

SOZIALE FORTSCHRÉTT

n°1 / 2015



En action pour une société
équitable et la justice sociale

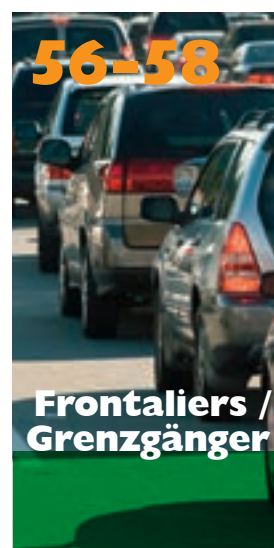
Im Einsatz für Fairness und
soziale Gerechtigkeit

SOMMAIRE

n°1/2015



1-2 Un engagement pour la justice sociale et une société équitable /
Ein Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit



59-63 Coin de la CRE
64-66 International / Internationales
67-72 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRËTT

Organe du LCGB

Éditeur :
LCGB

Président :
Patrick DURY

Rédacteur responsable :
Christophe KNEBELER

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

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

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



Un engagement pour la justice sociale et une société équitable



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lrgb.lu

Fin novembre 2014, le 59^e Congrès national du LCGB fut placé sous le mot d'ordre « En action pour la justice sociale et une société équitable ».

A cette occasion, le LCGB a défini les grands axes de son activité syndicale des cinq années à venir. Le programme d'action, la résolution sur le projet de réforme des lois sur la cogestion ainsi que la résolution finale du congrès ordinaire du 29 novembre 2014 se veulent revendicatifs et combatifs et visent la stricte défense des intérêts des salariés.

Un premier pas concret de l'engagement du LCGB pour les salariés fut l'accord du 28 novembre 2014 que les syndicats ont signé avec le gouvernement. Un accord qui a permis de

réduire toute une partie de mesures du « paquet pour l'avenir » qui auraient constituées une charge supplémentaire pour les salariés.

Les détériorations visées en matière de chômage, de chômage partiel et du chômage intempéries ont pu être évitées. Le niveau des prestations de la sécurité sociale seront maintenues et une augmentation des cotisations n'est pas prévue. Finalement, le gouvernement s'est engagé de mettre fin à une problématique que le LCGB a pointée pendant des années du doigt : la perte du contrat de travail après 52 semaines de maladie.

Cet accord est le fruit de la mobilisation du LCGB et de l'engagement de ses délégués et militants, une mobilisation qui a débuté à la mi-octobre et qui a abouti le 20 novembre 2014 à une conférence commune des trois syndicats ayant la représentativité nationale. Cette démonstration de l'opposition ferme des syndicats au « paquet d'avenir » a permis la relance du dialogue social entre le gouvernement et les syndicats ouvrant ainsi la voie à la négociation et la conclusion d'un accord entre les deux parties.

C'est par leur engagement que les syndicats trouveront dans l'avenir leur place dans la société. Pour les années à venir, l'engagement du LCGB sera celui pour plus de justice sociale et pour une société plus équitable.

Comme dans le passé, le LCGB va s'engager à tous les niveaux pour garantir la sauvegarde de l'existence des salariés, défendre le pouvoir d'achat, le maintien respectivement le renforcement de la sécurité sociale, l'amélioration du droit du travail et une politique familiale adaptée aux besoins réels des familles.

Du côté interne, le LCGB veut continuer à adapter, moderniser et compléter ses prestations et services aux membres pour de nouvelles offres au niveau de l'assistance juridique et dans le domaine de l'employabilité des salariés.

Prochainement, le LCGB apportera son soutien et offrira son assistance aux jeunes dans le cadre de la recherche d'un emploi. Cette aide du LCGB porte aussi bien sur la rédaction de curriculum vitae et de lettres de motivation que sur la préparation des entretiens d'embauche.

Pour les salariés en activité désireux de se réorienter et pour les salariés qui ont perdu leur emploi, le LCGB prévoit une offre d'évaluation et d'élaboration de bilans de compétences afin de déterminer les possibilités de réorientation professionnelle ou de réintégration sur le marché du travail et qui serviront le cas échéant de base à l'établissement de programmes individuels de formation continue.

Ensemble avec nos membres, nous allons œuvrer avec tous nos moyens qui sont à notre disposition pour plus d'équité et de justice sociale. Je tiens d'ores et déjà à remercier tous nos délégués, militants et membres pour leur engagement dans l'intérêt de l'ensemble des salariés et pour leur soutien aux actions du LCGB.

