratégies pour l'avenir. Pour conclure, différents scénarios de comportements face aux réactions de la direction ont été exposés par le secrétaire syndical.

## Weiterbildungsseminar der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 12. Dezember 2012 hat die LCGB-Betriebsmannschaft von Ceratizit sich im CEFOS in Remich für ein Weiterbildungsseminar mit dem Ausbilder Jean-Marie NEIERS und dem Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO eingefunden. Auf der Tagesordnung standen Vorträge zur neuen LCGB-Charta, die Missionen des LCGB sowie die Engagements des LCGB für die Sozialwahlen 2013. Themen wie die Aufgaben der Delegierten, das Engagement der Personalvertreter und die Funktionsweise der Personaldelegation wurden ebenfalls behandelt.

Eine angeregte Diskussion über den Sozialdialog zwischen Personaldelegation und Ceratizit-

Direktion fand ebenfalls statt. Die anwesenden Mitglieder der Betriebsmannschaft haben Strategien für die Zukunft besprochen und angenommen. Abschließend wurden vom Gewerkschaftssekretär verschiedene Szenarien für den Umgang mit den Reaktionen der Direktion vorgestellt.



**Marco LEICK**

Industrie

Transformation des métaux  
mleick@lcgb.lu



## Réunion de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB

Le 5 décembre 2012 l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de Goodyear s'est réunie pour une réunion de travail. Les discussions portaient entre autres sur les négociations collectives entamées avec la direction et sur les mesures d'épargne annoncées par le gouvernement. En outre l'équipe a décidé des actions dans le but d'augmenter la visibilité du LCGB au sein de l'entreprise et d'améliorer le service aux membres. Lors de cette réunion le nouveau secrétaire syndical Charles Hennico a été présenté aux militants.

## Arbeitssitzung der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 5. Dezember 2012 fand eine Arbeitssitzung der LCGB-Betriebsmannschaft von Goodyear statt. Diskutiert wurde u.a. über die anlaufenden Kollektivvertragsverhandlungen und über die angekündigten Sparmaßnahmen seitens der Luxemburger Regierung. Des Weiteren wurden Aktionen beschlossen, um die Sichtbarkeit des LCGB im Betrieb, sowie den Dienst an den Mitgliedern zu verbessern. Bei dieser Gelegenheit wurde auch der neue Betriebssekretär Charles Hennico den Militanten vorgestellt.



## La convention collective a été signée

Le 20 décembre 2012, les syndicats contractants LCGB et OGBL et la direction de l'entreprise Dometric à Hosingen ont signé dans l'esprit du statut unique une convention collective pour tous les salariés.

La durée de la convention collective est de 3 ans et s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Suite à des négociations constructives et relativement courtes, les dispositions suivantes ont pu être fixées :

- Introduction de la semaine de 35 heures pour tout le personnel dans la production.
- Prime unique de 500 € pour l'année 2012.
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le salaire mensuel de tout le personnel est augmenté de 40 €.
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salaire mensuel de tout le personnel sera augmenté de 40 €.
- Par ailleurs, des primes uniques liées au chiffre d'affaire sont prévues.
- La préretraite-solidarité sera maintenue pendant la durée de la convention collective.

Dometric construit des réfrigérateurs pour des voitures, camions et des applications médicales ainsi que des conteneurs isolateurs pour des usages humanitaires et militaires. L'entreprise occupe 180 salariés à Hosingen.

## Action de distribution du LCGB

Les 23 et du 24 janvier 2013, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès d'ELTH a distribué la dernière édition du « Soziale Fortschreitt » aux salariés de l'entreprise.

## Verteilaktion des LCGB

Die LCGB- Betriebsmannschaft von ELTH hat am 23. und 24. Januar 2013 die aktuelle Ausgabe des „Soziale Fortschreitt“ an die Arbeitnehmerschaft des Betriebs verteilt.

## Luxembourg

## La nouvelle convention collective de travail a été signée

Fin décembre 2012, les syndicats LCGB et OGBL ont trouvé un accord avec la direction pour le renouvellement de la convention collective du travail (CCT) pour les salariés de Harsco Metals Luxembourg (anciennement Multiserv).

Voici les principales modifications prévues par la nouvelle CCT :

- Durée 1 ans du 1<sup>er</sup> mai 2012 au 30 avril 2013 ;
- Amélioration linéaire de 1% (rétroactive au 1<sup>er</sup> mai 2012) ;
- Texte coordonné pour tous les salariés de Harsco Metals Luxembourg (ex-ouvriers et ex-employés).

## Der Kollektivvertrag wurde unterschrieben

Am 20. Dezember 2012 wurde zwischen den vertragschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Geschäftsführung der Firma Dometric in Hosingen ein Kollektivvertrag für alle Mitarbeiter wie es der Einheitsstatut vorsieht unterzeichnet.

Die Laufdauer des Kollektivvertrages beträgt 3 Jahre und läuft vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2014.

Nach relativ kurzen und konstruktiven Verhandlungen konnte folgender Kollektivvertragsabschluss erzielt werden:

- Einführung der 35 Stundenwoche für das gesamte Personal der Produktion.
- Eine einmalige Prämie von 500 € für das Jahr 2012.
- Ab dem 1. Januar 2013 wird der Monatslohn des gesamten Personals um 40 € angehoben.
- Ab dem 1. Januar 2014 wird der Monatslohn des gesamten Personals um 40 € angehoben.
- Des Weiteren sind einmalige Prämien vorgesehen, die an den Umsatz gebunden sind.
- Die Vorrhestandsregelung „präretraite-solidarité“ bleibt weiterhin für die Vertragsdauer bestehen.

Dometric stellt Kühlgeräte für PKW und LKW und medizinische Anwendungen, sowie Isoliercontainer für humanitäre und militärische Anwendungen her. Der Betrieb beschäftigt 180 Arbeitnehmer in Hosingen.



## Der neue Kollektivvertrag wurde unterschrieben

Ende Dezember 2012 konnten die Gewerkschaften LCGB und OGBL sich mit der Direktion über die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Harsco Metals Luxembourg (ehemals Multiserv) einigen.

Der Kollektivvertrag beinhaltet folgende Änderungen:

- Laufdauer von einem Jahr, vom 1. Mai 2012 zum 30. April 2013;
- Lineare Lohnaufbesserung von 1 % (retroaktiv auf den 1. Mai 2012);
- Koordinierter Text für alle Arbeitnehmer von Harsco Metals Luxembourg (Ex-Arbeiter und Ex-Beamten).

**Bento PIRES**

Commerce, Alimentation,  
Agroalimentaire  
bpires@lcgb.lu



## Action de distribution de petits bonhommes (« Boxemännchen »)

A l'occasion de la Saint-Nicolas, l'équipe du LCGB-Commerce a distribué le mardi 4 décembre 2012 des petits bonhommes (« Boxemännchen ») au personnel des magasins ALDI et LIDL.

## Verteilung von Stutenkerlen („Boxemännercher“)

Anlässlich des Nikolaustags, verteilte das LCGB-Team für den Handel am Dienstag den 4. Dezember 2012 Stutenkerle („Boxemännercher“) an das Personal der Supermärkte ALDI und LIDL.

**Mandy NOESEN**

Commerce, Nettoyage  
mnoesen@lcgb.lu



## Le LCGB en visite à Roost/Bissen

Le président national du LCGB Patrick DURY ainsi que le secrétaire syndical du LCGB Bento PIRES et la consultante INFO-CENTER Stéphanie WAGNER ont visité le 9 janvier 2013 l'ensemble du site Luxlait à Roost/Bissen.

La visite a eu lieu en compagnie du directeur de Luxlait, Claude STEINMETZ, du Secrétaire général de Luxlait, André WANTZ, et du président de la délégation, Jean MELCHIOR.

Au cours de cette visite, les deux parties ont pu procéder à un échange d'informations intéressant. Ceci permettra au LCGB de renforcer son travail syndical dans l'intérêt de l'ensemble du personnel de Luxlait.

Si vous êtes également intéressé à participer à une visite du site de Luxlait à Roost/Bissen, le LCGB vous recommande de jeter un coup d'œil sur le site Internet de LUXLAIT (<http://www.luxlait.lu>). Vous y trouvez toutes les informations pratiques sous l'onglet « Vitarium » (<http://www.vitarium.lu/r%C3%A9servez-ligne>).

**Iris FREMGEN**

Divers Commerce, Stations  
d'essence, Agences de voyage  
ifremgen@lcgb.lu

## Der LCGB war zu Besuch in Roost/Bissen

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY sowie LCGB-Gewerkschaftssekretär Bento PIRES und INFO-CENTER Beraterin Stéphanie WAGNER haben am 9. Januar 2013 das gesamte Gelände von Luxlait in Roost/Bissen besichtigt.

Die Besichtigung hat im Beisein des Luxlait-Direktors Claude STEINMETZ, des Luxlait-Generalsekretärs André WANTZ und des Vorsitzenden der Personaldelegation Jean MELCHIOR stattgefunden.

Im Laufe dieser Besichtigung konnten beide Gesprächspartner einen interessanten Meinungsaustausch führen. Der LCGB kann somit seine Gewerkschaftsarbeit im Interesse des Luxlait-Personals noch verstärken.

Sollten Sie auch daran interessiert sein das Luxlait-Gelände in Roost/Bissen zu besuchen, empfiehlt der LCGB Ihnen einen Blick auf die Luxlait-Internetseite (<http://www.luxlait.lu>) zu werfen. Sie finden dort alle praktischen Informationen unter dem Punkt „Vitarium“ (<http://www.vitarium.lu/r%C3%A9servez-ligne>).

## Commerce

### Le LCGB signe le premier accord sur les majorations de salaires pour l'heure prestée le samedi après 19h00

Le LCGB, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, a signé le 18 décembre 2012 la première convention collective de travail pour l'ensemble des salariés du Pall Center.

En 1982, le Pall Center a été créé comme station de service par Christiane Wickler. Devenu entre-temps un shopping village, le groupe Pall Center compte environ 200 salariés.

L'objectif de cette première convention collective est d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés compte tenu des spécificités du secteur d'activités commerciales et de garantir aux salariés les acquis sociaux, respectivement les avantages extralégaux actuellement en vigueur.

La convention collective a une durée de 3 ans, celle-ci couvre la période du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2015.

**Le point majeur de cette convention collective concerne « Les heures tardives pour les samedis »** Pour mémoire, la loi du 21 juillet 2012 modifiant la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat stipule que les heures de fermeture les samedis et les veilles de jours fériés légaux (à l'exception des veilles des jours fériés de la fête nationale, de Noël et du jour de Nouvel An) peuvent être prolongées de 19h00 à 20h00 à condition que les partenaires sociaux aient conclu un accord dans le cadre d'une convention collective.

**Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, la plus grande partie des sociétés concernées (magasins) ouvrent les samedis leurs portes jusqu'à 20h00 et ce sans accord spécifique conclu entre partenaires sociaux.**

**Le 18 décembre 2012, le Pall Center est devenu le premier « centre commercial » actuellement en règle avec la loi du 21 juillet 2012, puisque la convention collective du groupe contient un accord spécifique au sujet des heures d'ouverture du samedi soir.**

**Les salariés du groupe Pall Center (à l'exception de sociétés de l'HORECA Métropallitan et Foxy) ainsi que pour les stations de service Total à Oberpallen et à Pommerloch bénéficient désormais d'une majoration de 40% pour l'heure prestée le samedi entre 19h00 et 20h00.**

Parmi les autres points retenus dans cette convention collective figurent également d'autres acquis sociaux comme p. ex. une prime de fin d'année.

## Handel

### Der LCGB unterzeichnet das erste Abkommen über Gehaltserhöhungen für die samstags nach 19 Uhr geleistete Arbeitsstunde

Der LCGB hat als einzige vertragsschließende Gewerkschaft im Pall Center am 18. Dezember 2012 das erste Kollektivabkommen für alle Arbeitnehmer des Pall Centers unterzeichnet.

1982 wurde der Pall Center als Tankstelle von Christiane Wickler gegründet. Der Pall Center ist inzwischen zu einem Shoppingdorf geworden, in dem ungefähr 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Das Ziel des ersten Kollektivabkommens im Pall Center ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer unter Beachtung der Besonderheiten des kaufmännischen Sektors und die Gewährleistung der sozialen Errungenschaften bzw. der derzeit geltenden außergesetzlichen Vorteile für alle Arbeitnehmer.

Das Kollektivabkommen hat eine dreijährige Laufzeit, die sich vom 1. August 2012 bis 31. Juli 2015 erstreckt.

**Ein Hauptpunkt dieses Kollektivabkommens sind die „späten Arbeitsstunden am Samstag“.** Zur Erinnerung: das Gesetz vom 21. Juli 2012 zur Änderung des abgeänderten Gesetzes vom 19. Juni 1995 über die Öffnungszeiten im Einzelhandel und Handwerk besagt, dass die Öffnungszeiten am Samstag und am Vorabend von gesetzlichen Feiertagen (mit Ausnahme des Vorabends des Nationalfeiertages, von Weihnachten und Neujahr) von 19 auf 20 Uhr verlängert werden dürfen, wenn die Sozialpartner ein diesbezügliches Abkommen im Rahmen eines Kollektivabkommens geschlossen haben.

**Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes haben die meisten betroffenen Betriebe (Geschäfte) samstags bis 20 Uhr geöffnet, und zwar ohne ein entsprechendes Abkommen zwischen Sozialpartnern geschlossen zu haben.**

**Am 18. Dezember 2012 wurde der Pall Center zum ersten „Einkaufszentrum“, das zur Zeit mit dem Gesetz vom 21. Juli 2012 im Einklang ist, weil das Kollektivabkommen der Gruppe ein besonderes Abkommen über die Öffnungszeiten am Samstagabend enthält.**

**Die Arbeitnehmer der Pall-Center-Gruppe (mit Ausnahme der Hotel- und Gaststättenbetriebe Métropallitan und Foxy) sowie der TOTAL-Tankstellen in Oberpallen und im Pommerloch erhalten also fortan eine Gehaltserhöhung von 40 % für die Arbeitsstunde von 19 bis 20 Uhr am Samstag.**

Unter den übrigen Punkten dieses Kollektivabkommens befinden sich ebenfalls weitere soziale Errungenschaften, zum Beispiel eine Endjahresprämie.





**SUDGAZ**

## Signature d'un avenant à la convention collective pour les années 2012 et 2013

Le 10 décembre 2012, les syndicats LCGB et OGBL ont signé un avenant à la convention collective des salariés de Sudgaz S.A. établie à Esch-sur-Alzette.

La convention est prolongée jusqu'au 31 décembre 2013 avec les améliorations suivantes :

- Une prime unique s'élevant à 0,5 % de la masse salariale brute sera versée respectivement avec les treizième mois 2012 et 2013 ;
- L'allocation de ménage est augmentée de 5,28 € (indice 100) soit 39,93 € (indice 756.27) par mois ;
- La prime de permanence sera augmentée de 10,20 € (indice 100) soit 77,15 € (indice 756.27) par semaine ;
- Le droit à l'avancement au dernier groupe de la carrière sera acquis après 6 ans dans le groupe précédent (au lieu de 8 ans) ;
- Les salaires de base des barèmes sont augmentés de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- Certains cas de rigueur dans l'avancement ont trouvé une solution.

Sudgaz entretient le réseau de gaz naturel dans le sud-ouest du Grand Duché. L'entreprise occupe 71 salariés.

## Der Anhang zum Kollektivvertrag für die Jahre 2012-2013 wurde unterzeichnet

Am 10. Dezember 2012 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen Anhang zum Kollektivvertrag der Arbeitnehmer von Sudgaz S.A. in Esch/Alzette.

Der Kollektivvertrag wird verlängert bis zum 31. Dezember 2013 und enthält folgende Verbesserungen:

- Zahlung einer einmaligen Prämie von 0,5 % der Bruttolohnmasse jeweils mit dem 13. Monatsgehalt 2012 und 2013;
- Der Haushaltszuschuss wird erhöht um 5,28 € (Index 100), das sind 39,93 € (Index 756.27) pro Monat;
- Die Bereitschaftsprämie wird um 10,20 € (Index 100) erhöht, das sind 77,15 € (Index 756.27) pro Woche;
- Das Anrecht in die letzte Gruppe der jeweiligen Karriere aufzusteigen wird nunmehr nach 6 Jahren erreicht (dies war bisher erst nach 8 Jahren der Fall);
- Die Grundlöhne der einzelnen Karrieren werden am 1. Januar 2013 um 0,5 % erhöht;
- Gewisse Härtefälle im Karriereverlauf wurden einer Lösung zugeführt.

Sudgaz unterhält das Erdgas-Netz im Südwesten von Luxemburg. Das Unternehmen beschäftigt 71 Arbeitnehmer.

## Action de St. Nicolas auprès de RTL

## L'Homme au centre de l'action

Vu le grand succès des années précédents, les délégués du LCGB ont également distribués au matin du 6 décembre 2012, un cadeau de St Nicolas à tous les salariés des sociétés RTL-Group, CLT-UFA et BCE.

En plus de friandises et de fruits, l'équipe d'entreprise du LCGB a décidé de distribuer la brochure pratique « Paramètres sociaux », ceci afin d'informer les salariés du site de RTL des nouvelles prestations du LCGB aux membres via ses bureaux INFO-CENTER. Fidèle au slogan syndical « L'Homme au centre de l'action du LCGB », les INFO-CENTER du LCGB proposent à chaque membre une consultation individuelle et fournissent aide et assistance lors des litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales.



## Nikolausaktion bei RTL

## Der Mensch im Mittelpunkt

Angesichts des großen Erfolgs in den vorherigen Jahren, haben die LCGB-Personalvertreter auch am 6. Dezember 2012 ein St. Nikolaus-Geschenk an alle Arbeitnehmer der Gesellschaften RTL-Group, CLT-UFA und BCE verteilt.

Neben Süßigkeiten und Früchten hat die LCGB-Betriebsmannschaft auch den Entschluss gefasst die praktische Broschüre „Soziale Parameter“ zu verteilen, dies mit dem Ziel die Arbeitnehmer im RTL-Gebäude über die neuen Mitgliederdienstleistungen in den LCGB INFO-CENTER-Büros zu informieren. Gemäß dem Gewerkschaftsmotto „Der Mensch im Mittelpunkt“ bieten die LCGB INFO-CENTER jedem Mitglied eine individuelle Betreuung an und bieten Hilfe und Beistand in Streitfällen rund um das Arbeits- und Sozialrecht.

## La nouvelle convention collective de travail a été signé

Les syndicats LCGB, OGBL et la « Fräi Lescht » ont dénoncé le 25 août 2011 avec effet au 31 décembre 2011 la convention collective de travail (CCT) des salariés de RTL Group, CLT-UFA et BCE.

Après de longues et dures négociations, un accord a finalement pu être trouvé le 20 décembre 2012. Après une première délibération le 29 octobre 2012 au sein de l'équipe d'entreprise du LCGB sur l'état d'avancement des négociations, une seconde délibération le 7 janvier 2013, s'est clôturée par l'approbation d'un protocole d'accord. Le 17 janvier 2013, ce protocole d'accord a été signé par les représentants de la commission de négociation se composant du LCGB, du OGBL et de la « Fräi Lescht ».

Le contenu du protocole d'accord :

- Durée 2 années du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013 ;
- Amélioration des conditions de travail sur pylônes ;
- Création de 5 niveaux de performance individuelle en fonction de l'objectif atteint : N1 < 50% ; N2 50% - 75% ; N3 76% - 90% ; N4 91% - 110% ; N5 111% - 125% ;
- Maintien du système des annales pour les salariés dont le contrat de travail a pris effet avant le premier janvier 2013 ;
- Remplacement du système des annales par une augmentation salariale liée au mérite pour les salariés dont le contrat de travail a pris effet à partir du premier janvier 2013 ;
- Redéfinition de l'évolution salariale (part mérite) en fonction du niveau de performance individuelle atteint ;
- Augmentation du bonus financier à 6% maximum, dépendant d'une part des résultats de l'entité d'appartenance et d'autre part de l'évaluation de la performance individuelle du salarié ;
- Augmentation du bonus individuel à 6% maximum en fonction de l'évaluation de la performance individuelle du salarié ;
- Création d'un bonus pool égal à 2% de la masse salariale des salariés barémisés dont la distribution est laissée à la discrétion du management ;
- Versement d'un signing bonus à la signature du protocole d'accord, payable en janvier 2013 ;
- Modification de la procédure de fixation des objectifs individuels et d'évaluation de la performance du salariés afin d'augmenter la transparence de l'évaluation individuelle entre les différentes entités et de gérer les litiges qui peuvent apparaître entre l'évaluateur et le salarié.

Une analyse des effets financiers des nouvelles dispositions négociées sur l'année 2012, par rapport aux années 2009-2011 sera présentée aux signataires du protocole d'accord au plus tard pour le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Par ce nouvel accord, l'impact de l'évaluation individuelle sur le revenu annuel des salariés ne fait qu'augmenter. L'importance de l'entretien de fixation des objectifs et d'évaluation individuelle avec le supérieur hiérarchique ne fait qu'augmenter.

**Afin de mieux préparer les salariés à défendre leurs intérêts dans les entretiens d'évaluation, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de RTL Group, CLT-UFA, BCE va organiser dans les mois à venir des formations collectives et au besoin individuelles ciblées.**



## Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Die Gewerkschaften LCGB, OGBL und die Fräi Lescht haben am 25. August 2011 mit Wirkung ab dem 31. Dezember 2011 den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer der RTL Group, CLT-UFA und BCE gekündigt.

Nach langen und zähen Verhandlungen konnte am 20. Dezember 2012 schlussendlich ein neues Abkommen erzielt werden. Nach einer ersten Beratungsrounde der LCGB-Betriebsmannschaft am 29. Oktober 2012 über den Fortschritt der Verhandlungen endet eine zweite Beratungssitzung am 7. Januar 2013 mit der Verabschiedung eines Abkommensprotokolls. Am 17. Januar 2013 wurde dieses Abkommensprotokoll von den Vertretern der Verhandlungskommission, die sich aus dem LCGB, dem OGBL und der „Fräi Lescht“ zusammensetzte, unterzeichnet.

Der Inhalt dieses Abkommensprotokolls lautet wie folgt:

- Laufzeit von 2 Jahre, vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Masten;
- Schaffung von 5 individuellen Leistungsstufen je nach erreichtem Ziel: N1 < 50% ; N2 50% - 75% ; N3 76% - 90% ; N4 91% - 110% ; N5 111% - 125% ;
- Wahrung des Systems der Annalen für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist;
- Ersatz des Systems der Annalen durch eine leistungsabhängige Lohnerhöhung für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist;
- Neubestimmung der Gehaltsentwicklung (Leistungsanteil) je nach dem erreichten individuellen Leistungsniveau;
- Erhöhung des finanziellen Bonus auf maximal 6 % je nach, zum einen, den Ergebnissen der Zugehörigkeitseinheit und, zum anderen, der Beurteilung der individuellen Leistung des Arbeitnehmers;
- Erhöhung des individuellen Bonus auf maximal 6 % je nach Beurteilung der individuellen Leistung des Arbeitnehmers;
- Schaffung eines Pool-Bonus von 2 % der Lohnmasse der tarifgebundenen Arbeitnehmer. Die Verteilung des Bonus liegt im Ermessen des Managements;
- Zahlung eines „signing bonus“ bei der Unterzeichnung des Abkommensprotokolls im Januar 2013;
- Änderung des Verfahrens zur Festlegung der individuellen Ziele und zur Beurteilung der Leistung der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine bessere Transparenz bei der individuellen Beurteilung zwischen den einzelnen Einheiten und eine bessere Regelung von Streitigkeiten, die zwischen dem Beurteiler und dem Arbeitnehmer auftreten könnten.

Eine Analyse der finanziellen Folgen der neu ausgehandelten Klauseln im Jahr 2012 im Vergleich zu den Jahren 2009-2011 wird den Unterzeichnern des Abkommensprotokolls spätestens am 1. September 2013 vorgestellt.

Mit dem neuen Abkommen steigt die Bedeutung der persönlichen Beurteilung für das Jahreseinkommen der Arbeitnehmer. Auch die Bedeutung des Gesprächs zur Festlegung der Zielsetzungen und zur persönlichen Beurteilung mit dem Vorgesetzten nimmt zu.

**Damit die Arbeitnehmer besser auf die Verteidigung ihrer Interessen bei den Beurteilungsgesprächen vorbereitet werden können, organisiert die LCGB-Betriebsmannschaft von RTL Group, CLT-UFA und BCE in den kommenden Monaten kollektive Schulungen und bei Bedarf auch gezielte individuelle Schulungen.**

**Carlo WAGENER**

Secteur public,  
Ecole européenne,  
Centres de Recherche et Uni.lu  
cwagener@lcgb.lu

## Ecole européenne I

### Soirée d'informations pour les salariés de l'Ecole Européenne

Sur demande de la délégation LCGB, une soirée d'informations pour les salariés de l'école Européenne I à Kirchberg a été organisée le 3 décembre 2012. L'adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO a donné des explications sur la pension de vieillesse au Luxembourg, sur la pension d'invalidité ainsi que sur la réforme des pensions.

Plus de 30 salariés ont participé avec intérêt à cette soirée d'informations et ont profité de cette occasion pour poser leurs nombreuses questions à l'expert du LCGB.

## Europaschule I

### Informationsabend für die Arbeitnehmer der Europaschule

Auf Anfrage der LCGB-Delegation fand am 3. Dezember 2012 ein Informationsabend für die Arbeitnehmer der Europaschule I auf Kirchberg statt. Der beigeordnete Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Paul DE ARAUJO gab Erklärungen zur Altersrente in Luxemburg, zur Invalidenrente und auch zur Pensionsreform.

Mehr als 30 Mitarbeiter haben mit regem Interesse an diesem Informationsabend teilgenommen und nutzten die Gelegenheit ihre Fragen an den LCGB-Experten zu stellen.

**Jean-Luc ZAHLEN**

Secteur public, SNCT,  
Energie et apparentés,  
Transport sur routes,  
Gardiennage  
jlzahlen@lcgb.lu

## Assemblée générale 2012



Le 14 décembre 2012, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de la Ville de Luxembourg a tenu son assemblée générale annuelle. La réunion s'est déroulée à la centrale du LCGB à Luxembourg.

De constructives et d'intéressantes discussions sur des thèmes concernant le travail au sein de la commune de Luxembourg ont eu lieu.

Après l'assemblée générale, les membres de l'équipe d'entreprise du LCGB se sont rendus au Café Dohm à Bourglinster pour un repas en commun dans une ambiance chaleureuse et amicale.

## Generalversammlung 2012

Am 14. Dezember 2012 hat die LCGB-Betriebsmannschaft der Stadt Luxemburg ihre alljährliche Generalversammlung abgehalten. Die Sitzung fand in der LCGB-Zentrale in Luxemburg statt.

Es fanden konstruktive und interessante Diskussionen rund um die Arbeit in der Gemeinde Luxembourg statt.

Im Anschluss an die Generalversammlung haben die Mitglieder der LCGB-Betriebsmannschaft im Café Dohm in Burglinster in gemütlicher Runde gemeinsam zu Abend gegessen.



## Assemblée générale de l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (ACAP)

### Etat des lieux sur la convention collective sectorielle des bus

Le 13 décembre 2012 a eu lieu en présence du président national du LCGB Patrick DURY l'assemblée générale de l'ACAP pour l'année 2012.

Cette assemblée générale s'est tenue dans le cadre sympathique du restaurant Cottage à Dudelange.

Un grand nombre de chauffeurs se sont regroupés pour entendre et commenter le rapport d'activité.

Lors de cette assemblée les membres ont voté, parmi trois candidats, deux nouveaux membres du comité de l'ACAP. Ceci est devenu nécessaire dû au départ des collègues Pascal LEROY et Marc BIER. Jos BEYSSE et Mathieu DE DOOD ont été élus nouveaux membres du comité de l'ACAP.

Dans un climat sérieux et appliqué, le chargé de missions Jean-Paul BAUDOT a exposé les avancées concernant la convention collective sectorielle du bus.

Lors de son allocution, le président national du LCGB Patrick DURY a rappelé l'enjeu important des négociations de la convention collective de travail sectorielle en cours ainsi que des démarches syndicales éventuellement nécessaires en cas de désaccord avec les patrons.

Un bon repas a conclu cette assemblée générale qui c'est déroulée dans une ambiance très sympathique.



## Generalversammlung der Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP)

### Bestandsaufnahme des sektoriellen Kollektivvertrags für Busunternehmen

Am 13. Dezember 2012 fand in Anwesenheit des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY die ACAP-Generalversammlung für das Jahres 2012 statt.

Diese Generalversammlung tagte im gemütlichen Ambiente des Restaurants Cottage in Düdelingen.

Eine große Zahl von Busfahrenden hatte sich zusammengefunden, um den Geschäftsbericht anzuhören und zu kommentieren.

Auf dieser Versammlung haben die Mitglieder unter drei Bewerbern zwei neue Mitglieder in den ACAP-Ausschuss gewählt. Diese Wahl war infolge des Abgangs der Kollegen Pascal LEROY und Marc BIER notwendig. Jos BEYSSE und Mathieu DE DOOD wurden als neue Mitglieder in den ACAP-Ausschuss gewählt.

In einem ernsten und konstruktiven Rahmen informierte der Missionsbeauftragte Jean-Paul BAUDOT über das Fortschreiten des sektoriellen Kollektivabkommens für Busunternehmen.

In seiner Ansprache erinnerte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY an die Bedeutung der laufenden Verhandlungen des sektoriellen Kollektivvertrags und der unter Umständen erforderlichen gewerkschaftlichen Maßnahmen im Falle einer Nichteinigung mit den Arbeitgebern.

Diese Generalversammlung, die in einem sehr angenehmen Klima stattfand, wurde mit einem guten Essen abgerundet.



## Secteur bus

# Action de distribution du LCGB

En décembre 2012 et en janvier 2013, le LCGB a organisé plusieurs actions de distribution auprès des chauffeurs d'autobus privés à la Gare de Luxembourg-ville, dans la zone industrielle « Scheleck » à Bettembourg, sur les gares dans le Nord du Grand-Duché (plus précisément à Ettelbruck, Diekirch et Mersch) et auprès de l'entreprise Voyages Emile Weber à Canach.

Ces actions de distribution avaient pour but de fournir des informations importantes aux chauffeurs de bus de l'entreprise afin de leur permettre d'y avoir accès le plus rapidement et le plus facilement possible.

Il va sans dire que les secrétaires syndicaux du LCGB ont montré tout leur soutien aux salariés et que le LCGB reste naturellement à la disposition des salariés en cas de besoin de renseignements supplémentaires.

Les réactions des différents chauffeurs ont montré que l'approche du contact avec les salariés sur le terrain est celle à suivre pour offrir le meilleur service aux sympathisants, membres et militants du LCGB.

## Bussektor

# Verteilungsaktionen des LCGB

Im Dezember 2012 und im Januar 2013 veranstaltete der LCGB mehrere Verteilungsaktionen bei den Berufsfahrer von Privatbusunternehmen am Luxemburger Bahnhof, in der Industrie- und Gewerbezone „Scheleck“ in Bettemburg, in den Bahnhöfen im Norden des Großherzogtums (genauer gesagt in Ettelbrück, Diekirch und Mersch) und beim Unternehmen Voyages Emile Weber in Canach.

Mit diesen Verteilungsaktionen wurden wichtige Informationen an die Busfahrer geliefert und sie konnten somit rascher und einfacher Zugang zu derartigen Informationen erhalten.

Selbstverständlich haben die LCGB-Gewerkschaftssekretäre die Arbeitnehmer voll unterstützt. Der LCGB steht natürlich allen Arbeitnehmern zur Verfügung, wenn sie weitere Auskünfte benötigen sollten.

Die Reaktionen der Fahrer haben gezeigt, dass die direkte Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern vor Ort der richtige Weg ist, um den Sympathisanten, Mitgliedern und Militanten des LCGB den bestmöglichen Service zu bieten.



## Assemblée générale du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité

# Non au conditionnement du 13<sup>e</sup> mois !

Le 11 décembre 2012 à l'occasion de leur assemblée générale, à l'unanimité, les déléguées du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB ont donné mandat aux membres de la commission de négociation de la convention collective de se battre pour le maintien du 13<sup>e</sup> mois intégral sans conditionnement !

En effet, il est ressorti du rapport de négociation du chargé de missions Jean Paul BAUDOT que le côté patronal se focalise uniquement sur une problématique d'un taux d'absentéisme hypo-



thématique trop élevé ! Au lieu de concéder à des analyses communes au niveau national et au cas par cas par entreprise pour trouver les raisons et solutions éventuelles le patronat est d'avis qu'un conditionnement du 13<sup>e</sup> mois lié à l'absentéisme réglera le problème. Une approche qui est rejetée par les délégués du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB !

### **Les priorités du LCGB restent la sécurité de l'emploi, le respect des droits et de la convention collective et l'humanisation des conditions de travail respectivement l'aménagement du temps de travail comme la reconnaissance des métiers de sécurité et de gardiennage.**

Le président national du LCGB Patrick DURY a encouragé les délégués du secteur à continuer de s'investir dans leur travail syndical fastidieux au vu des problèmes du secteur et ceci aussi dans l'optique des élections sociales de 2013 tout en leur confirmant le plein soutien de la centrale par des engagements clairs !

Le président du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité Antonio GIANNINI a exprimé sa satisfaction quant à l'engagement des délégués du LCGB et de beaucoup de nouveaux membres ce qui promet un soutien et renforcement du LCGB, nécessaire au vu de tous les défis à venir pour revendiquer et acquérir un minimum de respect des salariés du gardiennage !



### **Convention collective sectorielle pour le bâtiment et le génie civil**

### **Le dossier est porté à la conciliation**

Le 7 février 2013, les syndicats LCGB et OGBL ont tenu une conférence de presse pour informer que les négociations collectives dans le secteur du bâtiment ont finalement échoué parce que les fédérations patronales maintiennent leur revendication d'une semaine de travail de 52 heures sous prétexte que les syndicats font des revendications salariales exagérées. Les syndicats vont maintenant s'engager à l'Office National de la Conciliation pour une solution dans l'intérêt des salariés.



**Jean-Paul FISCHER**  
Construction et Artisanat  
Garages  
jp.fischer@lcgb.lu

### **Sektorieller Kollektivvertrag für das Baugewerbe**

### **Das Schlichtungsamt wird mit der Affäre befasst**

Am 7. Februar 2013 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL auf einer Pressekonferenz darüber informiert, dass die Kollektivvertragsverhandlungen im Baugewerbe schlussendlich gescheitert sind, da die Arbeitgeberverbände mit dem Argument, dass die Gewerkschaften übertriebene Lohnforderungen stellen weiterhin eine 52-Stunden-Woche fordern. Die Gewerkschaften werden sich nun auf dem Nationalen Schlichtungsamt für eine Lösung im Sinne der Arbeitnehmer einsetzen.

### **Convenção colectiva sectorial para a construção civil e engenharia**

### **O dossier será levado à conciliação**

No dia 7 de Fevereiro de 2013, os sindicatos LCGB e OGBL realizaram uma conferência de imprensa para informar que, as negociações no sector da construção civil falharam porque as federações patronais mantêm a reivindicação de uma semana de trabalho de 52 horas sob o pretexto que os sindicatos fazem reivindicações salariais exageradas. Os sindicatos vão agora debater-se com o Office National de la Conciliation para uma solução no interesse dos trabalhadores assalariados.



## Fusion des activités artisanales dans le cadre de la réforme du droit d'établissement

# A défaut de fusion des conventions collectives, la convention la plus favorable doit être appliquée

Le 21 janvier 2013, le LCGB a rencontré la Ministre des Classes Moyennes et du Tourisme Françoise HETTO-GAASCH pour un échange de vue sur la loi du 2 septembre 2011 portant sur la réforme du droit d'établissement. Cette loi prévoit dans son art. 12(1) que les métiers de l'artisanat sont désormais répartis par activités. La refonte des listes d'activités artisanales a été mise en œuvre le 1er décembre 2011 par un règlement grand-ducal. Il en suit une fusion et une nouvelle dénomination des activités ainsi qu'une modification de certains champs d'activité. Ceci n'est pas resté sans conséquences sur les négociations collectives.

Lors de cette entrevue, le LCGB a évoqué un exemple concret, celui des plafonneurs-façadiers et des peintres-décorateurs qui sont maintenant regroupés en tant que peintres-plafonneurs-façadiers. Pour ces deux métiers, les négociations collectives pour une seule convention collective pour l'ensemble des salariés (mise en œuvre du statut unique) ont été menées depuis 2010 entre les syndicats contractants et les fédérations patronales respectives. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le droit d'établissement, les réunions jusqu'ici séparées se sont vues transformées en réunion conjointe.

Selon les fédérations patronales, ceci est devenu nécessaire puisque la fusion des activités prévue par la loi du 2 septembre 2011 rendrait nécessaire une fusion des deux conventions collectives. Depuis lors, les négociations collectives continuent avec beaucoup de difficultés puisque les deux fédérations patronales sont en désaccord quant à la réalisation d'une telle convention collective fusionnée. Comparés aux plafonneurs-façadiers, les peintres-décorateurs bénéficient de plusieurs acquis sociaux plus avantageux (jour de congé supplémentaire, prime annuelle de

fin d'année, grilles de salaire partiellement plus élevées, etc.). D'autres métiers de l'artisanat sont également concernés par cette nouvelle législation et d'autres problèmes liés aux fusions de conventions collectives jusqu'ici séparés pourront se produire prochainement.

A ce sujet, la Ministre Hetto-Gaasch a souligné que la législation crée un cadre plus propice pour le développement des activités artisanales, ce qui entraîne également des offres plus avantageuses pour les consommateurs. Cependant, la fusion des activités telle que prévue ne constitue en aucun cas une obligation pour une fusion des deux conventions collectives qui existaient avant la publication de la nouvelle loi, même si évidemment une fusion reste la solution qui doit dans la mesure du possible être privilégiée afin d'éviter la présence de deux catégories de salariés au sein de la même entreprise. En conséquence, à défaut de fusion, chaque salarié continue de bénéficier des acquis sociaux prévus par la convention collective qui lui est applicable en fonction de son activité au sein de l'entreprise. Par ailleurs, comme le principe d'unicité interdit à un travailleur de tomber dans le champ d'application de deux conventions collectives, le travailleur actif dans les deux domaines d'activités nouvellement exercés par son entreprise devrait se voir appliquer la convention la plus favorable.

**Le LCGB accueille favorablement ces clarifications de la part de la Ministre et communiquera cette position à toutes les fédérations patronales concernées par une fusion des activités artisanales. Cette même position sera défendue par le LCGB dans toutes les négociations collectives ayant pour objet une fusion des conventions collectives suite à la réforme du droit d'établissement. Pour le LCGB, une telle fusion ne pourra uniquement être réalisée sans niveler vers le bas. Une convention collective fusionnée doit toujours garantir que le salarié bénéficie des conditions les plus favorables (best practice).**



## Fusion der Handwerksaktivitäten im Zuge der Reform des Niederlassungsrechts

# Mangels Fusion der Kollektivverträge muss der vorteilhafteste Vertrag angewandt werden



Am 21. Januar 2013 fand zwischen dem LCGB und der Ministerin für Mittelstand und Tourismus Françoise HETTO-GAASCH ein Meinungsaustausch betreffend das Gesetz vom 2. September 2011 bezüglich der Reform des Niederlassungsrechts statt. Artikel 12(1) dieses Gesetz sieht vor, dass die Handwerksberufe künftig nach Aktivitätsbereichen unterschieden werden. Die Neufassung der handwerklichen Aktivitätsbereiche trat am 1. Dezember 2011 gemäß großher-

zoglichem Reglement in Kraft. Hieraus ergeben sich eine Fusion und Neubenennung der Aktivitäten sowie Änderung verschiedener Aktivitätsbereiche. Dies bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Kollektivvertragsverhandlungen.

Im Laufe dieser Unterredung hat der LCGB ein konkretes Beispiel angeführt, das der Gipser-Fassadenmonteure und Anstreicher-Dekorateure, die jetzt als Anstreicher-Gipser-Fassadenmonteure geführt werden. Seit 2010 wurden für beiden Handwerksberufe die Kollektivvertragsverhandlungen jeweils in einem einzigen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer (Umsetzung des Einheitsstatus) zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebervereinigungen geführt. Nach Inkrafttreten des neuen Niederlassungsrechts verwandelten

sich die bis dato getrennten Sitzungen in gemeinsame Verhandlungsrunden.

Laut Arbeitgebervereinigungen ist dies notwendig geworden da die laut dem Gesetz vom 2. September 2011 vorgesehene Fusion der Aktivitäten auch eine Fusion der beiden Kollektivverträge notwendig mache. Seitdem schreiten die Kollektivvertragsverhandlungen nur mühsam voran, da die beiden Arbeitgebervereinigungen sich mit Bezug auf die Umsetzung eines zusammengelegten Kollektivvertrages nicht einig sind. Im Vergleich mit den Gipser-Fassadenmonteuren, würden die Anstreicher einen größeren Nutzen aus den weitaus günstigeren sozialen Errungenschaften ziehen (zusätzlicher Urlaubstag, jährlich Endjahresprämie, teilweise höhere Lohntabelle, usw.).

Andere Handwerksberufe sind ebenfalls von dieser neuen Gesetzgebung betroffen und es könnten sich künftig hieraus weitere Probleme rund um Fusionen von bisher getrennten Kollektivverträgen ergeben.

In diesem Zusammenhang hat Ministerin Hetto-Gaasch unterstrichen, dass die Gesetzgebung einen günstigeren Rahmen für die Entwicklung der Handwerksaktivitäten schaffe, was ebenfalls zu vorteilhafteren Angeboten für die Verbraucher führe. Die Fusion der Aktivitäten stellt jedoch keinesfalls eine Verpflichtung für eine Fusion der vor der Gesetzesveröffentlichung bestehenden Kollektivverträge dar, selbst wenn eine Fusion die nach Möglichkeit privilegierte Lösung wäre, um die Anwesenheit zweier verschiedener Arbeitnehmerkategorien im gleichen Unternehmen zu vermeiden. Jeder Arbeitnehmer behält somit mangels einer Fusion weiterhin die im Kollektivvertrag vorgesehenen sozialen Errungenschaften, die ihm in der Ausübung seiner Aktivitäten im Unternehmen zustehen. Da das Prinzip der Einmaligkeit es desweitern untersagt, dass ein Arbeiter in den Anwendungsbereich zweier Kollektivverträge fällt, muss der in den zwei neuausgetretenen Aktivitäten seines Unternehmens aktive Arbeiter in den Genuss des für ihn günstigsten Kollektivvertrags kommen.

**Der LCGB begrüßt diese Klarstellungen der Ministerin und wird diese Position den von dieser Fusion betroffenen Arbeitnehmerverbänden mitteilen. Diese Position wird der LCGB ebenfalls in allen Kollektivvertragsverhandlungen vertreten, welche von einer solchen Fusion der Kollektivverträge im Zusammenhang mit der Reform des Niederlassungsrechts betroffen sind. Für den LCGB kann eine derartige Fusion nur ohne Angleichung nach unten umgesetzt werden. Ein fusionierter Kollektivvertrag muss jederzeit garantieren, dass der Arbeitnehmer in den Genuss der vorteilhaftesten Bedingungen kommt (« best practice »).**



## Assemblée générale 2012 du LCGB-SEA



**Aloyse KAPWEILER**

Aviation (LCGB-SEA)  
Logistique  
akapweiler@lcgb.lu

Le 27 novembre 2012, le Syndicat des Employés de l'Aviation (SEA) du LCGB a tenu sa 5e Assemblée Générale Ordinaire et ceci à l'hôtel IBIS au Findel

Le bureau syndical du LCGB-SEA était représenté par le président Paul REUTER, les deux vice-présidents Alberto HENRIQUES CARVALHOSA et Astrid MOSEL ainsi que le secrétaire syndical Aloyse KAPWEILER. Le président national du LCGB, Patrick DURY, était l'invité d'honneur.

Après le mot de bienvenue du Paul REUTER, Aloyse KAPWEILER a présenté le rapport d'activité de la période écoulée. La dénonciation des conventions collectives de Cargolux et de Luxair ainsi que la manifestation subséquente du 13 novembre 2012 devant la Chambre des Députés à laquelle ont participé 1.500 personnes ont été les évènements majeurs de l'année écoulée.

Après l'approbation du programme d'action du LCGB-SEA qui a été présenté par Astrid MOSEL, le président national du LCGB Patrick DURY a adressé quelques mots à l'assemblée. Il a déploré dans son discours que la justice sociale semble disparaître au Luxembourg, comme le témoigne l'annonce de l'abolition de la préretraite solidarité par le gouvernement. Il s'agit d'une mesure incompréhensible puisqu'il s'agit ici d'une mesure anti-crise destiné à lutter contre la hausse du chômage.

Finalement, il a été décidé d'organiser une assemblée générale extraordinaire du LCGB-SEA en mars 2013 afin de pouvoir se positionner et se préparer au mieux pour les élections sociales de novembre 2013.

La soirée s'est terminée avec un verre de l'amitié.

## 2012 General Assembly of LCGB-SEA

On November 27<sup>th</sup> 2012, the LCGB's Aviation Employees Trade Union (SEA) held its 5<sup>th</sup> Ordinary General Assembly at Hotel IBIS in Findel.

The trade union office of LCGB-SEA was represented by the president Paul REUTER, the two Vice Presidents Alberto HENRIQUES CARVALHOSA and Astrid MOSEL, as well as the Trade Union Secretary Aloyse KAPWEILER. The National President of LCGB Patrick DURY was the guest of honor.