Ein Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lrgb.lu

Ende November 2014, stand der 59. LCGB-Nationalkongress unter dem Motto „Im Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit“.

Zu diesem Anlass hat der LCGB die Leitfäden seiner gewerkschaftlichen Arbeit in den kommenden fünf Jahren festgelegt. Das Aktionsprogramm, die Resolution betreffend den Gesetzesentwurf zur Reform der Mitbestimmung sowie die Schlussresolution des ordentlichen Kongresses vom 29. November 2014 stellen eine Reihe von Forderungen und geben sich kämpferisch. Dies mit dem strikten Ziel die Arbeitnehmerinteressen zu erhalten.

Ein erster konkreter Schritt des Einsatzes des LCGB für die Arbeitnehmer war das Abkommen vom 28. November 2014, das die Gewerkschaften mit der

Regierung unterschrieben haben. Ein Abkommen, das eine ganze Reihe von Maßnahmen des „Zukunftspaketes“ einschränkt, welche eine zusätzliche Last für die Arbeitnehmer dargestellt hätten.

Verschlechterungen hinsichtlich der Bedingungen bei Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit bei Schlechtwetter konnten verhindert werden. Die Sozialversicherungsbeiträge bleiben unverändert und eine Erhöhung der Beiträge ist derzeit ausgeschlossen. Schließlich hat die Regierung sich dafür eingesetzt, der Problematik des Arbeitsverlustes nach 52 Wochen Krankschreibung, die der LCGB über Jahre hinweg angefochten hat, ein Ende zu setzen.

Dieses Abkommen ist das Ergebnis des Einsatzes des LCGB und seiner Delegierten und Militanten. Diese Mobilisation hat Mitte Oktober 2014 begonnen und hat die national repräsentativen Gewerkschaften am 20. November 2014 im Rahmen einer gemeinsamen Konferenz zusammengebracht. Die Gewerkschaften haben sich dem „Zukunftspaket“ vehement entgegengestellt und haben somit den Sozialdialog zwischen der Regierung und den Gewerkschaften wieder hergestellt und konnten so den Weg zur Verhandlungen und Unterzeichnung eines Abkommens zwischen beiden Parteien ebnen.

Es ist ihrem Einsatz zu verdanken, dass die Gewerkschaften auch in Zukunft ihren Platz innerhalb der Gesellschaft finden werden. In den kommenden Jahren, wird der LCGB sich für mehr Fairness und mehr soziale Gerechtigkeit einsetzen.

Wie auch in der Vergangenheit wird der LCGB sich auf allen Ebenen einsetzen für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer, den Kaufkraftverlust, den Erhalt und die Stärkung der Sozialversicherung, die Verbesserung des Arbeitsrechtes und die Anpassung der Familienpolitik an die realen Bedürfnisse der Familien.

Intern wird der LCGB weiterhin die Dienstleistungen für seine Mitglieder modernisieren und ausbauen, um neue Dienstleistungen in den Bereichen juristischer Beistand und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer anzubieten.

Außerdem wird der LCGB junge Arbeitssuchende unterstützen und ihnen Beistand leisten. Der LCGB hilft beim Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben sowie bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen.

Für Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis, die sich neu orientieren möchten und für

Arbeitssuchende, sieht der LCGB eine Beratungsstelle für individuelle Auswertungen und Kompetenzerfassung vor, um eine mögliche Neuorientierung oder Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt zu erlauben und um, falls erforderlich, ein individuelles Weiterbildungsprogramm zusammen zu stellen.

Gemeinsam mit unseren Mitgliedern, werden wir mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln für mehr Fairness und soziale Gerechtigkeit einsetzen. Ich möchte an dieser Stelle all unseren Delegierten, Militanten und Mitgliedern für ihren Einsatz im Interesse der Arbeitnehmer und für ihre Unterstützung der Aktionen des LCGB danken.

59^e Congrès national du LCGB

En action pour une société équitable et la justice sociale

Environ 325 délégués ont participé 59^e Congrès national qui s'est déroulé le 29 novembre 2014 à Mondorf-les-Bains et qui a été placé sous le mot d'ordre « En action pour une société équitable et la justice sociale ».