After Paul REUTER's words of welcome, Aloyse KAPWEILER presented the activity report on the year gone by. The revocation of the collective bargaining agreements by Cargolux and Luxair, as well as the subsequent demonstration on November 13th 2012 before the Chamber of Deputies in which some 1.500 persons participated, were the main events of the past year.

After the approval of LCGB-SEA action program which had been presented by Astrid MOSEL, the National President of LCGB Patrick DURY made a short address to the assembly participants. In his speech, he deplored the way social justice appears to be disappearing in Luxembourg, as we see from the Government's abolition of the early retirement provision "préretraite-solidarité". This is an incomprehensible act, since those provisions were intended as an anti-crisis measure to counter the rise in unemployment.

Finally, it was decided to organize an Extraordinary General Assembly of LCGB-SEA in March 2013 for a good preparation of the social elections which will take place in November 2013.

The evening concluded with participants sharing a friendly drink.

## Journée de réflexion de la section d'entreprise du LCGB pour le personnel au sol

La société CARGOLUX a dénoncée la convention collective en date du 28 septembre 2012. Cette démarche agressive de la direction est un indice clair pour un changement de mentalité patronale face au dialogue social au Luxembourg.

Face à ce constat, la section d'entreprise du LCGB pour le personnel au sol de Cargolux s'est réunie le 4 janvier 2013 pour une journée de réflexion visant une préparation de la stratégie à poursuivre lors des négociations de la convention collective de la société.

Suite à la dénonciation de la convention collective par la société et vu les revendications patronales pour le moins floues, il était nécessaire d'informer les membres afin de pouvoir recueillir les échos et de déterminer la marche à suivre.

La réunion s'est terminée par la finalisation d'une position commune qui servira de base pour les démarches futures du LCGB dans ce dossier difficile et important.



## Day of reflection for LCGB's corporate section of ground staff

On September 28<sup>th</sup> 2012, Cargolux has revoked the collective bargaining agreement. This aggressive act by the management is a clear indication of a change in mentality of the employers when they face social dialogue in Luxembourg.

Given these facts, LCGB's corporate section for Cargolux ground staff met on January 4<sup>th</sup> 2013 for a day of reflection on how to prepare the strategy to be followed in the negotiations over a collective bargaining agreement with the company.

Pursuant to the company's revocation of the collective bargaining agreement and given the rather vague claims of the employers, it was necessary to inform the members so as to collect their responses and determine the steps to be taken.

The meeting ended with a agreement on a common position which will serve as the basis for future actions by LCGB in this difficult and important case.



## Journée de formation des délégués du LCGB

Le 21 novembre 2012, les membres des délégations de Luxair et de lux-Airport ont participé à une journée de formation portant sur la préparation des élections sociales de novembre 2013.

Le formateur Jean Marie NEYERS a su enthousiasmer les participants en donnant des précisions quant aux transpositions d'initiatives syndicales dans la vie quotidienne des sociétés. Ensuite, le secrétaire syndical du LCGB, Aloyse KAPWEILER, a pris la parole pour approfondir les moyens de communication entre les délégués et le personnel des différentes entreprises.

Cette journée intéressante et instructive s'est terminée avec une liste bien remplie de projets à poursuivre.

## Weiterbildungsseminar der Personalvertreter des LCGB

Am 21. November 2012 haben die Mitglieder der Personaldelegation von Luxair und lux-Airport an einem Weiterbildungsseminar betreffend der Vorbereitung der Sozialwahlen vom November 2013 teilgenommen.

Der Ausbilder Jean-Marie NEYERS hat die Anwesenden mit seinen Anregungen und diversen Einzelheiten betreffend der täglichen Umsetzung von gewerkschaftlichen Initiativen in den Betrieben zu fesseln vermocht. Anschliessend hat LCGB-Gewerkschaftssekretär Aloyse KAPWEILER spezifische Tricks für die Kommunikations zwischen den Delegierten und dem betroffenen Personal vorgetragen.

Am Ende des interessanten und lehrreichen Weiterbildungsseminars konnte eine gut gefüllten Liste von anstehenden Projekten zusammengestellt werden.



## Catalogue de questions sur Cargolux et Luxair

### Premières discussions constructives sur l'avenir du Findel

Le 20 novembre 2012, le LCGB a adressé au Ministre de Développement Durable et des Infrastructures Claude Wiseler et au Ministre de l'Economie Etienne Schneider un courrier avec 42 questions en relation avec les évènements des sociétés Cargolux et Luxair.

Le 23 janvier 2013, les ministres ont reçu à ce propos une délégation du LCGB composée du président national Patrick DURY, du secrétaire syndical responsable pour le secteur de l'aviation Aloyse KAPWEILER et des représentants Alain KIEFFER, Marc KEMMER et Victor Hugo MARTINS PEREIRA (Luxair) et Astrid MOSEL et Yves HENDEL (Cargolux).

Cette entrevue s'est déroulée dans une atmosphère positive et constructive. Bien que plusieurs questions puissent actuellement pas être élucidées, car leurs réponses dépendent des revues stratégiques qui n'étaient pas encore finalisées à ce moment, bon nombre de clarifications ont pu être fournies par les deux ministres :

- L'état actuel du Findel se présente comme suit : de 2011 à 2012, le nombre de passagers a augmenté de 1,79 à 1,91 millions tandis que le tonnage du fret a diminué de 656.000 à 615.000 tonnes.
- Un audit mené en janvier 2013 a également fait ressortir plusieurs points forts de l'aéroport de Luxembourg. Il s'agit notamment des taxes d'atterrissement qui sont tout à fait compétitives en Europe.
- Finalement, les ministres ont informé que Paul HELMINGER sera dès à présent pour les syndicats le porte-parole de l'actionnariat luxembourgeois de Cargolux et de Luxair.

**Ce sont surtout la stratégie et le business plan qui doivent garantir la pérennité des sociétés tout en respectant le modèle social luxembourgeois. Afin de garantir la sauvegarde des emplois et des existences des salariés concernés, le LCGB revendique la participation active des représentants du personnel au processus de l'élaboration de la stratégie et du business plan. C'est dans cette optique que le LCGB adressera un courrier au porte-parole Paul HELMINGER pour demander une entrevue urgente sur la stratégie et le business plan des sociétés Cargolux et de Luxair.**

Pour conclure, les ministres ont souligné que l'avenir du Findel et le développement du secteur de la logistique sont interdépendants. Vu que l'un constitue la condition pour l'autre, le LCGB réitère une fois de plus sa revendication pour la convocation d'une deuxième réunion de la tripartite « transport aérien » et ce immédiatement après la clôture des revues stratégiques de Cargolux et de Luxair.

## Catalogue of questions on Cargolux and Luxair

### First constructive debates on the future of Findel airport

On November 20<sup>th</sup> 2012, the LCGB addressed to the Minister for Sustainable Development and Infrastructures Claude WISELER and to the Minister of Economy Etienne SCHNEIDER a letter with 42 questions in relation to events concerning the companies Cargolux et Luxair.

On January 23<sup>th</sup> 2013, the ministers received in this respect a LCGB delegation composed of national president Patrick DURY, the responsible trade union secretary for the aviation sector Aloyse KAPWEILER and the representatives Alain KIEFFER, Marc KEMMER and Victor Hugo MARTINS PEREIRA (Luxair) as well as Astrid MOSEL and Yves HENDEL (Cargolux).

This meeting took place in a positive and constructive atmosphere. Although several questions could not be clarified, because their answers depend on strategic reviews which weren't finalized at the time, quite a number of clarifications could be given by both ministers:

- The actual situation at Findel comes as follows: From 2011 until 2012, the number of passengers augmented from 1,79 to 1,91 millions while the tonnage of freight diminished from 656.000 to 615.000 tons.
- An audit led in January 2013 also brought to light several strong points of Luxembourg airport. Notably, landing taxes are completely competitive in Europe.
- Finally, the ministers informed LCGB that from now on the spokesperson of the Luxembourgish shareholders in Cargolux and Luxair Paul HELMINGER will be the trade union contact person.

**The survival of the companies with respect to the Luxembourg social model will mostly depend on the strategy and the business plan. In order to safeguard the jobs as well as the existence of the staff concerned, the LCGB is requesting the active participation of the personnel representatives in the development process of the strategy and the business plan. In this regard the LCGB addressed a letter to Paul HELMINGER in order to ask for an urgent meeting about the strategy and the business plan of Cargolux and Luxair.**

To conclude, the ministers underlined that the future of Findel airport as well as the development of the logistics sector are interdependent. In view of the fact that one constitutes a condition for the other, the LCGB iterates one more time its claim to call in a second meeting of the tripartite "air transport" and this immediately after the strategic reviews of Cargolux and Luxair have been finalized.



## Journée d'action européenne de l'European Cockpit Association (ECA) « Marche pour la sécurité » du LCGB et de l'ALPL

Le 22 janvier 2013, le LCGB et l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) ont organisé dans le cadre d'une journée d'action européenne de l'European Cockpit Association (ECA) une « marche pour la sécurité » à l'aéroport de Luxembourg.

Le but de cette action étant de sensibiliser les passagers aux questions de sécurité face à la nouvelle réglementation européenne concernant la limitation du temps de vol. En effet, les nouvelles normes permettront aux compagnies aériennes d'appliquer des horaires de vol dangereux vu que les équipages pourront être amenés à effectuer un service d'une durée de 20, voire de 22 heures.



Les discours tenus à l'occasion de la « marche pour la sécurité » du 22 janvier 2013 peuvent être visionnés à l'adresse suivante :

<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Vous pouvez consulter plus d'informations concernant le sujet sur Internet aux adresses [www.dead-tired.eu](http://www.dead-tired.eu) et [www.flighthdutytimes.eu](http://www.flighthdutytimes.eu)!

## Europäischer Aktionstag der European Cockpit Association (ECA) LCGB und ALPL organisieren « Marsch für Sicherheit »

Am 22. Januar 2013 haben der LCGB und die Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) im Rahmen eines europäischen Aktionstages der European Cockpit Association (ECA) einen "Marsch für Sicherheit" am Flughafen Luxembourg veranstaltet.

Ziel dieser Aktion war es die Fluggäste auf Sicherheitsfragen, die sich im Zuge der neuen europäischen Regelung der Flugzeiten stellen, aufmerksam zu machen. Die neuen Normen ermöglichen es den Fluggesellschaften nämlich gefährliche Flugzeiten durchzuführen, da die Dienstzeiten der Crews sich nun auf 20 bis 22 Stunden belaufen können.



Die Ansprachen zum « Marsch für Sicherheit » vom 22. Januar 2013 können im Internet unter folgender Adresse angesehen werden :

<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Internet unter [www.dead-tired.eu](http://www.dead-tired.eu) oder [www.flighthdutytimes.eu](http://www.flighthdutytimes.eu) !

## Aéroport de Luxembourg

# La sécurité ou la liberté personnelle ?

Ces derniers temps, les contrôles d'accès pour les salariés de l'aéroport de Luxembourg ont été renforcés. Les services de sûreté de la société exploitante de l'aéroport, lux-Airport ont eu ordre de fouiller « tout objet porté » à l'entrée des salariés de l'aéroport.

L'ampleur de ces contrôles est pourtant surprenante, le personnel de sûreté est contraint à fouiller les portefeuilles, et même le « contenu » des sandwiches des salariés. Face à ces constats, le LCGB se pose la question de la légitimité et de la justification de telles mesures :

- Est ce que le secret bancaire est préservé si les salariés de l'aéroport de Luxembourg doivent se laisser faire contrôler leurs cartes de crédit ?
- Est ce que les agents de sûreté ont l'autorité et la légitimité de procéder à de telles fouilles ?
- Pourquoi les agents de sûreté ne sont pas en possession des moyens techniques qui rendraient de telles fouilles inutiles ?
- Est ce que les droits des salariés de l'aéroport de Luxembourg ne sont pas bafoués lors de telles fouilles ?

Les salariés contrôlés ressentent ces fouilles comme dégradantes et humiliantes, mais aussi les agents de sûreté sont mal à l'aise face à ces nouvelles directives de lux-Airport.

En janvier 2013, la Commission Européenne a mené un audit à l'aéroport de Luxembourg. A ce sujet, le LCGB espère que les contrôles d'accès n'ont pas été présentés comme étant la règle pendant la durée de l'audit et que tout revient à la « normale » après la clôture de l'audit.

Il est à noter que d'autres aéroports européens, qui sont équipés de façon adéquate, ne procèdent pas à de telles fouilles.

**Le LCGB est intervenu auprès des autorités compétentes qui nous ont confirmées d'intervenir auprès de lux-Airport afin de trouver une solution à ce problème.**

## Flughafen Luxemburg

# Sicherheit oder persönliche Freiheit?

In jüngster Zeit wurden die Zugangskontrollen für Arbeitnehmer des Flughafens Luxemburg verstärkt. Die Sicherheitsdienste der Flughafenbetreibergesellschaft lux-Airport haben die Order, „jedes getragene Objekt“ am Diensteingang des Flughafens zu durchsuchen.

Die Tragweite dieser Kontrollen überrascht hingegen. Das Sicherheitspersonal ist angehalten, Geldbörsen und sogar den „Inhalt“ von Sandwiches der Angestellten zu durchsuchen. Der LCGB stellt sich diesbezüglich die Frage ob solche Maßnahmen überhaupt legitimiert und gerechtfertigt sind:

- Ist das Bankgeheimnis geschützt, wenn die Arbeitnehmer des Flughafens Luxemburg Kontrollen Ihrer Kreditkarten über sich ergehen lassen müssen?
- Verfügen die Sicherheitsbeamten über die Autorität und Legitimation für derartige Durchsuchungen?
- Weshalb stehen den Sicherheitsbeamten nicht entsprechende technische Mittel, die derartige Durchsuchungen unnötig machen würden, bereit?
- Werden die Rechte der Arbeitnehmer des Flughafens Luxemburg nicht durch derartige Durchsuchungen mit Füßen getreten?

Die kontrollierten Mitarbeiter empfinden die Durchsuchungen als erniedrigend und auch die Sicherheitsbeamten fühlen sich bei der Durchsetzung der neuen Anweisungen von lux-Airport nicht wohl in ihrer Haut.

Im Januar 2013 führte die Europäische Kommission ein Audit am Flughafen Luxemburg durch. Der LCGB hofft, dass die Zugangskontrollen bei diesem Audit nicht als normale Vorschrift präsentiert wurden und dass nach Abschluss des Audits alles wieder „normal“ verläuft.

Es sei angemerkt, dass an anderen europäischen Flughäfen, die entsprechend ausgerüstet sind, keine derartigen Durchsuchungen vorgenommen werden.

**Der LCGB ist bei den zuständigen Behörden eingeschritten. Diese haben uns zugesagt, dass sie bei lux-Airport intervenieren werden, um eine Lösung für dieses Problem zu finden.**



## The new collective bargaining agreement has been signed

On December 20th 2012, the International School of Luxembourg (ISL) Employees' collective bargaining agreement (CBA) has been renewed after six negotiation meetings.

The trade unions LCGB und OGBL and the Human Resource Committee of the ISL Board of Governors worked round to the following results:

1. The 191 ISL-employees included in the CBA will benefit from:
  - a one-time payment of 950 € as of the date of signature of the agreement,
  - a flat monthly increase to all steps of the salary scales for the faculty members, nurses, assistants, administrative and technical staff members of 40 € (an increase of 0,53 % to 1,80 %) as of September 2013,
  - a flat monthly increase to all steps of the salary scales for the faculty members, nurses, assistants, administrative and technical staff members of 25 € (an increase of 0,33 % to 1,11 %) as of September 2014,
  - a simplification of the personal business day-granting procedure,
  - one additional day of leave for family reasons.
2. The 21 assistants will benefit of a 4 hour-increase of their weekly working hours (11,8 %) and those who have achieved a qualification which includes at least two years of post-secondary study within a field of study directly related to the position will be placed on a new salary scale (an increase of 4,05 % to 8,00 %).
3. The 20 administrative and technical staff members will receive lunch vouchers for one more month.
4. During the School's Winter break, the 4 technical staff members will be granted collective leave.
5. Twice each academic year, 45 minutes of the weekly staff meeting will be devoted to the business of the Staff Association as determined by the Staff Delegation.
6. The staff delegation will be associated to the organization of the election of the faculty member on the board of governors and during the election a staff delegate, appointed by the staff delegation will be a member of the electoral office and participate in the ballot counting.

The new agreement has a term of three years, effective from September 1<sup>st</sup> 2012 to August 31<sup>th</sup> 2015.

## La nouvelle convention collective a été signée

Après six réunions de négociation, la nouvelle convention collective de travail pour les salariés de l'International School of Luxembourg (ISL) a enfin été signée le 20 décembre 2012.

Les syndicats LCGB et OGBL et le Conseil d'administration de l'ISL ont convenu du résultat suivant:

1. Les 191 salariés de l'ISL-qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail, bénéficieront:
  - d'une prime unique de 950 €, payable lors de la signature,
  - au 1<sup>er</sup> septembre 2013, d'une hausse de 40 € de chaque échelon pour les enseignants, les infirmières, les assistants, le personnel administratif et technique (une augmentation entre 0,53 % et 1,80 %),
  - au 1<sup>er</sup> septembre 2014, d'une hausse de 25 € de chaque échelon pour les enseignants, les infirmières, les assistants, le personnel administratif et technique (une augmentation entre 0,33 % et 1,11 %),
  - d'une simplification de la procédure d'octroi des jours de congé pour affaires personnelles,
  - d'un jour de congé pour raisons familiales supplémentaire.



Céline CONTER

Santé et Soins  
Ecoles privées  
cconter@lcgb.lu



2. Les 21 assistants bénéficieront d'une augmentation de leur durée de travail hebdomadaire de quatre heures (11,8 %) et ceux qui ont une qualification comportant au moins deux ans d'études postsecondaires dans une matière relative à leur emploi se verront placés dans un nouveau barème (augmentation entre 4,05 % et 8 %).
3. Les 20 membres du personnel administratif et technique recevront pendant un mois de plus de chèques-repas.
4. Les 4 membres du personnel technique bénéficieront de congé collectif pendant les vacances scolaires d'hiver.
5. Deux fois par année scolaire, 45 minutes de la réunion du personnel hebdomadaire seront mises à disposition de la délégation du personnel.
6. La délégation du personnel participera à l'organisation de l'élection du représentant des enseignants dans le conseil d'administration et un délégué du personnel sera membre du bureau de vote et participera au dépouillement du scrutin.

La nouvelle convention collective a une durée de trois ans et sera effective du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015.

## St George's International School

### The collective bargaining agreement negotiations have started



At the end of November 2012, the Board of Governors and the LCGB opened the negotiations for a new Collective Bargaining Agreement (CBA) for the employees at St George's. The negotiations were formally initiated on Wednesday, November 28th, 2012. The first meetings were held in a constructive spirit and the current schedule has been respected until now.

Amongst the Negotiation Committee representing the staff are James MULRENNAN, Elaine WATSON, Trevor HEARFIELD, Céline CONTER, Cyril THOMAS and Kerry TRANTER.

### Les négociations collectives ont commencées

Fin novembre 2012, le conseil d'administration et le LCGB ont commencé les négociations pour la nouvelle convention collective des salariés de St. George's. Les négociations ont officiellement commencées le mercredi 28 novembre 2012. La première réunion a eu lieu dans une atmosphère très constructive et l'échéancier fixé a été respecté jusqu'ici.

James MULRENNAN, Elaine WATSON, Trevor HEARFIELD, Céline CONTER, Cyril THOMAS et Kerry TRANTER sont les membres de la commission de négociations qui représente le personnel.



## Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL)

### Entrevue entre le LCGB-Santé et la FHL

Le 26 octobre 2012, une délégation du LCGB-Santé a rencontré la FHL. Le président de l'FHL a donné des explications quant aux changements des statuts ainsi que sur les nouvelles missions de la FHL. (cf. notre article paru à la page 35 du Soziale Fortschritt n° 4/2012). De plus, les dossiers d'actualité du secteur hospitalier ont été discutés.

### Verband der luxemburgischen Krankenhäuser (FHL)

### Unterredung zwischen dem LCGB-Gesundheit und der FHL

Eine Delegation der LCGB-Gesundheit traf die FHL am 26. Oktober. Der FHL-Präsident gab Erklärungen zu den Änderungen der Statuten sowie zu den neuen Missionen der FHL (cf. unser Artikel auf Seite 35 im Soziale Fortschritt n° 4/2012). Darüber hinaus wurde über aktuelle Themen im Krankenhaussektor gesprochen.



## Le protocole d'accord a été signé

Les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) ont signé le 21 décembre 2012 un protocole d'accord pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) pour les salariés des établissements hospitaliers luxembourgeois.

**Le protocole d'accord a une durée de validité du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2013 et reprend les améliorations suivantes :**

- **Pécule de vacances :** Augmentation du pécule de vacances de 19 points indiciaires à partir de l'année 2013.
- **Premier échelon de la carrière OU 1.0 :** Adaptation au salaire social minimum.
- **Déclaration d'obligation générale :** La FHL a donné une suite favorable à la revendication du LCGB quant à l'obligation générale de la CCT.
- **Organisation du temps de travail :** Le plafond de +/- 10 heures de la période de référence mensuelle des salariés à temps partiel est calculé au prorata de la durée de leur tournée de travail réelle (pour les temps partiels faisant des tournées de 6,8 ou 10 heures).

**Afin d'améliorer les conditions générales de travail du salarié dans le secteur hospitalier, d'autres points discutés lors des négociations collectives feront prochainement l'objet dans différentes plateformes :**

- **Rémunération par fonctions et revalorisation des carrières :** Les parties se sont engagées de prolonger les travaux de la plate-forme « Rémunération par fonctions et reclassification des carrières ».
- **Protection et garantie de l'emploi :** Pour assurer la sauvegarde des emplois dans le secteur hospitalier, les parties se sont engagées à discuter d'une reformulation de l'art. 36 de la CCT FHL dans le cadre d'une plate-forme « Sauvegarde de l'emploi ».
- **Texte coordonné et traduction :** Les parties se sont engagées à finaliser un nouveau texte coordonné tant en version française qu'en version allemande.
- **Réforme dans la fonction publique :** Les parties se sont engagées à analyser ensemble et dans sa globalité l'impact de la réforme dans la fonction publique, notamment au regard de l'art. 28 de la CCT FHL.

**Une copie du protocole d'accord peut être demandée auprès de votre délégation ou de la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER (Tél : +352 49 94 24-243 / Email : cconter@lcgb.lu).**



## Kollektivvertrag der Luxemburger Krankenhäuser (FHL)

## Das Vereinbarungsprotokoll wurde unterzeichnet

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Verband der Luxemburger Krankenhäuser (FHL) unterzeichneten am 21. Dezember 2012 ein Vereinbarungsprotokoll zur Erneuerung des Kollektivvertrages für die in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer.

**Das Vereinbarungsprotokoll gilt vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013 und beinhaltet folgende Verbesserungen:**

- **Urlaubsgeld:** Ab 2013 Erhöhung des Urlaubgeldes um 19 Indexpunkte.
- **I. Stufe der Laufbahn OU 1.0:** Anpassung an den Mindestlohn.
- **Allgemeinverbindlichkeitserklärung:** Der Verband FHL hat sich mit der Forderung des LCGB für eine Allgemeinverbindlichkeit des Kollektivvertrages einverstanden erklärt.
- **Arbeitszeitorganisation:** Die Berechnung der +/- 10 Stunden der monatlichen Referenzperiode wird für Teilzeitbeschäftigte an die tatsächliche Arbeitsdauer angepasst (dies gilt für die Teilzeitbeschäftigung von 6, 8 oder 10 Stunden).

**Mit dem Ziel die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in den Krankenhäusern zu verbessern, werden demnächst weitere in den Kollektivvertragsverhandlungen bereits angesprochene Punkte in verschiedenen Arbeitsgruppen behandelt:**

- **Funktionsbezogene Vergütung und Aufwertung der Karrieren:** Die Parteien haben vereinbart die Arbeiten der Arbeitsgruppe « Rémunération par fonctions et reclassification des carrières » fortzuführen.
- **Schutz und Absicherung des Arbeitsplatzes:** Um die Arbeitsplätze in den Krankenhäusern zu sichern, einigten sich die Parteien auf eine Neuformulierung von Art. 36 des Kollektivvertrages und haben beschlossen, zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe « Sauvegarde de l'emploi » zu bilden.
- **Koordination und Übersetzung des Kollektivvertrages:** Die Parteien haben vereinbart einen neuen koordinierten Text zu erstellen, dies sowohl in einer französischen und als auch in einer deutschen Fassung.
- **Reform im öffentlichen Dienst:** Die Parteien haben beschlossen, die Auswirkungen der Reform im öffentlichen Dienst in ihrer Gesamtheit zu analysieren, insbesondere im Hinblick auf Art. 28 des FHL-Kollektivvertrages.

**Es besteht die Möglichkeit eine Kopie des Vereinbarungsprotokolls bei Ihrer Personalvertretung oder bei der LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER (Tel: +352 49 94 24-243 / E-Mail: cconter@lcgb.lu) anzufragen.**



## Institut national de chirurgie cardiaque et de cardiologie interventionnelle (INCCI)

### Saint Nicolas de passage au INCCI

Le 6 décembre 2012, les salariés de l'INCCI attendaient avec impatience l'arrivée de Saint Nicolas. La délégation l'a aidé à distribuer les St. Nicolas en chocolat et a profité de l'occasion de souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année au personnel.



### LCGB-Santé, Soins et Social

### Dîner de fin d'année du comité fédéral

Pour remercier les membres du comité de la fédération LCGB-Santé, Soins et Social de leur engagement pendant l'année 2012, les secrétaires syndicaux Céline CONTER et Laurent FEIEREISEN les ont invités à un dîner.

La soirée s'est passée dans une ambiance de convivialité. Les membres du comité se sont séparés en se souhaitant les meilleurs voeux pour les fêtes de fin d'année, en espérant se revoir en bonne santé pour l'année des élections sociales.



## Nationales Institut für Herzchirurgie und Interventionnelle Kardiologie (INCCI) Sankt Nicolaus zu Besuch im INCCI

Am 6. Dezember 2012 warteten die Mitarbeiter des INCCI gespannt auf die Ankunft des Hl. Nikolaus. Die Personalvertretung half ihm die Schokoladennikoläuse an die Mitarbeiter zu verteilen und nutzte die Gelegenheit, glückliche Festtage zu wünschen.

### LCGB-Gesundheit, Pflege und Soziales Jahresendeessen des Fachverbandsvorstandes

Die Gewerkschaftssekreteré Céline CONTER und Laurent FEIEREISEN haben die Vorstandsmitglieder des Fachverbandes LCGB-Gesundheit, Pflege und Soziales zu einem Abendessen eingeladen, um ihnen für den das ganze Jahr 2012 über geleisteten Einsatz zu danken.

Der Abend verlief in einer freundschaftlichen Stimmung. Alle Teilnehmer haben sich am Ende des Abends die besten Wünsche für die Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr gewünscht, in der Hoffnung sich im Jahr der Sozialwahlen in bester Gesundheit wieder zu sehen.

## Séance académique à l'occasion du 10<sup>e</sup> anniversaire du Centre de formation Professionnelle continue (CFPC) Dr Robert Widong

Le 7 novembre 2012 a eu lieu au Centre des Arts Pluriels à Ettelbrück une séance académique organisée pour célébrer les 10 ans du CFPC Dr Robert Widong. Le CFPC Dr Robert Widong a été officiellement constitué le 6 novembre 2002. Les partenaires sociaux, la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) (anciennement Entente des Hôpitaux Luxembourgeois) et les organisations syndicales (LCGB et OGBL), avaient décidé d'un commun accord de créer dans le cadre de la convention collective du secteur hospitalier, une association pour la formation professionnelle continue dont les principes de fonctionnement reposent sur les critères de parité entre les deux parties.

Un des objectifs formulés à la création du CFPC Dr Robert Widong est la prospection de l'information relative aux offres de formation continue offertes au Luxembourg et à l'étranger. Depuis 2006, l'objectif fixé est de développer des programmes de formation sectoriels pour toutes les catégories de salariés des établissements membres de la FHL et du secteur de la santé élargi. En 2011, près de 2000 participants se sont inscrits à 141 formations proposées par le CFPC Dr Robert Widong.

Lors de son allocution, le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO qui a souligné que le CFPC Dr Robert Widong est le seul Centre de Formation au Grand-Duché de Luxembourg à disposer d'une structure organisationnelle paritaire et qu'il devrait servir ainsi d'exemple.

La présidente du CFPC Dr Robert Widong, Monique BIRKEL, a mentionné dans son discours la présence depuis 2002 d'un nouvel acteur dans la chaîne de la formation continue et le soutien, de la part du CFPC, des organes responsables de la formation continue dans les établissements membres de la FHL.

Les perspectives d'avenir, dont l'installation des futurs locaux du CFPC Dr Robert Widong sur le site de l'Université Esch/Belval fin 2014, ont été présentées par le vice-président du CFPC Dr Robert Widong Rainer WEINANDI. Trois types de locaux sont prévus : Les bureaux dans le bâtiment « Maison de l'Innovation », des salles de formation dans le bâtiment « Maison du Savoir » et un centre de simulation dans la « Halle d'Essais Ingénieurs ».

Le fil conducteur des stratégies d'avenir sera l'évolution de notre institution vers un Centre de Formation Professionnelle Continue avec un centre de simulation intégré. A côté de l'organisation d'actions de formation continue (classiques et simulation), d'autres objectifs seront donc poursuivis comme la mise en place d'une plateforme d'échange d'informations sur la formation continue, la prospection par rapport à l'évolution des soins et des référentiels de compétence ou l'offre de consultance en matière d'ingénierie de formation continue.

Le verre de l'amitié qui s'en est suivi a permis aux participants d'échanger des expériences et souvenirs communs dans une ambiance conviviale.



## CCT SAS

### Plus de prime unique mensuelle de 1,5% dès janvier 2013 ?

L'accord signé en date du 29 juillet 2011 stipule qu'il n'y aura plus de prime unique mensuelle dès janvier 2013 : les représentants patronaux veulent utiliser cet argent pour financer l'instauration d'une rémunération par fonction. Comme le LCGB-Santé, Soins et Social se méfie de ce principe de rémunération, nous proposons d'inclure ces 1,5% dans la valeur du point indiciaire de la CCT SAS.

Les négociations continueront en 2013 ! Le LCGB-Santé, Soins et Social lance un appel à tous les employeurs concernés et leur demande d'approvisionner des réserves dès maintenant afin d'être en mesure de procéder au paiement de ce que sera le résultat des négociations.



**Laurent FEIEREISEN**

Socio-éducatif  
lfeiereisen@lcgb.lu

## SAS-Kollektivvertrag

### Keine einmalige Monatsprämie von 1,5% ab Januar 2013 ?

Das am 29. Juli 2011 unterschriebene Abkommen hält fest, dass die Auszahlung der einmaligen Monatsprämie von 1,5% ab Januar 2013 nicht mehr erfolgt: die Arbeitgebervertreter wollen dieses Geld verwenden, um eine funktionsbezogene Entlohnung einzuführen. Da der LCGB-Gesundheit und Soziales Zweifel an einem solchen Bezahlungsmodus hat, schlagen wir vor, die 1,5% in den Punktwert des Kollektivvertrages einfließen zu lassen.

Die Verhandlungen werden 2013 weitergeführt! Der LCGB-Gesundheit und Soziales ruft die betroffenen Arbeitgeber auf, schnellstmöglich eine Geldreserve anzulegen, damit sie in der Lage sind, die Zahlungen zu betätigen, falls diesen im Rahmen der Verhandlungen zugestimmt werden.

## Fondation Autisme Luxembourg

### Journée de formation des délégués du LCGB

Le 19 décembre 2012, le président de la délégation Mario HILGERS et la vice-présidente Jeanne MUKA ont suivi une formation concentrée sur les élections sociales de 2013. Le formateur Jean-Marie NEIERS leur a pu donner le plein de conseils aussi bien dans le recrutement que dans la présentation de la délégation.

Après un déjeuner convivial, les travaux se sont tournés autour du plan d'action et de la constitution de la liste des candidats. Avec le sentiment d'être bien encadré, les deux délégués représenteront le LCGB à sa juste valeur.

### Weiterbildungsseminar für die LCGB-Delegierten

Am 19. Dezember 2012 haben der Delegationspräsident Mario HILGERS und die Vizepräsidentin Jeanne MUKA an einem Weiterbildungsseminar betreffend die Sozialwahlen 2013 teilgenommen. Der Ausbilder Jean-Marie NEIERS konnte ihnen viele Ratschläge geben, sowohl über die Mitgliederwerbung wie auch über die Vorstellung der Delegation.

Nach einem gemütlichen Essen drehten sich die Arbeiten rund um den Aktionsplan und die Vorbereitung der Kandidatenliste. Mit dem Gefühl einer guten Betreuung werden die beiden Delegierten den LCGB angemessen vertreten.



## Hospice Civil de Hamm

### La délégation remercie leurs collègues de travail pour leur confiance

Du 11 au 13 décembre 2012, la délégation du personnel de l'Hospice Civil de Hamm a distribué un petit cadeau à l'occasion des fêtes de fin d'année, ceci dans le but de remercié l'ensemble des salariés de la maison pour la confiance qu'ils témoignent et qu'ils ont témoignée tout au long de l'année 2012.

Aussi bien les salariés que la direction ont apprécié ce petit geste de la part de la délégation. En se sens, le LCGB-Santé, Soins et Social se joint aux vœux de la délégation.

## Hospice Civil in Hamm

### Die Delegation dankt ihren Arbeitskollegen für ihr Vertrauen

Vom 11. bis 13. Dezember 2012 hat die Personaldelegation des Hospice Civil in Hamm im Vorfeld der Festtage zum Jahresende kleine Geschenke verteilt, um so allen Arbeitnehmern des Hauses zu danken für das Vertrauen, das sie der Delegation das ganze Jahr 2012 über geschenkt haben.

Sowohl die Arbeitnehmer als auch die Direktion haben diese kleine Geste der Personalvertreter sehr geschätzt. In diesem Sinne schließt sich der LCGB-Gesundheit, Pflege und Soziales den Wünschen der Delegation an.



## Hospice Civil Hamm

### Création d'une équipe d'entreprise du LCGB

Le 11 octobre 2012, les membres, militants et délégués du LCGB auprès de l'Hospice Civil de Hamm se sont organisés en équipe d'entreprise. Cette équipe d'entreprise a pour but de soutenir le travail de la délégation du personnel.

Dans un premier temps, les membres de cette équipe d'entreprise du LCGB vont préparer les élections sociales 2013. Il est également prévu d'organiser dans des intervalles réguliers des séances d'informations et des formations.

### Gründung einer LCGB-Betriebsmannschaft

Am 11. Oktober 2012 haben die Mitglieder, Militanten und Delegierten des LCGB im Hospice Civil in Hamm eine Betriebsmannschaft gegründet. Diese LCGB-Betriebsmannschaft hat als Ziel die Arbeit der Personaldelegation zu unterstützen.

In einer ersten Phase werden die Mitglieder dieser LCGB-Betriebsmannschaft die Sozialwahlen 2013 vorbereiten. Es ist außerdem geplant, in regelmäßigen Abständen Informationssitzungen und Weiterbildungskurse zu veranstalten.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Carole NOESEN, Martine FRIEDRICH, Tom MARSON, Mylène DOSTERT, Rosie BRANDENBURGER, Monia HALLER, Michèle RICKAL, Sandrine BOSSELER, Claude FABECK, Vanda Baiao, Andre BERNARDO, Laurent FEIEREISEN (secrétaire syndical du LCGB / LCGB-Gewerkschaftssekretär)

### Nouveau collaborateur du LCGB

Depuis janvier 2013, Patrick MICHELET est secrétaire syndical du LCGB. Il renforce l'équipe du LCGB dans le secteur des banques et assurances (LCGB-SESF).

Notre collègue Patrick a 45 ans, il est marié et père de deux enfants. Depuis 12 années, il a travaillé dans le secteur bancaire dont 9 années auprès de JP Morgan Asset Management et 3 années auprès de JP Morgan Bank. Pendant 2 ans il a été président de la délégation du personnel de JP Morgan Asset Management. Auprès de JP Morgan Bank, il a ensuite rempli pendant 3 ans la fonction de délégué à l'égalité.

### Neuer Mitarbeiter des LCGB

Patrick MICHELET ist seit Januar 2013 als LCGB-Gewerkschaftssekretär tätig. Er verstärkt das LCGB-Team im Bereich Banken und Versicherungen (LCGB-SESF).

Unser Kollege Patrick ist 45 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei Kindern. 12 Jahre lang war er im Bankenwesen beschäftigt, davon 9 Jahre bei JP Morgan Asset Management und 3 Jahre bei JP Morgan Bank. Er war 2 Jahre lang Vorsitzender der Personalvertretung von JP Morgan Asset Management. Bei JP Morgan Bank übte er anschließend 3 Jahre lang das Mandat des Gleichheitsdelegierten aus.



**Patrick MICHELET**

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

### Convention collective



### Réunion du 17 décembre 2012 devant l'Office National de la Conciliation

A la suite de la réunion de négociation du 16 octobre 2012 qui s'est soldée par un échec, les syndicats ainsi que les représentants du personnel et la direction de Cetrel S.A. se sont rencontrés à nouveau ce 17 décembre devant l'Office National de Conciliation.

Lors de la réunion de conciliation de ce 17 décembre, la direction de Cetrel S.A. a proposé une augmentation financière de 0 % pour 2012 et 2013 et le paiement d'une prime unique de 600 € en janvier 2014.

Les syndicats ont accepté l'octroi de cette prime unique en 2014 mais le montant n'était pas acceptable.

Finalement, les parties sont arrivées à un accord de principe pour une prime unique de 900 € payable en janvier 2014 aux salariés barémisés, au prorata temporis du temps de travail.

Les parties se reverront début 2013 pour finaliser le texte de la convention collective 2012/2014 en reprenant cet accord et les modifications qualitatives du texte obtenues lors des négociations.



**Vincent JACQUET**

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

# Déductions d'impôts 2011 et 2012 pour salariés et pensionnés au Luxembourg

| Désignation  | Article numéro L.I.R.  | Déductions / Abattements   | Inscription sur fiche de retenue d'impôt           | Compte pour Résidents                    | Compte pour Non-Résidents  | Déclaration d'impôts / Décompte annuel /Modération d'impôts         | Remarques  |
|--|--|--|--|--|----------------------------|---|--|
| <b>Frais d'obtention</b>   |  |  |  |  |                            |   |  |
| Frais de déplacement   | 105bis 107bis<br>Règl. Gr.-D.  | 99,- €/an<br>par km / ligne droite<br>max 30 km (9)  | d'office   | oui                                      | oui                        | d'office ou sur demande   | Premiers 4 km (396,-€/an dans Barème salaires) Max. 2.970,-€/an (30 km)  |
| Frais d'obtention  | 107  | Salariés : 540,- €/an<br>Retraité : 300,- €/an   | Complément des frais<br>oui > 540,-<br>> 300,- (1) | oui                                      | oui                        | d'office ou frais effectifs   | montant forfaitaire d'office (au Barème salaires) Complément des frais déductibles par pièces justificatives   |
| Frais d'obtention<br>Salariés handicapés   | 107 7  | 654,- €/an jusqu'à<br>1.515,- €/an   | oui<br>(1)   | oui                                      | oui                        | sur demande   | Dépend du degré d'invalidité de 25% - 100% ;   |
| <b>Dépenses spéciales</b>  |  |  |  |  |                            |   |  |
| Montant forfaitaire 480,- € resp. 960,- € (Conjoint salarié). Montant forfaitaire 480,- €/an au Barème salaires. |  |  |  |  |                            |   |  |
| Intérêts débiteurs privé   | 109 1a   | 672,- €/an<br>par personne   | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Déclaration d'impôts ou décompte annuel Fiche de Retenu d'impôt  |
| Primes d'assurances  | 111 1a 1b  | 672,- €/an<br>par personne (10)  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Assurances dégâts matériels ne sont pas déductibles  |
| Prime unique d'assurance décès   | 111 5 et règl. exc.  | échélonné d'après l'âge et nombre d'enfants  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Sauf pour construction / acquisition d'une habitation personnelle ou équipement professionnel 6.000€ jusqu'à 31.200€ / an  |
| Pension complémentaire   | 111bis   | 1.500,- €/an jusqu'à 3.200,- €/an (1 + 1a) ou 3.000-6.400 €/an (2)<br>échélonné d'après l'âge  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Conditions voir loi.<br>< 40 ans 1.500,- €/an<br>40-44 ans 1.750,- €/an<br>45-49 ans 2.100,- €/an<br>50-54 ans 2.600,- €/an<br>55-74 ans 3.200,- €/an                      |
| Prévoyance vieillesse  |  |  |  |  |                            |   |  |
| Régime complémentaire de pension   | Article 110  | 1200 € / an  | non  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Cotisations personnelles régime complémentaire de pension Loi du 08.06.1999  |
| Epargne-logement   | 111 1c   | 672,- €/an<br>par personne   | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Conditions voir loi<br>Les intérêts sont exemptés de l'impôt à la source   |
| Libéralités (Dons)   | 112  | 120,- €/an minimum. (cumul)  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Dons à des établissements d'utilité publique. Également pour des ONG qui ont leur siège à l'étranger. (EUGH 27.01.2009 Az C-318/07)  |
| Divorcé - Entretien  | 109 bis  | A partir de 2011 24.000,- €/ an max.   | oui  | oui                                      | oui*                       | sur demande   | Divorces prononcés par verdict du tribunal ayant le 1.1.1998, sous certaines conditions  |
| <b>Charges extraordinaires:</b>  |  |  |  |  |                            |   |  |
| Dépenses - Montants supportables = Charges Extraordinaires (CE)*   |  |  |  |  |                            |   |  |
| Frais de domesticité et / ou frais de garde d'enfant(s) Dépendance   | 127<br>Règl. Gr.-D. du 28.12.1990                                    | Frais jusqu'à 3.600,- €/an ou comme (CE)*  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Jusqu'à 3.600 €/an<br>Charges > 3.600 €/an déductibles comme CE*   |
| Abattement monoparental (8)  | 154ter   | CIM – Crédit d'impôt max. 750,- €/an non pour frontaliers  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Réduction de l'abattement en cas d'obtention de rente alimentaire entre 1.920,- €/an jusqu'à 3420 €/an et par enfant   |
| Frais de maladie, de décès, d'accident, d'entretien  | 127  | Charges extraordinaires  | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Frais non remboursés par des tiers sont déductibles comme CE*  |
| Enfant ne vivant pas au ménage du contribuable   | 127bis   | max. 3.480,- €/an par enfant (1)   | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Pension / Rente alimentaire  |
| Entretien de proches parents et autres parents dans le ménage du contrib.  | 127  | 575,- €/mois 1 <sup>er</sup> pers.<br>330,- €/mois 2 <sup>me</sup> pers.<br>230,- €/mois 3 <sup>me</sup> pers.<br>déductible comme charges extraordinaires | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Déductibles comme charges extraordinaires (CE)*<br>6900,- €/an 1 <sup>er</sup> pers.<br>3960,- €/an 2 <sup>me</sup> pers.<br>2760,- €/an 3 <sup>me</sup> pers.             |
| Invalidité   | 107 7 127 6  | 150 - 1.455 €/an   | oui  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Dépend du degré d'invalidité à partir de 25% : 150 - 1455 €,-/an   |
| <b>Classes d'impôts:</b> (4) Loi du 21.12.2007   |  |  |  |  |                            |   |  |
| Prolongation du boni pour enfant (4)   | 123bis   | demande à la fin de l'année via déclaration d'impôt  | non  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Bonification d'impôt seulement sur demande fin d'année (à partir d'un revenu entre 67.400,- 76.600 €/an sera réduit)   |
| Séparé, divorcé ou veuf(ve) (classe d'impôt)   | 119 3c   | demande classe d'impôt 2   | (1)  | oui                                      | oui                        | sur demande   | Maintien de la classe d'impôts pour l'année en cours et les 3 années suivantes.  |
| <b>Divers</b>  |  |  |  |  |                            |   |  |
| Hrs supplémentaires (5)  | 115 11<br>Règl. d'administrat.                                       | exempt d'impôt   | non  | oui                                      | oui                        | d'office par l'employeur  | Voir point 5   |
| Supplément pour travail de nuit, dimanche, jours fériés  | 115 11   | exempt d'impôt   | non  | oui                                      | oui                        | d'office par l'employeur  | Les suppléments sont illimités exempt d'impôt.   |
| Abattement compensatoire des salariés ou des retraités (7)   | 139 bis<br>139ter  | crédit d'impôt pour salariés (CIS) et retraités (CIP) de 300 €/an  | oui  | oui                                      | oui                        | d'office  | d'office sur la fiche de retenue d'impôts  |
| Abattement extra-professionnel (2)   | 129b   | 4.500,- €/an   | oui<br>(1)   | oui                                      | oui                        | d'office  | conjoint salarié (inscription d'office). Prolongation (sur demande) jusqu'à 3 ans si un conjoint est salarié et l'autre retraité. montants exonérés par personne au ménage |
| Intérêts débiteurs - construction ou acquisition d'un logement Partenariat (6)                                   | 98<br>Règl. Gr.-D.<br>127 Quarter<br>Loi du 09.07.2004 et 21.12.2007 | 1.500,- €<br>1.125,- €<br>750,- €<br>Imposition collective possible à la fin de l'année  | non<br>0 € / an<br>480 € / an                      | oui<br>oui<br>oui<br>conditions définies | Oui (3)<br>via déclaration | d'impôts<br>Frais d'obtention<br>Dépenses spéciales<br><b>TOTAL</b> | 300 € / an<br>480 € / an<br>780 € / an<br>Voir point 6   |

Siggi FARYS, janvier 2013

## Abattements Forfaïtaires 2012 et 2013 (Barèmes\* des salariés et pensionnés)

| * Salariés :                       | 2012               | 2013              | Salarié conjoint :             | * Pensionnés :     |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|
| Frais d'obtention                  | 540 € / an         | 540€ / an         | Abattement extra-professionnel | 4500 € / an        |
| Frais de déplacement premiers 4 KM | 396 € / an         | 0 € / an          | Frais d'obtention              | 540 € / an         |
| Dépenses spéciales                 | 480 € / an         | 480 / an          | Dépenses spéciales             | 480 € / an         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>1416 € / an</b> | <b>1020€ / an</b> | <b>TOTAL</b>                   | <b>5520 € / an</b> |

## Informations

- 1) Pour les salariés non-résidents (fiche de retenue d'impôts)

Tous les autres déductions se feront par voie d'une déclaration d'impôt sur le revenu à introduire à la fin de l'année.