L'être humain continuera à être au centre des préoccupations du LCGB tout en mettant l'accent sur les principes de l'équité et de la justice sociale face aux circonstances politiques actuelles et futures. Salariés et chômeurs, jeunes et moins jeunes, familles et célibataires, doivent pouvoir mener une vie décente dans les meilleures conditions.

Le rapport d'activités pour les années 2009-2014 a retracé les actions et événements majeurs du LCGB et les changements que le LCGB a subi au cours de cette période en vue d'un syndicat moderne à la hauteur des défis contemporains et de l'avenir. Pour l'année 2015, le LCGB prévoit d'offrir à ses membres une série de nouvelles prestations dans les domaines de la recherche d'un emploi, de la réorientation professionnelle, de la formation continue et de la protection juridique.

Le Premier ministre Xavier BETTEL ainsi que le ministre du Travail Nicolas SCHMIT et l'Archevêque du Luxembourg Jean-Claude HOLLERICH, le secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, Bruno ANTOINE et le secrétaire général de la CFDT Lorraine, Alain GATTI ont été parmi les invités du 59^e Congrès national du LCGB et ont chacun adressé dans cette qualité les délégués.

59. LCGB-Nationalkongress

Im Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit

Rund 325 Delegierte nahmen am 59. Nationalkongress teil, der am 29. November 2014 in Mondorf abgehalten wurde und der unter der Devise „Im Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit“ stand.

Der Mensch ist und bleibt im Mittelpunkt der Tätigkeiten des LCGB, wobei der Schwerpunkt auf die Grundsätze der Gleichheit und sozialen Gerechtigkeit unter den derzeitigen und künftigen politischen Umständen liegt. Beschäftigte und Arbeitslose, Jugendliche und ältere Menschen, Familien und Alleinstehende müssen ein unter besten Bedingungen ein würdiges Leben führen können.

Der Tätigkeitsbericht über die Jahre 2009-2014 zeigte die Aktionen und wichtigen Ereignisse des LCGB und die Veränderungen des LCGB hin zu einer modernen Gewerkschaft, die den heutigen und künftigen Herausforderungen gewachsen ist, auf. Für das Jahr 2015 sieht der LCGB für seine Mitglieder eine ganze Reihe neuer Leistungen auf dem Gebiet der Arbeitssuche, der beruflichen Umorientierung, der Fortbildung und des Rechtsschutzes vor.

Premierminister Xavier BETTEL sowie Arbeitsminister Nicolas SCHMIT und der Erzbischof von Luxemburg, Jean-Claude HOLLERICH, der Verbandsssekretär der CSC Luxembourg, Bruno ANTOINE, und der Generalsekretär der CFDT Lorraine, Alain GATTI, zählten zu den Gästen des 59. Nationalkongresses des LCGB. Jeder einzelne dieser Gäste richtete sich an die anwesenden Delegierten.



ACTUALITÉ / AKTUALITÄT





59^e Congrès national du LCGB

Un programme de travail ambitieux dans l'intérêt des salariés et de leurs familles

Le secrétaire général adjoint Marcel GOEREND, a présenté le programme d'actions du LCGB pour les cinq années à venir et portant sur de nombreux aspects importants tels que la lutte contre le chômage, la formation continue, l'éducation, le pouvoir d'achat, la politique familiale, les pensions, le multilinguisme, la mobilité et la coopération européenne.

Le LCGB a encore une fois exprimé dans une résolution spécifique son opposition formelle au projet de loi à caractère anti-démocratique sur la cogestion dans les entreprises.

La résolution finale du Congrès, présenté par le secrétaire général adjoint Vincent JACQUET regroupe les principaux champs d'action du syndicat pour les années à venir, dont notamment l'engagement du LCGB en faveur d'une ouverture du droit de vote aux résidents étrangers. Adoptées à l'unanimité des voix, les deux résolutions définissent un programme de travail ambitieux dans l'intérêt des salariés et de leurs familles.

59. LCGB-Nationalkongress

Ein ehrgeiziges Arbeitsprogramm im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer Familien

Der beigeordnete Generalsekretär Marcel GOEREND stellte das Aktionsprogramm des LCGB für die kommenden fünf Jahre vor. Es enthält zahlreiche wichtige Aspekte wie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die Weiterbildung, die Erziehung, die Kaufkraft, die Familienpolitik, die Renten, die Mehrsprachigkeit, die Mobilität und die europäische Zusammenarbeit.