- 2) Abattement extraprofessionnel

Sur demande, l'abattement sera accordé lorsque l'un des époux réalise des revenus provenant d'une occupation salariée, et l'autre depuis moins de 36 mois (au début de l'année d'imposition) des revenus résultant de pensions ou de rentes.

- 3) Convention bilatérale B + L

Article 24 (4) - Non discrimination (CE)- Arrêt Schott-1999  
Jugement CEJ du 18.07.2007(Lakebrink) et loi du 21.12.2007.  
Les frontaliers sont égaux en droits.

## Changements à partir du 1.1.2008

- 4) Les classes d'imposition pour personnes ou couples ayant un ou plusieurs enfants à charge disparaîtront à partir du 1.1.2008. Pour chaque enfant dans le ménage est accordé un bonus jusqu'à 922,50 € / ans soit par la Caisse Nationale des Prestations Nationales ou par l'Administration des Contributions. (Article 122 LIR)

- 5) Exemption fiscale intégrale et illimitée des rémunérations payées pour heures supplémentaires. (heures supplémentaires + suppléments).

- 6) Partenariat :

L'imposition collective est possible. (classe d'impôt 2). Seulement sur demande en fin d'année.

## Changements à partir du 1.1.2009

- 7) Un crédit d'impôt de 300 € / an remplacera l'abattement compensatoire des salariés ou des retraités, qui seront abolis. Compte aussi pour les indépendants.

- 8) Les familles monoparentales recevront un crédit d'impôt de max. 750 € / an (remplace l'abattement compensatoire pour familles monoparentales). Les frontaliers peuvent recevoir le crédit d'impôt seulement en fin d'année par voie de la déclaration d'impôt.

- Les intérêts de l'épargne logement sont exemptés de l'impôt à la source (2009).

- Le boni pour enfants est mensualisé (C.N.P.F.) à partir du 01.01.2009 (Art. 122 LIR). A partir du 01.10.2010 le boni pour les enfants de plus de 18 ans doit, dans certains cas, être demandé auprès l'administration des contributions si la CNPF ne paie plus les allocations familiales.

## Changements à partir du 1.1.2011

- Augmentation du taux d'imposition maximal de 38% à 39%.
- Augmentation du taux de l'impôt de solidarité pour les personnes physiques de 2,5% à 4,0% si > 150.000 € (1 et 1a) 6,0% si > 300.000 € (2) 6,0% les entreprises de 4,0% à 5,0%

## Changements à partir du 1.1.2013

- 9) Frais de route : Les premiers 4 km ne seront plus pris en considération. Désormais un maximum de 26 km sera accordé.

- 10) Intérêts débiteurs pour crédits consommateurs : Le montant maximal déductible par personne au foyer est réduit de 672 € à 336 € par année.

- Augmentation du taux d'imposition maximal de 39% à 40% Si > 100.000 € / année (1 et 1a) Si > 200.000 € / année (2)

- Augmentation de l'impôt de solidarité : personnes physiques de 4% à 7%. Si > 150.000 € /année (1 et 1a) de 6% à 9%. Si > 300.000 €/année (2) de 6% à 9%. Pour les entreprises de 5% à 7%. Pour les communes de 0% à 2%.

# Steuerabschreibungen 2011 et 2012 für Lohn-, und Gehaltsempfänger und Pensionäre Luxemburg

| Bezeichnung   | Artikel Nr.<br>Steuergesetz                              | Abschreibung   | Lohnsteuerkarte<br>Eintragung möglich             | Gültig für<br>in Luxb.<br>wohnhaft | Gültig für<br>Grenz-<br>gänger         | Lohnsteuerausgleich<br>oder Steuererklärung        | Bemerkungen   |
|---|--|--|---|------------------------------------|--|--|---|
| <b>Werbungskosten</b>   |  |  |   |                                    |  |  |   |
| Fahrtkosten   | 105 bis 107 bis<br>Reg. Gr.-D.                           | <b>99,- € /Jahr</b><br>pro KM/Luftroute<br>Max. 30 KM<br><b>(9)</b>  | Automatisch                                       | Ja                                 | Ja                                     | Automatisch<br>bzw. Antrag                         | Erste 4 km <b>396€ / Jahr</b> in<br>Lohnsteuerabelle<br>Maximum 2.970€ (30km)   |
| Werbungskosten  | 107  | Arbeitnehmer:<br><b>540,- €/Jahr</b><br>bei Pensionen:<br><b>300,- €/Jahr</b>  | Ja bei Mehrkosten<br>> 540<br>> 300<br><b>(1)</b> | Ja                                 | Ja                                     | Automatischer<br>Pauschalbetrag oder<br>Mehrkosten | Pauschalbetrag automatisch (in<br>Lohnsteuerabelle) Mehrkosten absetzbar<br>nur gegen Nachweis  |
| Werbungskosten für<br>Behinderte  | 107 7  | <b>645 €/Jahr</b> bis<br><b>1.515 €/Jahr</b>   | Ja<br><b>(1)</b>                                  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Gestaffelt je nach Grad der Behinderung:<br>25% - 100%  |
| <b>Sonderausgaben:</b> I13 <b>Pauschalbetrag 480,- € bzw. 960,- € (Ehepartner Gehaltsempfänger). Pauschalbetrag von 480,- €/Jahr in Lohnsteuerabelle.</b> |  |  |   |                                    |  |  |   |
| Schuldzinsen  | 109 1a   | <b>672,- €/Jahr</b><br>pro Person  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Möglich durch Steuererklärung<br>Jahresausgleich oder Steuerkarte   |
| Versicherungen  | 111 1a 1b  | <b>672,- €/Jahr</b><br>pro Person<br><b>(10)</b>   | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Nur personenbezogene Versicherungen ,<br>keine Sachversicherungen   |
| Restschuld<br>Versicherung (Einmal<br>Prämie)   | 111 5<br>R.E.  | gestaffelt nach Alter<br>und Kind(er) im<br>Haushalt,  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Gilt nur für Wohnung für eigene Zwecke<br>oder Erwerb einer beruflichen Einrichtung<br>6.000€ bis 31.200€ / Jahr  |
| Zusatzpension<br>Altersvorsorge   | 111 bis  | <b>1.500,- €/Jahr</b> bis<br><b>3.200,- €/Jahr</b> (I + Ia)<br><b>6.400 €/Jahr</b><br>gestaffelt nach Alter<br>Steuerklasse 2                        | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | <b>Besondere Bedingungen siehe Gesetz.</b><br>Gestaffelt nach Alter<br>< 40 Jahre <b>1.500 € / Jahr</b><br>Jahre <b>1.750 € / Jahr</b><br>Jahre <b>2.100 € / Jahr</b><br>Jahre <b>2.600 € / Jahr</b><br>55-74 Jahre <b>3.200 € / Jahr</b> |
| Betriebliche<br>Zusatzpension   | Artikel 110  | <b>1200 € / Jahr</b>   | Nein  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Personliche Beiträge zur Betriebs-<br>zusatzpension Gesetz 8.6.1999   |
| Bausparen   | 111 1c   | <b>672,- €/Jahr</b><br>pro Person  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Bedingungen siehe Gesetz<br>Zinsen Quellensteuer frei   |
| Spenden   | 112  | <b>120,- €/Jahr</b> min.<br>(kumulativ)  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Nur zugelassene und anerkannte<br>gemeinnützige Organisationen  |
| Geschieden Unterhalt  | 109 bis  | <b>23.400,- €/Jahr</b> max.<br>Ab 2011<br><b>24.000,- €/Jahr</b> max.  | Ja  | Ja                                 | Ja *                                   | Auf Antrag   | Scheidungen durch Gerichtsbeschluss vor<br>01.01.1998 unter bestimmten Bedingungen  |
| <b>Außergewöhnl.<br/>Belastungen:</b> Absetzbar sind: Kosten - zumutbare Belastung = außergewöhnliche Belastung (AB)*                                     |  |  |   |                                    |  |  |   |
| Haupersonal<br>und/oder<br>Kinderbetreuung<br>Pflegefall  | 127<br>Regl. G.-D. 28.12.90                              | Kosten bis<br><b>3.600,- €/Jahr</b> oder als<br>(AB)*  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Kosten bis <b>3.600,- €/Jahr</b> oder als<br>außergewöhnliche Belastung. (AB)*  |
| Allineizerzieher<br>(8)   | 154ter   | CIM Steuerkredit max.<br><b>750,- €/Jahr</b>   | Ja<br>Nein für Grenzgänger                        | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Reduktion bei Alimentenbezügen zwischen<br><b>1920 bis 3420,- €/Jahr pro Kind</b>   |
| Krankheit, Tod, Unfall,<br>Unterhalt  | 127  | Außergewöhnliche<br>Belastung  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Absetzbar sind Kosten, die nicht von Dritten<br>ersetzt werden als (AB)*  |
| Kind nicht im Haushalt  | 127 bis  | <b>3.480,- €/Jahr</b><br>pro Kind<br><b>(1)</b>  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Alimentenzahlungen  |
| Unterhalt für<br>Angehörige oder<br>sonst. Personen im<br>Haushalt  | 127  | <b>575,- €/Monat</b> 1. Person<br><b>330,- €/Monat</b> 2. Person<br><b>230,- €/Monat</b> 3. Person<br>absetzbar als<br>außergewöhnliche<br>Belastung | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Absetzbar als außergewöhnliche Belastungen<br>(AB)*<br><b>6.900 € / Jahr</b> 1. Person<br><b>3.960 € / Jahr</b> 2. Person<br><b>2.760 € / Jahr</b> 3. Person  |
| Invalideität  | 107 7 127 6  | Gestaffelt<br><b>150 – 1455 € / Jahr</b>   | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Abhängig vom Invaliditätsgrad<br>ab 25% <b>150€ - 1455 €/Jahr</b>   |
| <b>Steuerklassen:</b> (4) <b>Gesetz vom 21.12.2007</b>  |  |  |   |                                    |  |  |   |
| Verlängerung des<br>Steuerbonus wegen<br>Kinder<br>(4)  | 123 bis  | Antrag am Jahresende<br>via Steueramt  | Nein  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Steuerbonus nur auf Antrag am Jahresende (ab<br>Einkommensgrenze von<br><b>67.400 – 76.600 €/Jahr</b> wird reduziert).  |
| getrennt, verwitwet,<br>geschieden<br>(Steuerklasse)  | 119 3c   | Antrag auf<br>Steuerklasse 2   | Ja<br><b>(1)</b>                                  | Ja                                 | Ja                                     | Auf Antrag   | Steuerklasse bleibt erhalten. Angebrochenes<br>Jahr und weitere 3 Jahre.  |
| <b>Sonstiges</b>  |  |  |   |                                    |  |  |   |
| Überstunden (5)   | 115 11<br>Verwaltungsregl.                               | steuerfrei   | Nein  | Ja                                 | Ja                                     | Automatisch durch<br>Arbeitgeber                   | Siehe Punkt 5   |
| Zuschläge für Nacht-<br>Sonntags- und<br>Feiertagsarbeit  | 115 11   | steuerfrei   | Nein  | Ja                                 | Ja                                     | Automatisch durch<br>Arbeitgeber                   | Die Zuschläge sind unbegrenzt steuerfrei.   |
| Arbeitnehmer- oder<br>Altersfreibetrag (7)  | 139 bis<br>139 ter                                       | Steuerkredit für<br>Arbeitnehmer (CIS)<br>und Rentner (CIP) von<br>300 €/Jahr  | Ja  | Ja                                 | Ja                                     | Automatisch  | Automatisch auf Lohnsteuerkarte   |
| Ausserberuflicher<br>Freibetrag (2)   | 129b   | <b>4.500,- €/Jahr</b>  | Ja<br><b>(1)</b>                                  | Ja                                 | Ja                                     | Automatisch  | 2. Steuerkarte Ehepartner automatische<br>Eintragung. Verlängerung (auf Antrag) bis zu<br>3 Jahre wenn ein Partner berufs-tätig ist und<br>ein Partner Rentner wird.  |
| Schuldzinsen<br>Wohnungsbau<br>Wohnungskauf   | 98<br>Regl. G.-D.  | <b>1.500,- €</b><br><b>1.125,- €</b><br><b>750,- €</b>   | Nein  | Ja                                 | Ja (3)                                 | Nur über<br>Steuererklärung                        | Freibetrag pro Person im Haushalt.<br>Jahres-Staffelungen   |
| Eingetragene<br>Lebenspartnerschaft<br>(6)  | 127 Quater<br>Gesetz vom<br>09.07.2004 und<br>21.12.2007 | Kollektive<br>Besteuerung<br>möglich am<br>Jahresende  | Nein  | Ja                                 | Ja<br>Festgelegte<br>Bestim-<br>mungen | Auf Antrag   | Siehe Punkt 6   |

Siggi FARYS, Januar 2013

## Pauschale Freibeträge 2012 und 2013 (Steuertabellen\* für Arbeitnehmer und Pensionäre)

| * Arbeitnehmer :       | 2012                 | 2013                 | Arbeitnehmer Ehepartner:    | * Pensionäre         |
|------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Werbungskosten         | 540 € / Jahr         | 540 € / Jahr         | Außerberuflicher Freibetrag | 4500 € / Jahr        |
| Fahrtkosten erste 4 KM | 396 € / Jahr         | 0 € / Jahr           | Werbungskosten              | 540 € / Jahr         |
| Sonderausgaben         | 480 € / Jahr         | 480 € / Jahr         | Sonderausgaben              | 480 € / Jahr         |
| <b>TOTAL</b>           | <b>1416 € / Jahr</b> | <b>1020 € / Jahr</b> | <b>TOTAL</b>                | <b>5520 € / Jahr</b> |

## Informationen

- 1) **Für Grenzgänger**  
Alle anderen Abschreibungen können nur am Jahresende durch eine Steuererklärung geltend gemacht werden.
- 2) **Außerberuflicher Freibetrag**  
Auf Antrag wird der außerberufliche Freibetrag (bis zu 3 Jahren) weiter gewährt wenn einer der beiden berufstätigen Ehepartner aus dem Berufsleben ausscheidet und in das Renten- oder Pensionsregime wechselt.
- 3) **Doppelbesteuerungsabkommen L + B**  
Artikel 24 (4) - Gleichbehandlung ( EUGH Urteil Schott - 1999 )  
EUGH Urteil vom 18.07.2007 (Lakebrink) und Gesetz vom 21.12.2007  
(Alle Grenzgänger gleichgestellt)

## Änderungen ab 01.01.2008

- 4) Die Steuerklassen mit Kindern entfallen am 1.1.2008. Für Kinder im Haushalt wird eine Steuervergütung gewährt bis zu 922,50 € / Jahr entweder über die Kindergeldkasse oder über das Steueramt. (Artikel 122 LIR)
- 5) Die gesamten Vergütungen für Überstunden (Überstunden und die Zuschläge) sind unbegrenzt steuerfrei.
- 6) Eingetragene Lebenspartnerschaft: Eine kollektive Besteuerung (Steuerklasse 2) ist möglich. Nur auf Antrag am Jahresende.

## Änderungen ab 01.01.2009

- 7) Der Arbeitnehmer- und der Rentnerfreibetrag werden in Steuerkredite von jeweils 300 € / Jahr umgewandelt. Gilt auch für Freiberufler.
- 8) Alleinerziehende erhalten einen Steuerkredit von max. 750 € / Jahr (ersetzt den Freibetrag für Alleinerziehende). Für Grenzgänger nur am Jahresende möglich. Zu beantragen via Steuererklärung.
- Zinsen auf Bausparverträgen sind von der Quellensteuer befreit (2009)
- Kinderbonus wird im Prinzip monatlich ausbezahlt. (C.N.P.F.) ab 1.1.2009  
(Artikel 122 LIR). Ab dem 01.10.2010 muss der Kinderbonus für Kinder über 18 Jahren in bestimmten Fällen bei der Steuerverwaltung angefragt werden, wenn die CNPF kein Kindergeld mehr bezahlt.

## Änderungen ab 01.01.2011

- Spitzenteuersatz-Erhöhung von 38% auf 39%.
- Solidaritätssteuer-Erhöhung  
Für Haushalte von 2,5% auf 4,0%  
bei > 150.000 € (1 u. 1a) 6 %  
bei > 300.000 € (2) 6 %  
Für Betriebe von 4,0% auf 5,0%

## Änderungen ab 01.01.2013

- 9) Fahrtkosten: Die ersten 4 km werden nicht mehr gewährt.  
Maximal werden noch 26 km berücksichtigt
- 10) Schuldzinsen für Konsumkredite:  
Der absetzbare Höchstbetrag pro Person im Haushalt wird von 672€ auf 336€/Jahr reduziert  
➤ Spitzenteuersatz – von 39% auf 40%  
> 100.000€ / Jahr (1 und 1a)  
> 200.000€ / Jahr (2)  
➤ Solidaritätssteuer – Erhöhung  
Für Privatpersonen von 4 % auf 7 %  
> 150.000€ / Jahr (1 und 1a)  
> 300.000€ / Jahr (2) von 6 % auf 9 %  
Für Betriebe von 5 % auf 7 %  
Für Gemeinden von 0 % auf 2 %

**Alain Rassel**

Responsable de la politique sociale du LCGB  
arassel@lrgb.lu

**Paul DE ARAUJO**

Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB  
pdearaujo@lrgb.lu

## Tiers payant social

# Le LCGB revendique une application générale du tiers payant en matière de santé

Le dispositif du tiers payant social chez les médecins et médecins-dentistes a été mis en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Cet ensemble de mesures permet aux malades que l'office social communal certifie être en difficultés financières de ne pas devoir avancer l'argent chez les prestataires concernés lors de consultations ou de traitements. Les prestataires concernés sont alors directement rémunérés par la collaboration de l'office social et de la Caisse Nationale de Santé (CNS).

**Le LCGB salue cette mesure qui améliore l'accès aux soins des plus démunis, mais il fait également remarquer qu'il n'y a pas de raison qu'un tel dispositif soit réservé aux patients pauvres qui doivent subir une procédure stigmatisante pour pouvoir en profiter.**

**Le LCGB tient également à rappeler qu'il a toujours revendiqué une application générale du tiers payant en matière de santé ! Comme le système du tiers payant général a déjà pu faire ces preuves au niveau des pharmacies et des hôpitaux au Luxembourg, il n'y a pas d'argument réel contre une application générale d'un tiers payant chez les médecins et médecins-dentistes.**

## Sozialer „tiers payant“

# Der LCGB fordert eine allgemeine Anwendung des „tiers payant“

Der soziale „tiers payant“ (Zahlung durch Drittperson) bei Ärzten und Zahnärzten wurde am 1. Januar 2013 eingeführt.

Dieses Maßnahmenpaket ermöglicht es, dass jene Patienten, die vom Sozialbüro ihrer Gemeinde bescheinigt bekommen, dass sie finanzielle Probleme haben, im Fall eines Arzttermins oder einer Behandlungen den Pflegeleistenden nicht direkt bei bezahlen müssen. Die Pflegeleistenden werden in diesem Falle dank der Zusammenarbeit zwischen dem Sozialbüro und der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) entschädigt.

**Der LCGB begrüßt diese Maßnahme, die den Zugang von bedürftigsten Patienten zu Pflegeleistungen verbessert, gibt jedoch zu bemerken, dass es keinen Grund gibt, dieses System den finanziell bedürftigen Patienten vorzubehalten, die ein peinliches Verfahren über sich ergehen lassen müssen, um in den Vorzug des Systems zu gelangen.**

**Der LCGB möchte desweiteren daran erinnern, dass er stets eine allgemeine Anwendung des „tiers payant“ gefordert hat! Weil dieses System sich bereits bei Apotheken und Krankenhäusern in Luxemburg bewährt hat, gibt es kein fundiertes Argument gegen eine verallgemeinerte Anwendung dieses Systems bei Ärzten und Zahnärzten.**

**Op Är Froen iwwert d'Steiererkklärung 2012  
steet eisen LCGB-Expert Siggi FARYS Ried an Antwort**

Den LCGB organisiert zu dësem Thema 3 öffentlech Versammlungen:

**Am Süden**  
Dënschdes, den 12. Mäerz 2013 um 19.00 Auer  
am «Veräinshaus», rue de la Forêt, Schifflange

**Am Norden**  
Dënschdes, den 19. Mäerz 2013 um 19.00 Auer  
am «Home St Sébastien», Centre Paroissial, 2, rue du Pont, Wiltz

**Am Norden**  
Donneschdes, den 21. Mäerz 2013 um 19.00 Auer  
«An der Schoul», 2, rue de l'Ecole, Lenningen

---

*Fir LCGB-Memberen: Den LCGB offréiert eng PROFESSIONNEL HËLLEF beim Ausfüllen vun der Steiererkklärung 2012. Dësen GRATIS SERVICE, deen vun Steierexperten assuréiert gëtt, gëllt ausschliesslech fir LCGB-MEMBEREN.*



## Dossier des aides financières pour études supérieures

### Pour l'Avocat général de la CJUE, le Luxembourg pourrait soumettre le versement de l'aide pour les études supérieures à une condition de résidence

Les conclusions de l'Avocat général dans l'affaire des aides financières pour études supérieures étaient attendues pour le 7 février 2013 (affaire préjudicelle C-20/I 2). Ces conclusions portent sur 3 aspects distincts :

#### I. Sur l'existence ou non d'une discrimination

Tenant compte des jurisprudences déjà établies par la Cour européenne, l'Avocat général fait deux constats :

- a) l'aide pour études supérieures pour les enfants à charge des travailleurs frontaliers constituant un **avantage social**, ceux-ci sont en droit de se prévaloir du principe de non discrimination consacré par le règlement n° 1612/685 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, et ;
- b) la **condition de résidence**, étant de nature à jouer principalement au détriment des travailleurs migrants et des travailleurs frontaliers ressortissants d'autres États membres dans la mesure où elle est imposée aux étudiants enfants de travailleurs frontaliers est **constitutive d'une discrimination indirecte, en principe prohibée, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée**, propre à garantir la réalisation de l'objectif en cause et qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

#### 2. Sur la légitimité ou non de l'objectif poursuivi

L'Avocat général a ensuite examiné si le but économique ultime poursuivi – c'est-à-dire la transition vers une économie de la connaissance – pour lequel le Luxembourg a établi la pratique discriminatoire considérée peut être qualifié de raison impérieuse d'intérêt général et est effectivement mis en œuvre pour éviter que les coûts de cette pratique soient d'une telle ampleur qu'ils rendraient impossible la réalisation du but même.

L'Avocat général considère ici qu'il appartiendra à la juridiction nationale de procéder à cette vérification.

#### 3. Sur le caractère approprié et proportionné ou non de la condition de résidence

Enfin, si la Cour admet qu'un État membre peut prendre des mesures pour favoriser l'accès de sa population à l'enseignement supérieur pour ensuite intégrer et enrichir le mar-

ché du travail luxembourgeois, l'Avocat général considère que la **condition de résidence est appropriée à garantir l'objectif poursuivi**.

En ce qui concerne le caractère **proportionné de la condition de résidence**, l'Avocat général estime qu'il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier encore deux éléments :

- D'une part, l'existence d'une raisonnable probabilité que les bénéficiaires de l'aide pour études supérieures, résidents du Luxembourg, soient disposés à rentrer dans ce pays à la fin de leurs études et à s'insérer dans la vie économique et sociale luxembourgeoise.
- D'autre part, elle devra vérifier également si la poursuite d'une transformation de l'économie luxembourgeoise en une économie de la connaissance – et, partant, une économie proposant des services dans le sens le plus large – a été effectivement suivie par des actions publiques visant à développer concrètement de nouvelles perspectives d'emploi.

#### En conclusion, l'Avocat général a considéré :

- que l'objectif d'augmenter la proportion des personnes résidentes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur constitue un objectif légitime susceptible de justifier, au regard des règlements communautaires, une discrimination indirecte.
- qu'il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier, après avoir apprécié tous les éléments nécessaires pertinents à cette fin, que la condition de résidence imposée par la loi du 26 juillet 2010 aux enfants de travailleurs frontaliers sollicitant une aide pour études supérieures est appropriée et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi.
- que la Cour de Justice de l'Union Européenne devrait indiquer au juge national les critères pour vérifier que cette condition soit appropriée et proportionnée à l'objectif d'assurer la transition de l'économie luxembourgeoise vers une économie de la connaissance.

**Le LCGB attend la décision finale de la Cour Européenne et maintient sa position sur le dossier ainsi que sa revendication d'un traitement équitable entre tous les travailleurs. Dans cette attente, le LCGB va examiner tous les éléments soulevés pouvant être mis en avant par rapport aux points soulevés par l'Avocat général.**



**Vincent JACQUET**

Secrétaire général adjoint  
Chef du Département  
Grande Région et Frontaliers  
Frontaliers Belges  
vjacquet@lcgb.lu



**Francis LOMEL**

Secrétaire général  
Frontaliers français  
flomel@lcgb.lu



**Iris FREMGEN**

Deutsche Grenzgänger  
ifremgen@lcgb.lu

## Dossier Studienbeihilfen

# Laut dem Generalanwalt des EuGH könnte Luxemburg die Zahlung von Studienhilfen an eine Wohnsitzklausel knüpfen

Die Schlussanträge des Generalanwaltes in der Sache um die Studienbeihilfen (Rechtssache C-20/12) wurden für den 7. Februar 2013, erwartet. Diese Schlussanträge behandeln drei unterschiedliche Gesichtspunkte:

### 1. Das Vorhandensein einer Diskriminierung

Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes machte der Generalanwalt zwei Feststellungen:

- Die Studienbeihilfe für unterhaltpflichtige Kinder von Grenzgängern stellt einen **sozialen Vorteil** dar. Es besteht daher das Recht, den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung laut der Verordnung Nr. 1612/685 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Gemeinschaft geltend zu machen.
- Die **Wohnsitzklausel** ist vor allem für Wanderarbeitnehmer und Grenzgänger aus anderen Mitgliedsländern der Europäischen Union von Nachteil, weil sie den studierenden Kindern von Grenzgängern auferlegt wird. Sie stellt aus diesem Grunde eine **indirekte Diskriminierung dar, die grundsätzlich untersagt ist, außer wenn sie objektiv gerechtfertigt ist**, d.h. wenn das betreffende Ziel damit erreicht wird und nicht über das zum Erreichen des Ziels Notwendige hinausgeht.

### 2. Die Legitimität des angestrebten Ziels

Der Generalanwalt hat dann untersucht, ob das letzten Endes verfolgte ökonomische Ziel, d.h. der Übergang hin zu einer Wissenswirtschaft, für das Luxemburg die betreffende diskriminierende Praxis eingeführt hat, als unbedingt erforderlich für das allgemeine Interesse ist und in der Tat verwirklicht wird, um zu vermeiden, dass die Kosten dieser Praxis dermaßen ausufern, dass das eigentliche Ziel nicht umgesetzt werden kann.

Der Generalanwalt ist der Meinung, dass der nationalen Gerichtsbarkeit diese Prüfung obliegt.

### 3. Die Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit der Wohnsitzklausel

Während der Gerichtshof es akzeptiert, dass ein Mitgliedsland Maßnahmen zur Förderung der Zugangs seiner Bevölkerung zu weiterführenden Studien ergreift, um den Luxemburger Arbeitsmarkt zu bereichern, ist der Generalanwalt der Meinung, dass die **Wohnsitzklausel zur Gewährleistung des verfolgten Ziels angemessen ist**.

Bezüglich der **Verhältnismäßigkeit der Wohnsitzklausel** vertritt der Generalanwalt den Standpunkt, dass es der nationalen Gerichtsbarkeit obliegt, folgende beide Bedingungen zu prüfen:

- zum einen das Vorhandensein einer vernünftigen Wahrscheinlichkeit, dass die Empfänger der Studienbeihilfen, die in Luxemburg wohnhaft sind, nach Abschluss ihrer Studien nach Luxemburg zu kommen und sich ins dortige Wirtschafts- und Gesellschaftsleben zu integrieren;
- zum anderen, ob die Fortsetzung des Wandels der Luxemburger Wirtschaft zu einer Wissenswirtschaft und somit zu einer Wirtschaft, die Dienstleistungen im weitesten Sinne bietet, in der Tat auch durch öffentliche Aktionen zur konkreten Entwicklung neuer Beschäftigungsperspektiven unterstützt wird.

### In seinem Schlussantrag vertrat der Generalanwalt die Meinung:

- dass das Ziel, die Zahl der im Lande wohnhaften Inhaber eines akademischen Diplomes ein legitimes Ziel ist, das in Anbetracht der europäischen Verordnungen eine indirekte Diskriminierung rechtfertigt;
- dass die nationale Gerichtsbarkeit nach der Zurkenntnisnahme der dazu erforderlichen Gesichtspunkte nachzuprüfen hat, ob die durch das Gesetz vom 26. Juli 2010 den Kindern von Grenzgängern, die Studienbeihilfen beantragen, auferlegte Wohnsitzklausel angemessen ist und nicht über das zum Erreichen des angestrebten legitimen Ziels erforderliche hinausgeht;
- dass der Europäische Gerichtshof dem nationalen Richter die Kriterien zur Prüfung der Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit der Wohnsitzklausel im Lichte des Ziels, sprich des Übergangs der Luxemburger Wirtschaft hin zu einer Wissenswirtschaft, angeben muss.

**Der LCGB erwartet die letztendliche Entscheidung des europäischen Gerichtshofes und hält seinen Standpunkt in der Angelegenheit sowie seine Forderung nach einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer aufrecht. In der Zwischenzeit prüft der LCGB sämtliche Gesichtspunkte, die den vom Generalanwalt vorgebrachten Argumenten entgegengehalten werden können.**



# Réunion de travail conjointe entre les secrétaires syndicaux



Le 21 janvier 2013, l'équipe de la CSC Verviers (communauté germanophone de Belgique) étaient en visite à la Centrale du LCGB à Luxembourg pour une première réunion de travail conjointe entre les secrétaires syndicaux de part et d'autres.

C'était l'occasion idéale pour présenter les différentes structures syndicales et pour faire un tour de table sur une collaboration plus approfondie entre le LCGB et la CSC Verviers, notamment en ce qui concerne l'encadrement des travailleurs frontaliers de la communauté germanophone de Belgique au Luxembourg.

## Gemeinsame Arbeitssitzung der Gewerkschaftssekretäre

Am 21. Januar 2013 war die Belegschaft der CSC Verviers (deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) für eine gemeinsame Arbeitssitzung zwischen den verschiedenen Gewerkschaftssekretären zu Besuch in der LCGB-Zentrale in Luxemburg.

Dies war die ideale Gelegenheit die verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen vorzustellen und eine Diskussion über eine stärkere Zusammenarbeit zwischen LCGB und CSC Verviers zu führen, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung der Grenzpendler aus der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens in Luxemburg.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Patrick DURY (Président national du LCGB / LCGB-Nationalpräsident), Bernd DESPINEUX (Secrétaire fédéral de la CSC Verviers / Bezirkssekretär der CSC Verviers)



### Comment remplir sa déclaration d'impôts 2012?

Le LCGB vous informe sur les **nouveautés** et les **différentes possibilités et obligations fiscales** des salariés frontaliers belges dans ses

#### Soirées «Déclaration d'impôts»

Intervenant: Philippe GRÂCES - ASSCOFISC

**Mardi 26 février 2013 – 19h30**

**Bastogne** – Mutualité chrétienne (10, rue Pierre Thomas – 2<sup>ème</sup> étage)

**Jeudi 28 février 2013 – 19h30 - Arlon** – CSC (1, rue Pietro Ferrero)

**Mardi 05 mars 2013 – 19h30**

**Vielsalm** – CSC (5, rue du Vieux Marché B-6690 Vielsam)

Aux Membres LCGB: Le LCGB offre une **AIDE PROFESSIONNELLE** pour remplir votre déclaration d'impôts 2012. **Ce SERVICE GRATUIT**, assuré par des experts fiscaux, vaut exclusivement pour les MEMBRES-LCGB.



# La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC informe sur les pensions

C'est devant un public nombreux (80 personnes à Bastogne et 150 personnes à Arlon) que la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a tenu deux soirées d'information sur le thème de la réforme des pensions.

Paul DE ARAUJO, Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB a présenté le système de retraite au Grand-Duché ainsi que les changements apportés par la réforme qui est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il a également répondu aux nombreuses questions de l'assistance.

De son côté, Christian NERENHAUSEN, Responsable du service Pensions de la Mutualité Chrétienne, a pu apporter des explications sur le système belge de retraite et sur les récents changements qui sont intervenus en matière de cotisation sociales pour les retraités frontaliers.



## Comment remplir sa déclaration d'impôts 2012?

Le LCGB en collaboration avec la compagnie ASSURA s.à.r.l. vous informe sur les **nouveautés** et les **differentes possibilités et obligations fiscales** des salariés frontaliers lors d'une conférence qui aura lieu à

### THIONVILLE

**mercredi 27/02/2013 de 19h00 à 21h00**

Salle du Manège, 5, rue du Manège F-57100 Thionville

Aux Membres LCGB: Le LCGB offre une **AIDE PROFESSIONNELLE** pour remplir votre déclaration d'impôts 2012. Ce **SERVICE GRATUIT**, assuré par des experts fiscaux, yaut exclusivement pour les **MEMBRES-LCGB**.



## Deutsche Grenzgänger

# Die luxemburgischen Renten aus dem Privatsektor werden erst ab 2014 in Luxemburg besteuert



Das bestehende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Luxemburg und Deutschland vom 23. August 1958 mit Ergänzungsprotokoll vom 16. Juni 1973 und dem rezenten Revisionsprotokoll vom 11. Dezember 2009 sieht vor, dass die Renten aus dem Privatsektor im Wohnsitzland und die Pensionen aus dem öffentlichen Dienst im Herkunftsland zu besteuern sind.

Rentner(innen) mit Wohnsitz in Deutschland mit luxemburgischen Renten aus dem Privatsektor (CNAP - Caisse Nationale d'Assurance Pension) sind somit in Deutschland steuerpflichtig, wogegen Pensionäre mit Wohnsitz in Deutschland mit einer luxemburgischen Pension aus dem öffentlichen Dienst in Luxemburg besteuert werden.

**Die Besteuerung der Rente ist momentan in fast allen Fällen in Deutschland günstiger als in Luxemburg, da für die Besteuerung der jetzt schon bezogenen Renten hohe Steuerfreibeträge geltend gemacht werden können.**

Das neue Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) vom 23. April 2012 zwischen Luxemburg und Deutschland sieht vor, dass die Besteuerung der Rente in Zukunft im Herkunftsland vorgenommen wird (Quellenstaatsprinzip).

Demnach wären Rentner(innen) mit Wohnsitz in Deutschland mit luxemburgischen Renten aus dem Privatsektor nun in Luxemburg zu besteuern. Für Pensionäre mit Wohnsitz in Deutschland, die eine luxemburgische Pension (aus dem öffentlichen Dienst) beziehen, ändert sich an der Besteuerung nichts.

**Das neue Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) gilt jedoch nicht für das Steuerjahr 2013, sondern wird**

## LCGB-Grenzgängerbüro in Merzig Sprechstage mit Joachim ENDRES, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund)

Wie im vergangen Jahr wird auch dieses Jahr Joachim ENDRES, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) im Landkreis Merzig-Wadern, Sprechstage in LCGB-Grenzgängerbüro in Merzig durchführen und allen Interessierten bei folgenden Verfahren kostenlos behilflich sein:

- Klärung grenzüberschreitender Sachverhalte/Ansprüche
- Kontenklärungsverfahren
- Anerkennung von Kindererziehungszeiten
- Anerkennung von Beitragszeiten / Anrechnungszeiten
- Rentenantragsverfahren (Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente)
- Hilfe bei der Abwicklung des Formalismus und inhaltliche Erläuterung von Bescheiden.

**voraussichtlich erst für das Steuerjahr 2014 Gültigkeit haben. Die Ratifizierungsurkunden wurden nämlich bis dato noch nicht zwischen den beiden Ländern ausgetauscht, so dass dieses neue DBA noch nicht angewandt werden kann.**

Artikel 30 des neuen DBA hält genauer gesagt fest, dass:

- die beiden nationalen Parlamente das Abkommen ratifizieren müssen
- die Ratifizierungsurkunden ausgetauscht werden müssen
- die Anwendung des DBA erst ab dem Folgejahr (nach Austausch der Urkunden) erfolgt.

Der deutsche Bundestag gab seine Zustimmung bereits am 25. Oktober 2012. Die luxemburgische Abgeordnetenkammer hat hierzu noch nicht abgestimmt. Folglich konnten die Ratifizierungsurkunden noch nicht ausgetauscht werden.

**Das bedeutet für Rentner(innen) mit Wohnsitz in Deutschland werden also die luxemburgischen Renten aus dem Privatsektor auch 2013 weiterhin in Deutschland besteuert werden und erst frühestens 2014 in Luxemburg besteuert werden. Für Pensionäre mit Wohnsitz in Deutschland, die eine luxemburgische Pension (aus dem öffentlichen Dienst) beziehen, werden weiterhin in Luxemburg besteuert.**

Bei zusätzlichen Fragen stehen Ihnen die LCGB INFO-CENTER Berater oder unsere LCGB INFO-CENTER HOTLINE (Tel.: +352 49 94 24-222) zur Verfügung.

**Siggi FARYS**



**Herr ENDRES wird seine Sprechstunden jeden ersten Dienstag im Monat von 17 Uhr bis 20 Uhr im Grenzgängerbüro des LCGB in Merzig durchführen.**

**Termine 1. Semester 2013:  
5. Februar / 5. März / 9.  
April / 7. Mai / 4. Juni !!!**

**Terminabsprache unter  
der Telefonnummer: + 49 (0) 6861 93 82 310**



**Mandy NOESEN**

LCGJ

mnoesen@lcgb.lu

## La LCGJ et la section d'Echternach représentés au marché de Noël à Echternach

Le weekend du 14 au 16 décembre 2012 s'est déroulé le marché de Noël annuel à Echternach. La LCGJ et la section d'Echternach y ont participé en vendant de la « Curry-Wurst » berlinoise, de la soupe et des boissons. Malgré la pluie, beaucoup de gens se sont rendus au marché et sont passés au chalet du LCGB.

## Der LCGJ und die Sektion Echternach haben am Echternacher Weihnachtsmarkt teilgenommen

Am Wochenende des 14. bis 16. Dezember 2012 fand in Echternach der alljährliche Weihnachtsmarkt statt. Der LCGJ und die Sektion Echternach beteiligten sich wie so oft mit ihrem Verkauf von Berliner Currywurst, Suppe und Getränken. Trotz des Regens, haben viele Leute den Weg zum Weihnachtsmarkt gefunden und sind am LCGB-Chalet vorbei gekommen.



## LCGB-Retraités

### La suppression de l'ajustement des pensions n'est pas une mesure d'épargne efficace !

L'ajustement des pensions n'aura donc pas lieu en fin 2012 ! Cette mesure qui aurait aligné les revenus des pensionnés au niveau de vie des actifs a été supprimée par notre gouvernement dans le cadre de son programme des réductions des dépenses de l'Etat.

Ce qui semble avoir été mal compris par nos décideurs politiques, c'est que pour réduire le dépenses de l'Etat, il n'est pas utile de restreindre les dépenses d'un **organisme qui ne fait pas partie de l'Etat central** et qui de surcroît est largement bénéficiaire : la **Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP)** ! La CNAP affichera en effet cette année un **bénéfice** de quelque **555 millions €** qui iront gonfler les réserves du Fond national de Compensation. Le niveau de ces **réserves**, qui sont censées couvrir 150 % des dépenses annuelles de la CNAP, est actuellement largement **supérieur au double** de sa valeur légale et ne fait qu'augmenter !

L'ajustement des pensions dans le secteur privé aurait coûté quelque **50 millions €** à la CNAP, moins **de 10 % de son excédent de cette année** ! Cet argent, s'il était arrivé dans les mains des pensionnés, aurait servi à maintenir leur pouvoir d'achat et aurait ainsi constitué une mesure anti-cyclique dans la crise actuelle en stimulant la consommation intérieure.

**Le comité du LCGB-Retraités dénonce cet acte absurde de notre gouvernement qui ne semble plus avoir de plan cohérent pour assainir les finances publiques et s'en prend alors aux revenus des couches de population qui ont travaillé dur toute leur vie pour pouvoir profiter d'une retraite bien méritée !**

### L'austérité frappe de manière disproportionnée les retraités !

La dernière mesure discriminatoire du gouvernement consistant à doubler le prix de la « Seniorenaart » s'inscrit dans une longue série de mesures d'austérité qui mettent à contribution de façon disproportionnée les couches de population âgées.

La « Seniorenaart » permet aux personnes âgées de profiter de d'une offre forfaitaire dans le domaine des transports publics. Alors que d'autres abonnements comparables n'ont pas augmenté de plus de 50 %, celui des séniors a subi une majoration de 100 % !

**Dans sa session du 17 janvier 2013, le comité du LCGB-Retraités a discuté sur la contribution disproportionnée que doivent fournir les personnes âgées pour le redressement des finances publiques. Il a soulevé que :**

- La santé des personnes âgées est en typiquement moins bonne que celle des gens plus jeunes. Il s'en suit que l'augmentation des taux participation des patients aux frais médicaux dans le cadre de la réforme du système de santé de 2010 a coûté plus à ce groupe, car ses frais médicaux sont beaucoup plus élevés que ceux de la moyenne de la population.
- La suppression de l'ajustement des pensions 2013 a encore creusé l'écart entre l'évolution des revenus des pensionnés et celle de la population active.
- Certaines augmentations conséquentes (jusqu'à 50%) des prix de pension en maison de retraite (p.ex. Hospices Civils de la ville de Luxembourg) avait déjà été dénoncées par le LCGB.

**Cette nouvelle mesure d'inflation disproportionnée du prix des transports publics pour personnes âgées s'inscrit dans une triste logique d'exploitation d'une couche de population vulnérable ! Le comité du LCGB-Retraités s'insurge contre cette nouvelle discrimination économique des personnes dont le travail a pendant de longues années bâti la prospérité du pays.**

## LCGB-Rentnerverband

### Die Streichung der Rentenanpassung ist keine wirksame Sparmaßnahme!

Die Renten werden Ende 2012 also nicht angepasst! Diese Maßnahme, die die Einkünfte der Rentner den Lebenshaltungskosten der Beschäftigten angepasst hätte, wurde von unserer Regierung im Rahmen seiner geplanten Senkung der Staatsausgaben gestrichen.

Was unsere politische Entscheidungsträger nicht zu verstehen scheinen, ist der Umstand, dass es zur Senkung der Staatsausgaben nutzlos ist, die Ausgaben eines **Organs, das nicht zum Zentralstaat gehört** und zu allem Überfluss satte Gewinne einfährt, herunterzuschrauben. Die Rede ist von der **Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP)**! Die CNAP weist in der Tat für dieses Jahr einen **Gewinn** von rund **555 Millionen €** aus, die den Rücklagen des nationalen Kompensationsfonds zugeschlagen werden. Diese **Rücklagen**, die 150 % der jährlichen Aufwendungen der CNAP decken sollen, belaufen sich zur Zeit auf **mehr als das Doppelte** der gesetzlichen Höhe und steigen unaufhörlich weiter!

Die Anpassung der Renten im Privatsektor hätte die CNAP rund **50 Millionen €** gekosten, weniger **als 10 % ihres Überschusses dieses Jahres!** Wäre dieses Geld den Rentnern bezahlt worden, hätten die Rentner ihre Kaufkraft erhalten können. Dies wäre zu den jetzigen Krisenzeiten eine antizyklische Maßnahme gewesen, die den einheimischen Konsum angefacht hätte.



**Norry PEIFFER**

Président LCGB-Retraités

**Der LCGB-Rentnerverband kritisiert diese absurde Vorgehensweise unserer Regierung, die keinen kohärenten Plan für die Sanierung der Staatsfinanzen vor Augen zu haben scheint und diejenigen Bevölkerungsschichten, die ihr ganzes Leben hart gearbeitet haben, um eine wohlverdiente Rente zu bekommen, zur Kasse bittet!**

## Die Sparmaßnahmen treffen die Rentner über alle Maßen!

Die jüngste diskriminierende Maßnahme der Regierung ist die Verdoppelung des Preises der „Seniorenkarte“ und reiht sich in die Bandbreite an Sparmaßnahmen ein, die völlig unverhältnismäßig die älteren Schichten der Gesellschaft belasten.

Die „Seniorenkaart“ bietet den älteren Menschen den Vorzug eines Pauschalangebotes im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel. Während andere, vergleichbare Abos nicht um mehr als die Hälfte verteuert wurden, wurde die Seniorenkarte 100 % teurer!

### In seiner Sitzung vom 17.

**Januar 2013 diskutierte der Vorstand des LCGB-Rentnerverbands diesen unverhältnismäßigen Beitrag der älteren Menschen zur Sanierung der Staatsfinanzen. Der Verbandsvorstand hob folgendes hervor:**

- Ältere Menschen sind in der Regel stärker von Krankheiten betroffen als jüngere Menschen. Demzufolge hat die Erhöhung der Patientenbeiträge für medizinische Kosten, die im Zuge der Gesundheitsreform des Jahres 2010 vorgenommen wurde, diese Altersgruppe mehr gekostet, da ihre medizinischen Kosten höher als bei der Durchschnittsbevölkerung sind.
- Die Streichung der Rentenanpassung für das Jahr 2013 hat die Kluft zwischen der Entwicklung der Einkommen der Rentner einerseits und der berufstätigen Bevölkerung andererseits vergrößert.
- Bestimmte Folgeerhöhungen (von bis zu 50 %) der Aufenthaltspreise in Altersheimen (z.B. die Hospice Civil der Stadt Luxemburg) wurden bereits vom LCGB angekreidet.

**Diese neue unverhältnismäßige Inflationsmaßnahme bei den Tarifen der öffentlichen Verkehrsmittel zum Nachteil der älteren Mitbürger liegt in der traurigen Logik der Ausbeutung einer verletzlichen Bevölkerungsgruppe. Der LCGB-Rentnerverband lehnt sich gegen diese neue, diskriminierende Wirtschaftsmaßnahme für alle Menschen, die durch ihre langjährige Arbeit den Wohlstand dieses Landes mit aufgebaut haben.**

## VERBANDSKONGRESS 2013 DER RENTNER

**Werte Kollegin, Werter Kollege,**

Hiermit bist Du freundlichst eingeladen, am



## Verbandskongress der Rentner

teilzunehmen, welcher stattfindet am

**Mittwoch, den 17. April 2013 um 14.00 Uhr im „Hall Polyvalent La Chiers“ in DIFFERDINGEN, rue du Gaz (gegenüber der früheren Hadir, ArcelorMittal)**

Einschreibung: 14.00 Uhr | Kongressbeginn: 15.00 Uhr

Bitte das nachstehende Einschreibeformular ausgefüllt und unterschrieben zurückzuschicken an:

**LCGB | c/o Nicole Thomas | B.P. 1208 | L-1012 Luxemburg | Einsendeschluss ist der 29. März 2013.**

PS: Laut Statuten müssen die Anmeldungen schriftlich erfolgen.

**Nach Anmeldung werden Sie schriftlich über die Einzelheiten informiert.**

Für den Rentnerverband

**Alain RASSEL**, Verbandssekretär

**Norry PEIFFER**, Verbandspräsident

Bitte in Blockschrift ausfüllen.

### Rentnerkongress-Anmeldeformular

Ich Unterzeichne(r).....

Name und Vorname

Wohnhaft in.....

Adresse

Tel.: ..... Mitglied der LCGB-Sektion.....

nehme an o.g. Kongress teil

stelle hiermit meine Kandidatur für den Verbandsvorstand \*

stelle hiermit meine Kandidatur für den Verbandspräsident \*

Datum.....

Unterschrift:.....

\* die Kandidaten für den Verbandsvorstand sowie Präsident müssen eine einjährige Mitgliedschaft vorweisen

Négociations temps de travail

## Echange de vues avec les eurodéputés luxembourgeois



Les députés européens Georges Bach (CSV), Robert Goebbels (LSAP), Charles Goerens (DP) et Claude Turmes (Déi Gréng) ont été reçus vendredi, 18 janvier par le Secrétariat européen commun du LCGB et de l'OGBL dans le cadre d'une réunion d'information sur les récentes négociations de la directive sur le temps de travail.

En décembre 2011, les partenaires sociaux européens ont entamé des négociations sur le temps de travail en vue de parvenir à un accord sur la révision de la directive en question. Les négociations ont ainsi réunis BusinessEurope (entreprises privées), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), qui représentent les employeurs, et la CES (Confédération européenne des syndicats) pour les travailleurs. Ces négociations se sont néanmoins soldées par un échec en décembre 2012, comme l'a annoncé la CES dans un communiqué de presse paru le 14 décembre 2012.

Ces négociations se sont néanmoins soldées par un échec en décembre 2012, comme l'a annoncé la CES dans un communiqué de presse paru le 14 décembre dernier.



Le Secrétariat européen commun du LCGB et de l'OGBL a tenu à informer les députés européens du déroulement de ces négociations et de la position défendue par la CES dans ce contexte :

Pour les syndicats, la révision se devait de passer par la fin ou la suppression graduelle dans un proche avenir de la clause dite d'« opt-out » individuel. Cette clause permet de déroger à la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures fixée par la directive, sous réserve de l'accord du salarié. La CES ne souhaitait également pas revenir sur la période de référence générale, fixée à quatre mois et extensible, uniquement sur base de convention collective, à douze mois. De même, il s'agissait de respecter la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) sur le temps de garde, qui doit être reconnu comme du temps de travail. Il en va de même pour le repos compensatoire, qui ne devrait pas être reporté mais accordé immédiatement. Enfin, le droit au congé annuel ne doit pas être perdu dans le cas de congé maladie de longue durée, conformément aux jugements de la CJUE.

Par ailleurs, en cas de contrats multiples, la CES souhaitait également la limitation du temps de travail sur une base « par travailleur » et non « par contrat » ; une limitation devait également être faite à la dérogation pour les travailleurs autonomes.

Suite à cet échange constructif d'informations, les députés européens et le Secrétariat européen commun du LCGB et de l'OGBL ont convenu de s'informer mutuellement et de façon régulière sur l'évolution des différents dossiers sociaux européens d'actualité.

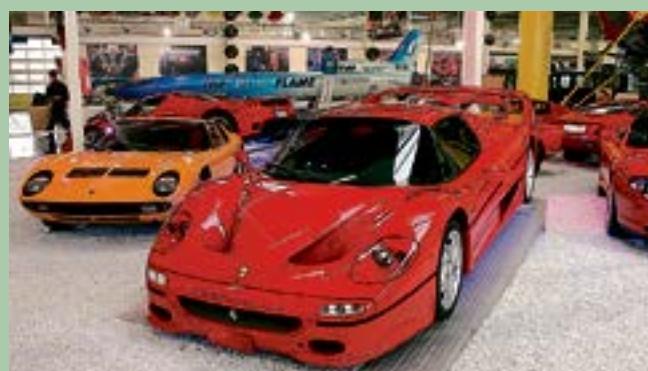
## LCGB-Section de Dudelange Visite du musée de l'auto et technique

**Samedi le 13 avril 2013**

- 06h00 Départ à Kayl/Place Koullen
- 07h00 Départ à la Gare Centrale de Dudelange
- 10h00 Visite guidée du Musée de l'Auto et Technique (durée 2 heures)
- 15h00 Séance de cinéma 3D (durée une heure)
- 16h30 Retour vers Dudelange

Pour pouvoir organiser au mieux notre visite, je te prie de bien vouloir nous confirmer ta participation jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2013 au plus tard auprès de Gaston MEYER au numéro téléphone +352 661 119 528 ou par e-mail ([meyergaston@gmail.com](mailto:meyergaston@gmail.com)).

**Les frais de participation de 35 € pour adultes ou 33 € pour enfants sont à virer sur le numéro de compte DEXIA-BIL LU68 0022 1172 0170 0000 avec la mention « Musée de l'Auto et Technique ».**





**Fränz LOMEL**  
Secrétaire général  
Chef du Département  
Circonscription et Sections  
framel@lcgb.lu

Laut Aussoe von eisen Experten ass et keen un eis Zäiten ugepasste moderne Syndrom, nee, dëse Syndrom gëtt et schonns ganz laang, et ass just de Numm « Burnout », dee mir an eise moderne Sproochgebrauch opgeholl hunn. « Et ass keng Krankheet », ass gesot ginn. Jo et ass keng Krankheet an aver beaflosst et eis deeglecht Liewen, et schränkt eis an eis Matmënschen an eisem privatem an berufflechem Ëmfeld an. An et kann esou wäit goen dass d'Leit krank ginn, dass se sech lues a lues zeréckzéien an dass se schlëmmstenfalls aus dem Aarbeitsprozess ausscheeden. De Burnout ass elo némmen ee Phänomen, mä do dernieft ginn et nach aner esou « Symptomer », déi zwar net als direkt Krankheet agestuift ginn, déi awer esouwält kënne goen, dass déi Beträffen op der Schaff an Doheem Schachmatt gesat ginn.

Ech denken hei beispillsweis un Réckeproblemer. Ee mat Réckeproblemer war émmer een dee schwéier gehuewen huet, wéi bspw. Leit aus dem Handwierk oder der Industrie. Dëst ass zwar nach émmer richteg, mä sät enger gewësser Zäit ass e ganz neie Groupe

## Keng eidel Wieder a Wënsch méi, et muss endlech konkret gehandelt ginn!

Den Dënschden, 22. Januar 2013 huet de LCGB op eng zweet Informatiounsversammlung zum Thema « Burnout » invitéiert, déi e ganz grousse Succès kannt huet. Op d'Fro « Wien huet schonns iergend eppes iwwert de Burnout héieren ? », si sämtlech Hänn am Sall an d'Luucht gaangen. Op d'Fro « Wien kennt een a sengem Ëmfeld dee vum Burnout-Syndrom betraff ass ? » si ganz vill Fangeren an d'Luucht gaangen. Daat kann een dach net einfach esou ignoréieren. Mir als LCGB fannen dës Zeechen alarmant.

derbäi komm, wou d'Zuelen, statistesch bewisen, permanent steigen. Betraff sinn haut Leit am Dingschtleeschtungssecteur, Leit déi vill virum Computer oder sos musse setzen. Well de Mensch déi regelméisseg Bewegung, déi e gesonde Kierper braucht, net méi kritt, gëtt en krank. Vill vun eise Leit am Aarbeitsprozess falen an esou eng Spiral, duerch d'Réckeproblemer gi Schmerzmëttèle geschléckt, déi dann de Mo an aner Organer ugräifen, an esou weider, bis dann dee Moment kënnt wou et net méi geet. Dann erwähnen ech och nach kuerz déi, déi mat regelméissegem Kappwei geplot sinn, asw.

Wou ech an sech wëll eraus kommen, ass dass mir net genuch an d'Präventivmedezin oder d'Oplärung investéieren. An sech wann ech elo éierlech sinn investéiere mir guer näisch a Präventivmedezin. Well et besti Méiglechkeeten aus dëser Spiral erauszekommen. Hei muss allerdéngs deen Eenzelne ganz oft déif an d'Täsch gräife wann en sech hëllefé wëll. D'Präventiou an d'Informatioun misst schonns bei eise Kanner an der Schoul ufänken.

Duerch déi vill Leit, déi an eisen INFO-CENTERen passéieren, si mir op diés Problemer opmiersam ginn, hunn eis domat beschäftegt an an enger éischer Phase, nierwt dem Mobbing, Thema vum «Burnout» opgegraff. Mir bidden dem Public Informatiouns-konferenzen un a schécken eis Delegéierten a Betreibsequipen a spezifesch Cours'en fir e Maximum iwwert de Syndrom ze wëssen an dëst Wëssen am Betrib bei hire Leit an engem positive Senn unzewennen. Do dernieft huet eise Partner CometConcepts Problemlösungsgruppe gegrënnt, wou engem fir e klenge Beitrag kann a Gruppengespréicher gehollef ginn. Natierlech besteet och d'Méiglechkeet vun Eenzelgespréicher mat deenen 2 Partner COMETconcepts an dem Zitha Gesondheetszentrum.

Mir versichen eis Responsabilitéit an dësem Beräich z'iwwerhuelen, mä domat geet et net duer, mir fuerderen d'Regierung an Parteien op sech endlech emol mat dësem Thema ze beschäftegen an de Leit dobaussen eng finanziell Énnerstëtzung unzebidden. Et geet net duer mat deem frommen Neijoerswunsch « ... an eng gudd Gesondheet », nee et muss endlech konkret gehandelt ginn, well e gesonde Geesch kann némmen an engem gesonde Kierper sinn.



## bietet eine Problemlösegruppe zum Thema Burnout „Aktiv gegen Burnout“

Ein Burnout kommt schleichend. Leider werden die Warnsignale und Symptome der Betroffenen viel zu spät erst ernst genommen. Wir bieten in diesem Zusammenhang eine Problemlösegruppe an, welche zum Ziel hat, sich in ihrer Eigendynamik mit Lösungsansätzen zu beschäftigen. Die Gruppe arbeitet überwiegend autonom und wird von einem professionellen Coach moderiert.

In unserer Problemlösegruppe gegen Burnout kommen Betroffene oder/und auch ihre Angehörigen zusammen. Sie alle verbindet ein gemeinsames Thema mit unterschiedlichen Hintergründen und Geschichten.

Die Einsicht oder Erkenntnis, dass man Hilfe benötigt ist der erste große Schritt hin zu Lebensqualität und Freude.

### Ziele:

- Gegenseitiger Austausch von Erfahrungen
- Vermittlung von Wissen
- Aneignen von Kompetenzen
- Lösungsansätze entwickeln

- Erkennen der eigenen Verhaltensmuster
- Hilfestellung für den Alltag

### Zielgruppe:

- Betroffene
- Ehemalig Betroffene
- Angehörige
- Jeder der vorbeugen möchte

**Kostenbeitrag:** 10 € pro Termin / Teilnehmer

**Dauer:** 60 Minuten

**Termine:** Können in der Rubrik „Agenda“ auf der LCGB-Internetseite ([www.lcgb.lu/agenda](http://www.lcgb.lu/agenda)) eingesehen werden.

**Adresse:** LCGB-Bezirksekretariat Norden  
47, avenue J.-F. Kennedy  
L-9053 Ettelbrück

**Kontakt:** Alain Wolff (+352) 661 352624

## Messe pour le 92<sup>e</sup> Anniversaire du LCGB

A l'occasion de son 92<sup>e</sup> Anniversaire, le LCGB a célébré le 27 janvier 2013 une messe dans l'Eglise paroissiale Saint-Joseph à Esch/Alzette. Après la messe, le personnel, les militants et les sympathisants du LCGB ont participé à une petite réception dans la maison paroissiale en face de l'église.



## Gottesdienst für das 92. Jubiläum des LCGB.

Am 27. Januar 2013 hat der LCGB sein 92. Jubiläum mit einem Gottesdienst in der Pfarrkirche Saint-Joseph in Esch/Alzette gefeiert. Nach diesem Gottesdienst haben das Personal, die Militanten und Sympathisanten des LCGB an einem kleinen Empfang im Pfarrhaus gegenüber der Kirche teilgenommen.



## LCGB-Bezierk Norden Neijorsreceptioun 2013

De 5. Januar 2013 huet de Bezierk Norden op seng traditionell Neijoersreceptioun an de Centre Culturel « Hennesbau » op Nidderfeelen agelueden.

A senger Begréissung ass de Bezierkspräsident Jean-Claude WEIS kuerz op déi vergaangen a kommend Aktivitéite vum Bezierk agaangen. Ee grousse Merci goung un d'Sektionen fir hire formidabelen Asaz während dem leschte Jor, ee Merci goung



och un d'Entente Eschduerf, Feelen, Groussbus a Viichten fir d'Organisatioun vun déser Neijoersreceptioun.

De LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ass a sénger Ried op Aktualitéitsthemen esou wéi déi kommend Sozialwahlen am November 2013 agaangen.

Uschléissend ass bei engem gudde Maufel a bei flotter musikalischer Animatioun gefeiert ginn.



## LCGB-Bezierk Süden

# Neijoersreceptioun 2013

Dem LCGB-Bezierk Süden seng traditionell Neijoersreceptioun war den 9. Januar 2013 am Centre Polyvalent zu Habscht.

De Bezierkspräsident Fernand SEYLER huet an senger Begréissungsried deene Verantwortlechen aus de Südsektioune villmoors Merci gesot fir hiren groussen Asaz während dem ganze Joer 2012.

E besonnesche Merci huet hien un säi Virgänger Jos FOELLER gericht, dee während Joeren an der Funktioun vum Bezierkspräsident d'Geschécker vum LCGB-Bezierk Süden geleet huet.

Weiderhin huet de Fernand SEYLER invitíert op d'I.MEE-Manifestatioun 2013 zu Zolwer, a op déi flott I. MEE Brochure higewisen, wou all Informatiounen zu désem Dag ze fanne sinn.

Uschléissend ass den LCGB-Nationalpresident Patrick DURY op d'gewerkschaftlech Aktualitéit an d'Sozialwahlen am November 2013 agaang. Hei ass besonnesch wichtig dat all LCGB-Member hei mat schafft, fir dass gutt Resultater fir de LCGB a seng Member erreecht kenne ginn. Ofschléissend huet hien allen MERCI gesot fir déi gutt Zesummenaarbecht während dem ganze Joer an de Kolleginnen a Kollegen an hire Familien e glécklecht Neit Joer 2013 gewünscht.

Zum Ofschloss ass bei engem lessen, engem gudde Patt a bei flotter Musek nach gefeiert ginn.



## LCGB-Bezierk Osten/Zentrum

# Neijoersreceptioun 2013

De 11. Januar 2013 hat de LCGB-Bezierk Osten/Zentrum traditiouns geméiss op seng Neijoersreceptioun agelueden.

D'Sektionsvertriebed esou wéi vereenzelt Betribsequipen haten sech deen Dag Rendezvous-vous zu Biereng an der « Hall Ibricht » gi fir zesummen op dat neit Jor unzestoussen.

No der Begréissung vum Bezierkspräsident Nico HOFFMANN, ass de LCGB-Nationalpresident Patrick DURY a senger Usprooch énner anerem op d'Sozialwahlen am November 2013 agaangen an huet verschidde wichteg Aktualitéitssujeten ugeschwat.

Ee grousse Merci goung un d'Sektionen fir déi gudd Zesummenaarbecht an un déi zwou Sektionen Miersch a Lëntgen fir d'Organisatioun vun der Neijoersreceptioun.

Mat flotter Musek an engem gudden lessen ass dës Neijoersreceptioun ofgeschloss ginn.



## Le LCGB a honoré son 1000<sup>e</sup> nouveau membre pour l'année 2012

Le 17 décembre 2012, le LCGB a honoré Monsieur Jean-Claude NAESENS comme 1000<sup>e</sup> nouveau membre pour l'année 2012. Notre collègue Jean-Claude travaille actuellement dans l'usine d'ArcelorMittal Differdange et la petite cérémonie honorifique a également pu servir d'occasion pour un échange de vue sur la situation actuelle au sein de l'entreprise.

Le président national du LCGB Patrick DURY et le président de la section d'entreprise de Differdange du LCGB-SESM Robert FORNIERI, dans sa qualité de recruteur de Jean-Claude NAESENS, ont remercié le 1000<sup>e</sup> nouveau membre pour l'année 2012 pour son affiliation au LCGB en lui remettant une corbeille bien remplie.



## Kléiblat-Club

### Kleeschersfeier am LCGB

De 1. Dezember 2012 war de Kleeschen an den Houseker am LCGB op Besuch. Déi Kanner déi dat Ganzt Joer iwwer brav waren, krute vum Kleeschen e puer flott Cadeauen. An och den Houseker konnt nees e puer Rutte verdeelen.

Duerno ass et mam Kleeschen an dem Houseker am Bus duerch d'Stad gaangen. Et war en flotten Dag fir Grouss an Kleng an d'Freed op deen nächste Kleescherdag ass scho ganz grouss.

## Der LCGB hat sein 1000. Neumitglied für das Jahr 2012 geehrt

Am 17. Dezember 2012 hat der LCGB sein 1000e Neumitglied für das Jahr 2012, Herrn Jean-Claude NAESENS, geehrt. Unser Kollege Jean-Claude arbeitet zurzeit im Werk ArcelorMittal Differdingen und die kleine Ehrenzeremonie diente ebenfalls als Gelegenheit für einen Meinungsaustausch über die aktuelle Lage des Unternehmens.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der Vorsitzende der Betriebssektion Differdingen des LCGB-SESM Robert FORNIERI, als Rekrutierer von Jean-Claude NAESENS, haben dem 1000. Neumitglied des LCGB für das Jahr 2012 für seine Mitgliedschaft im LCGB gedankt und überreichtem ihm einen prall gefüllten Geschenkkorb.



## LCGB-Sektioun Käl

### Generalversammlung 2012: Neubesetzung vum Sektiounscomité

Den 18. Dezember 2012 hat d'LCGB-Sektioun Käl hir ausseruerdentlech Generalversammlung. Et gouf hei virun allem een komplett neien Comité gewielt.

Den neien Comité vun der LCGB-Sektioun Käl setzt sech zesummen aus dem Liliane HELMINGER ( Presidentin), Astrid ROLZ-KÜHN (Sekretärin), Roland MARX (Kessier), Patrick DONVEN, Robert FINK, Kim JACOB, Sylvie LOMEL (Memberen).



## LCGB-Sektion Bonneweg

### Generalversammlung 2012: Neubesetzung des Sektionsvorstandes

Am 23. November 2012 fand in der LCGB-Zentrale eine aussergewöhnliche Generalversammlung der LCGB-Sektion Bonneweg statt. Die Neubesetzung des Sektionsvorstandes stand als Hauptpunkt auf der Tagesordnung.

Der neue Vorstand der LCGB-Sektion Bonneweg setzt sich jetzt wie folgt zusammen: François GEORGES (Präsident), Jean-Marie BARTEL (1. Vizepräsident), Lydia KREUTZ (2. Vizepräsidentin), Jean-Luc ZAHLEN (Sekretär), Luc LEPASCH (Kassenwart), Pedro CIFRES SANCHEZ, José Manuel DUARTE MARQUES, Germano DA COSTA, Nicole THOMAS, Querido SILVINO DIAS, Maurice BAUER, Mariette LIPPERT und Albertine SCHMIT-GAFFINE (Mitglieder).

Neben dieser Neubesetzung des Sektionsvorstandes wurden auch langjährige LCGB-Mitglieder geehrt.



## LCGB-Sektion Differdingen

### Rentnerfeier 2012

Am 15. Dezember 2012 hatte die Sektion Differdingen auf ihre alljährliche Rentnerfeier eingeladen. Über 120 Mitglieder hatten sich im „Hall de la Chiers“ eingefunden, um einen gemütlichen Nachmittag zu verbringen.

Zu Ehren ihrer Mitglieder, spendierte die LCGB-Sektion Differdingen Kaffee und Kuchen. Jeannot CONTER, bekannt aus „RTL Deckkäpp“, sorgte mit seiner Musik für gute Stimmung und einige Mitglieder nutzten diese Gelegenheit um eine flotte Sohle aufs Tanzparkett zu legen.

Selbst der Weihnachtsmann hatte sich zu dieser Rentnerfeier eingefunden und verteilte kleine Geschenke im Saal. Zum Abschied überreichte auch die LCGB-Sektion Differdingen jedem Gast noch ein Weihnachtsgeschenk.



# Hierkenowend

Den 13. Oktober 2012 hat d'Sektioun Habscht op en Hierkenowend invitíert an den Centre Polyvalent zu Habscht.

Eng 70 Leit waren déser Invitatioun no komm. Houfreg ass de Comité vun der Sektioun, dass den LCGB-Nationalpresident Patrick DURY an den bâgeuerdneten Generalsekretär Fränz LOMEL sech d'Zäit konnten huelen, fir deen Owend zu Habscht ze verbréngen.

E grosse MERCI geet awer och un déi Leit, déi gehollef hunn beim Service. E spezielle MERCI geet awer un eise laangjärege Member vum Comité Liliane SADLER, déi eis d'Hierken préparéiert hat.



## LCGB-Sektioun Nidderdonwen Noruff fir den André RAUEN

### Äddi Änder a villmools Merci!

E gudden an aktive Militant ass vir émmer vun ons gaangen. Den André RAUREN gouf den 16. Oktober 1951 gebuer. No enger Léier als Autosmechanicien ass hie wéi säi Papp bei Paul Wurth agetratt. Do huet en an der Werkzeugbud geschafft an dat nom Transfert vun den Atelieren och bei Arcelor Mittal Dummeldeng.

Als Jonken huet en dem Jean WELKENBACH säi Porsch vir Autoscourse betreit. Een Hobby gouf duerno Betriebe vu Lëtzebuerger, déi an Amerika ausgewandert waren. Hien hat do selwer Famill, an huet se periodesch besicht. Delegatiounen aus Amerika waren hei zu Lëtzebuerg a gouf villes fir si hei organiséiert.

Sain gréissten "Hobby" war awer de LCGB, wou en vun 1968 un Member war. Bei Paul Wurth war hien am Aarbechterausschoss, am Comité mixte a Président vun der Betribsequipe. Zu Dummeldeng am Aarbechterausschoss an am Comité syndical vum SESM. An der Sektioun Nidderdonwen Keesserevisor an 12 Joer Keessier. Dee Posten haten och an der fréierer Museksentente Gréiwemaacher, Waasserbëlle, Nidderdonwen. Als Keessier huet en een Mount viru sengem Doud demissionéiert mat der Begrénnung: "Ech packen dat do net méi!" Et war déi eenzeg Kéier wou mer hie vir sech kloé gehéiert hunn.

Perséinlech soen ech dem Änder MERCI vir déi kritesch, mä émmer loyal Ënnerstëtzung déi ech mäin Liwe laang vun senger Sät hat, bei Paul Wurth, zu Dummeldeng, an an der Sektioun. Hien war bei ville Manifestatiounen präsent, heiheem an am Ausland, an huet domat oft Präsenz vun eiser klenger Sektioun héichgehalen.

Änder, mir wäerten dech ni vergiessen.

**Jean LUDWIG**  
President vun der LCGB-Sektioun Nidderdonwen.

## LCGB-Sektioun Woolz Noruff fir den Emile MICHELS

Den Comité vum LCGB Woolz huet déi traureg Flucht, den Doud vun sengem laangjärege Member, Präsident vum Ausschuss op der fréierer Sogelast (Fardem Lux) zou Woolz, dem Emile MICHELS matzedeelen. Mir drécken senger Famill eist häerzlecht Bäileed aus.



## FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB  
seront fermés le 1<sup>er</sup> avril 2013 (Lundi de Pâques).

## LCGB-INFO CENTER BÜROS GESCHLOSSEN

Alle LCGB-INFO CENTER Büros sind  
am 1. April 2013 (Ostermontag) geschlossen.

## AGENDA

| Datum              | Auerzäit | Evenement   | Uertschaft                              |
|--------------------|----------|---|---|
| 26 février 2013    | 19:30    | Soirée d'informations pour frontaliers belges: "Comment remplir la déclarations d'impôts 2012?"   | Mutualité chrétienne, Bastogne          |
| 27 février 2013    | 19:00    | Soirée d'informations pour frontaliers français: "Comment remplir la déclarations d'impôts 2012?" | Salle du Manège, Thionville             |
| 28 février 2013    | 19:30    | Soirée d'informations pour frontaliers belges: "Comment remplir la déclarations d'impôts 2012?"   | CSC, Arlon                              |
| 3. Mäerz 2013      | 10:30    | Mass vun der LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht  | An der Joseph's Kierch zu Esch/Uelzecht |
| 3. Mäerz 2013      | 11:30    | Schluechtfest vun der LCGB Sektioun Esch/Uelzecht   | An der Maison des Jeunes St Joseph      |
| 5 mars 2013        | 19:30    | Soirée d'informations pour frontaliers belges: "Comment remplir la déclarations d'impôts 2012?"   | CSC, Vielsam                            |
| 12. Mäerz 2013     | 19:00    | Informatiounsowend Süden: "Steiererkklärung 2012"   | Veräinshaus, Schéffleng                 |
| 14 mars 2013       | 8:00     | Euro-Manifestation « Pour l'emploi et la solidarité en Europe – Non à l'austérité ! »             | Bruxelles                               |
| 15. Mäerz 2013     | 17:00    | Generalversammlung vun der LCGB-Betriebssektioun Heintz van Landewyck                             | LCGB-Zentral                            |
| 16.-17. Mäerz 2013 | 11:00    | Stand vum LCGB um 30. Festival des Migrations   | LuxExpo, Kirchberg                      |
| 19. Mäerz 2013     | 19:00    | Informatiounsowend Norden: "Steiererkklärung 2012"  | Poarhaus, Woltz                         |
| 20. März 2013      | 19:00    | Informationsabend "Burnout" der LCGB-Sektion Saarland   | Hotel Mosaik, Nennig (Deutschland)      |
| 21. Mäerz 2013     | 19:00    | Informatiounsowend Osten/Zentrum: "Steiererkklärung 2012"   | "An der Schoul", Lenningen              |
| 13. Abrëll 2013    | 6:30     | LCGB-Sektioun Diddeleng: Visite vum "Auto & Technik Museum"                                       | Sinsheim (Deutschland)                  |
| 1. Mee 2013        | 8:00     | 1.Mee-Feier vum LCGB zu Zolwer  | Ecole 2000, Zolwer                      |

## GENERALVERSAMMLUNGEN 2013

| Datum                        | Auerzäit | Generalversammlung             | Uertschaft                                    | Riedner       |
|------------------------------|----------|--------------------------------|---|---------------|
| <b>BEZIERK NORDEN</b>        |          |                                |   |               |
| 23. Februar 2013             | 19:00    | LCGB-Sektioun Woltz            | Camping Kaul                                  | DURY Patrick  |
| 24. Februar 2013             | 12:00    | LCGB-Sektioun Atert            | Restaurant Kugener, Uerschdref                | LOMEL Francis |
| 2. Mäerz 2013                |          | LCGB-Sektioun Baastenduerf     | Museksall, Baastenduerf                       | WAGENER Carlo |
| 10. Mäerz 2013               | 11:30    | LCGB-Sektioun Dikrech          | Restaurant Beau Séjour, Dikrech               | DURY Patrick  |
| 15. Mäerz 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Steën            | Bistro op der Gare, Medernach                 | WAGENER Carlo |
| 16. Februar 2013             | 17:30    | LCGB-Sektioun Nidderfeelen     | Hennesbau, Nidderfeelen                       | LOMEL Francis |
| 23. Februar 2013             | 19:00    | LCGB-Sektioun Woltz            | Camping Kaul                                  |               |
| 24. Februar 2013             | 12:00    | LCGB-Sektioun Atert            | Restaurant Kugener, Uerschdref                | LOMEL Francis |
| 2. Mäerz 2013                |          | LCGB-Sektioun Baastenduerf     | Museksall, Baastenduerf                       |               |
| 10. Mäerz 2013               | 11:30    | LCGB-Sektioun Dikrech          |   | DURY Patrick  |
| <b>BEZIERK OSTEN/ZENTRUM</b> |          |                                |   |               |
| 22. Februar 2013             | 19:30    | LCGB-Sektioun Gréiwemaacher    | Restaurant Belle Vue, Gréiwemaacher           | DURY Patrick  |
| 15. Mäerz 2013               | 17:00    | LCGB-Betriebssektioun HVL      | LCGB Centrale, Luxembourg                     |               |
| 15. Mäerz 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Gemeng Stroossem | Parhaus, Stroossem                            | HOFFMANN Nico |
| 15. Mäerz 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Dalheim/Filsdorf | Schlassstuff, Weiler-la-Tour                  | RASSEL Alain  |
| 20. März 2013                | 18:00    | LCGB-Sektion Saarland          | Hotel Mosak, Nennig                           |               |
| 23. Mäerz 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Walfer           | Restaurant "La Riviera", Walfer               |               |
| 5. Abrëll 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Uelzecht/Syrdall | Parzentrum, Sandweiler                        | DURY Patrick  |
| <b>BEZIERK SÜDEN</b>         |          |                                |   |               |
| 23. Februar 2013             | 15:30    | LCGB-Sektioun Gemeng Péiteng   | A Rousen, Péiteng                             | RASSEL Alain  |
| 1. Mäerz 2013                | 19:00    | LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht    | Maison des Jeunes (St. Joseph), Esch/Uelzecht | DURY Patrick  |
| 22. Mäerz 2013               | 19:30    | LCGB-Sektioun Gemeng Suessem   | Kulturschapp, Éilereng                        | DURY Patrick  |
| 26. Mäerz 2013               | 19:00    | LCGB-Sektioun Diddeleng        | Centre "Hild", Diddeleng                      | DURY Patrick  |

**Einen kompletten und aktuellen Überblick aller LCGB-Veranstaltungen finden sie auf unserer Homepage [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) unter der Rubrik «Agenda» ! / Vous trouvez tous les évènements du LCGB sur notre site internet [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) sous la rubrique «Agenda» !**

# CONGRÈS FÉDÉRAUX 2013 / FACHVERBANDSKONGRESSE 2013

| Fédération professionnelle ou structure spécifique / Fachverband oder spezifische Struktur                    | Date / Datum | Heure / Uhrzeit | Lieu / Ort   |
|---|--------------|-----------------|--|
| Association des chauffeurs d'autobus privés (ACAP)  | 03.03.2013   | 19:00           | Hotel-Restaurant Cottage, Dudelange                          |
| LCGB-Santé, Soins et Social / LCGB-Gesundheit, Pflege und Soziales  | 06.03.2013   | 18:00           | Centre culturel / Kulturzentrum, Sandweiler                  |
| Association des salariés du secteur des garages (ASG) / Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG) | 08.03.2013   | 17:30           | Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale                             |
| SEA   | 12.03.2013   | 17:30           | Hotel NH Luxembourg, Findel                                  |
| LCGB-Industrie  | 22.03.2013   | 18:00           | Centre civique / Bürgerrzentrum, Hesperange                  |
| SESF  | 27.03.2013   | 18:00           | Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale                             |
| LCGB-Construction et Artisanat / LCGB-Baugewerbe und Handwerk   | 07.04.2013   | 10:00           | Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale                             |
| LCGB-Retraités / LCGB-Rentnerverband  | 17.04.2013   | 15:00           | Hall polyvalent, Differdange                                 |
| LCGB-Femmes / LCGB-Frauen   | 19.04.2013   | 19:00           | Centre Atert, Bertrange                                      |
| LCGB-Commerce / LCGB-Handel   | 24.04.2013   | 8:00            | Centre culturel / Kulturzentrum "Schungfabrik", Kayl-Tétange |
| SESM  | 08.06.2013   | 8:00            | Espace Réunions, Leudelange                                  |
| LCGB-Secteur Public / LCGB-Öffentlicher Dienst  | 14.06.2013   | 19:00           | Centre culturel / Kulturzentrum, Sandweiler                  |
| Commission des Résidents Etrangers / Kommission für ausländische Mitbürger                                    | 15.06.2012   | 9:00            | Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale                             |
| LCGJ  | 12.07.2013   | 18:00           | Youth Hostel Luxembourg City                                 |

## Eis Verstuewen

### D'LCGB-Sektioun Gemengen

#### Monnerech & Reckeng/Mess

huet déi traureg Flicht,  
den Doud vun hirem treien a laangiäregen  
Member, dem  
**Catherine SCHÜTZ-WAMPACH**  
matzedeelen.

### D'LCGB-Sektioun Eischen

huet déi traureg Flicht, den Doud  
vun hirem laangiäregen  
Comitésmember an  
Sektionskéesier  
**Pierre JEMMING**  
matzedeelen.

### D'LCGB-Betriebssektioun

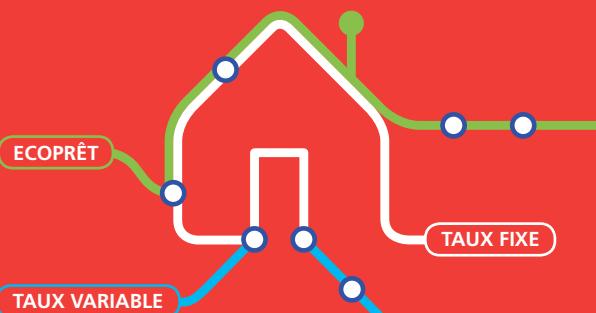
#### Heintz van Landewyck

huet déi traureg Flicht, den Doud  
vun hirem treien a laangiäregen Member a  
Sektionsmatbegrännner  
**Bill SEITER**  
matzedeelen.



Mir wäerten si allegueren émmer a beschter Erennerung behalen an drécken hire Familljen eist häerzlechst Bäiled aus.

## LE BON PLAN pour accéder à votre logement



**Prêt au logement.** Nos conseillers vous guident pour déterminer avec vous la formule de financement la plus adaptée à votre projet de logement. Plus d'informations sur [www.bcee.lu](http://www.bcee.lu) ou tél. (+352) 4015-1.



Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg, établissement public autonome, 1, Place de Metz, L-2954 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B 30775

Vient de paraître aux Editions Saint-Paul



Les Journées sociales  
du Luxembourg 2012

Crise(s) dans la zone euro:  
développements récents  
et perspectives d'avenir

L'Union européenne ne pourra sortir de la crise que par davantage ... d'Europe! L'ex-directeur de la Banque européenne d'investissement, Philippe Maystadt, invité d'honneur des **Journées sociales du Luxembourg**, organisées depuis 2006, comme le Premier ministre Jean-Claude Juncker, en sont convaincus. Leur plaidoyer pour l'intégration européenne vise à préserver le modèle social européen et à replacer l'Homme au cœur des problématiques modernes.

Retrouvez l'intégralité de la conférence dans cet ouvrage de 64 pages.

Disponible en librairie au prix de 9,90 €  
et sous forme d'e-book au prix de 7,90 €

Livre imprimé:

Disponible en librairie.

Livraison à domicile contre virement (+3 € frais de port par virement) au compte de **Saint-Paul Luxembourg** auprès de la **BCEE LU61 0019 1300 6666 4000**, avec la mention du titre. Également disponible sur [www.editions.lu](http://www.editions.lu).

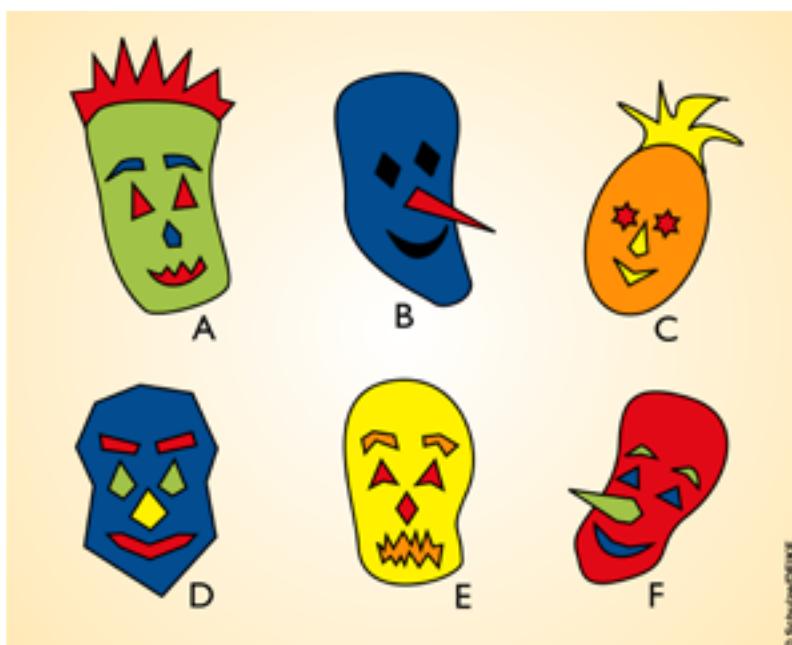
Livres numériques:

Achat sécurisé et téléchargement sur [www.editions.lu](http://www.editions.lu).



[www.editions.lu](http://www.editions.lu)

# Concours / Gewinnspiel



Fête des masques: Tous les masques sauf un partagent un trait commun. Quel masque est différent ?

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 4 mars 2013 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschrëtt » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à [skaufmann@lcgb.lu](mailto:skaufmann@lcgb.lu).

Maskenfest: Alle Masken bis auf eine haben etwas gemeinsam. Welche Maske unterscheidet sich von den anderen?

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 4. März 2013 an folgende Adresse: „Soziale Fortschrëtt“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxemburg oder eine E-Mail an: [skaufmann@lcgb.lu](mailto:skaufmann@lcgb.lu).

Le prix à gagner:  
deux radioréveils.

Bonne chance!



Zu gewinnen gibt es  
zwei Radiowecker.  
Viel Glück!



Réponse du Soziale Fortschrëtt n°5/2012 (« Combien de différences y-a-t-il entre les deux images ? »):

**Il y a 7 différences entre les deux images.**

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt n°5/2012“ („Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder?“) :

**Es gibt 7 Veränderungen zwischen dem oberen und unteren Bild.**

Gewonnen haben / Gagnants:

Jean KANDEL (Mamer)  
Fernand LANG (Esch/Alzette)

# BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



## INFO-CENTER

Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00)  
 Fax: +352 49 94 24-249  
 E-mail: [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)



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

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



**ESCH/ALZETTE** (L-4132)  
 1-3, Grand-rue  
 ☎ +352 54 90 70-1

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



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

08h30 – 12h00    08h30 – 12h00    08h30 – 12h00    08h30 – 12h00    08h30 – 12h00  
 13h00 – 16h00    13h00 – 16h00    13h00 – 16h00    13h00 – 16h00    13h00 – 16h00



**MERZIG** (D-66663)  
 Hochwaldstrasse, 30  
 ☎ +49 (0) 68 61 93 82-310  
 ☎ +352 49 94 24 401

|                      |                         |   |                         |                         |                         |                         |
|----------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Deutsche Grenzgänger | nach Terminvereinbarung | 08h30 – 12h00<br>13h00 – 17h00<br>Jeden 1. Dienstag im Monat nach Terminvereinbarung<br>17h00 – 20h00 | nach Terminvereinbarung | nach Terminvereinbarung | nach Terminvereinbarung | nach Terminvereinbarung |
|----------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|



**TRIER** (D-54295)  
 Schönbornstrasse 1  
 ☎ +49 (0) 65 19 91 41-307

|                      |                         |               |                         |               |                         |
|----------------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|
| Deutsche Grenzgänger | nach Terminvereinbarung | 10h00 – 16h00 | nach Terminvereinbarung | 10h00 – 16h00 | nach Terminvereinbarung |
|----------------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|



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

|                      |                                |                                |                                |                                |                                |
|----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Frontaliers français | 08h30 – 12h00<br>13h00 – 17h00 |
|----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|



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

|                    |  |
|--------------------|--|
| Frontaliers belges | ARLON (1, rue Pietro Ferrero): tous les matins de 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00<br><br>BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas): tous les mardis de 18h00 à 19h30<br><br>MALMEDY (39, route de Falize): tous les mardis de 14h00 à 18h00 |
|--------------------|--|



**ST. VITH**  
 Klosterstrasse 16  
 ☎ +32(0)87 85 99 32  
 E-mail: [bwagner@acv-csc.be](mailto:bwagner@acv-csc.be)

|                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| Belgische Grenzgänger | Telefondienst:<br>+32 (0) 87 85 99 33<br>14h00 – 18h00 |  |  |  | Telefondienst:<br>+32 (0) 87 85 99 33<br>09h00 – 12h00 |
|-----------------------|--|--|--|--|--|



**DIFFERDANGE** (L-4605)  
 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)  
 ☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI  
 GSM: +352 62 1 276 075  
 E-mail: [burdiff@pt.lu](mailto:burdiff@pt.lu)

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 09h00 – 12h00 | 09h00 – 12h00 | 09h00 – 12h00 |
|---------------|---------------|---------------|



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

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 09h00 – 12h00 | 09h30 – 11h45 | 09h30 – 11h45 |
|---------------|---------------|---------------|



**WASSERBILLIG** (L-6601)  
 Place de la Gare ☎ +352 74 06 55  
Consultas em língua portuguesa  
 GSM: +352 62 1 262 010 –  
 Reinaldo CAMPOLARGO  
 E-Mail: [camporei@pt.lu](mailto:camporei@pt.lu)

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 09h00 – 12h00 | 17h30 – 19h30 | 09h30 – 11h45 |
|---------------|---------------|---------------|



**WILTZ** (L-9544)  
 2, rue Hannelanst  
 ☎ +352 95 00 89

|               |  |  |
|---------------|--|--|
| 14h30 – 16h30 |  |  |
|---------------|--|--|

| Lundi Montag | Mardi Dienstag | Mercredi Mittwoch | Jeudi Donnerstag | Vendredi Freitag | Samedi Samstag |
|--------------|----------------|-------------------|------------------|------------------|----------------|
|--------------|----------------|-------------------|------------------|------------------|----------------|

# ÄR STEIERERKLÄRUNG 2012

**Op Är Froen iwwert d'Steiererklärung 2012  
steet eisen LCGB-Expert Siggi FARYS Ried an Äntwert**

Den LCGB organiséiert zu désem Thema 3 éffentlech Versammlungen:

## **Am Süden:**

Dënschdes, den 12. Mäerz 2013 um 19.00 Auer am  
«Veräinshaus», rue de la Forêt, Schifflange

## **Am Norden:**

Dënschdes, den 19. Mäerz 2013 um 19.00 Auer am  
«Home St Sébastien», Centre Paroissial, 2, rue du Pont, Wiltz

## **Am Osten-Zentrum:**

Donneschdes, den 21. Mäerz 2013 um 19.00 Auer  
«An der Schoul», 2, rue de l'Ecole, Lenningen

Fir LCGB-Memberen: Den LCGB offréiert eng **PROFESSIONNEL HËLLEF** beim Ausfüllen vun der Steiererklärung 2012. Dësen **GRATIS SERVICE**, deen vun Steierexperten assuréiert gëtt,  
gëllt ausschliesslech fir LCGB-MEMBEREN.