Der LCGB drückte erneut in einer spezifischen Resolution seinen ausdrücklichen Widerstand gegen den antidemokratischen Gesetzesentwurf zur Mitbestimmung in den Betrieben aus.

Die Abschlussresolution des Kongresses, die vom beigeordneten Generalsekretär Vincent JACQUET vorgetragen wurde, umfasst die Hauptaktionsschwerpunkte des LCGB für die kommenden Jahre, u.a. das Engagement des LCGB für die Ausdehnung des Wahlrechtes auf die ausländischen Mitbürger. Die beiden einstimmig verabschiedeten Resolutionen enthalten ein ehrgeiziges Arbeitsprogramm im Interesse der Arbeitnehmer und deren Familien.



59^e Congrès national du LCGB

Patrick DURY réélu comme président national du LCGB avec 94,4 % des voix

Lors du 59^e Congrès national, le président national du LCGB, Patrick DURY, a été réélu avec une large majorité de 94,4 % pour un mandat de cinq ans. Les délégués du LCGB ont acclamé le président national pour son engagement au cours des dernières années et pour ses projets d'avenir.

Dans son discours de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a mis l'accent sur les défis face aux mutations accélérées d'un monde de plus en plus globalisé et digitalisé. Les modèles social et familial changent, la politique et les conditions de travail doivent par conséquent être adaptés pour permettre la conciliation entre vies professionnelle et familiale.

La paix sociale joue un élément dispensable de notre développement économique et qui a pu être maintenu grâce aux compromis qui ont été négociés au sein de la Tripartite nationale. Voilà pourquoi le LCGB revendique le renouveau du tripartisme.

Un autre dossier important concerne le maintien de la qualité des prestations de notre sécurité sociale. Qu'il s'agisse de l'assurance-vieillesse, de l'assurance-maladie ou de l'assurance dépendance, il faut assurer les principes de solidarité qui sont à la base de ces assurances sociales et éviter à tout prix un système social à deux vitesses.

Pour conclure, le président national a remercié tous les délégués et militants du LCGB pour leur engagement et leur soutien au cours des cinq dernières années.

59. LCGB-Nationalkongress

Patrick DURY wurde mit 94,4 % der Stimmen zum LCGB-Nationalpräsident wiedergewählt

Auf dem 59. Nationalkongress wurde LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY mit einer satten Mehrheit von 94,4 % der Stimmen für die kommenden fünf Jahre wiedergewählt. Die LCGB-Delegierten haben dem Nationalpräsidenten applaudiert für seinen Einsatz in den vergangenen Jahren und für seine zukünftigen Projekte.

In seiner Abschlussrede legte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY den Schwerpunkt auf die Herausforderungen, die sich in einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt stellen. Die Gesellschafts- und Familienmodelle ändern sich, so dass die Politik und die Arbeitsbedingungen dementsprechend angepasst werden müssen, damit eine Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben erzielt werde.

Der soziale Frieden spielt eine unerlässliche Rolle in der Entwicklung unserer Wirtschaft. Er konnte bisher dank Kompromissen innerhalb der nationalen Tripartite gewahrt werden. Deshalb fordert der LCGB das Wiederaufleben des Tripartitesystems.

Eine weitere wichtige Angelegenheit ist die Wahrung der Qualität der Leistungen unserer Sozialen Sicherheit, d.h. der Rentenversicherung, der Krankenversicherung und ferner der Pflegeversicherung. Der Grundsatz der Solidarität, der den Eckpfeiler dieser Sozialversicherungen bildet, muss gewahrt werden. Es darf auf keinen Fall zu einem zweigleisigen Sozialsystem kommen.

Zum Abschluss dankte der Nationalpräsident allen Delegierten und Militanten des LCGB für ihr Engagement und ihre Unterstützung in den vergangenen fünf Jahren.



Nouvelle brochure du LCGB

Le programme d'actions et les résolutions du 59^e Congrès national du LCGB



Suite au 59^e Congrès national du LCGB, le LCGB a édité en décembre 2014 une brochure spéciale qui regroupe le programme d'action, la résolution contre le projet de loi sur la cogestion et la résolution finale du congrès.

Le **programme d'action** résume les principales revendications du LCGB pour les cinq années à venir en matière de santé et sécurité au travail, sécurité sociale, droit du

travail, sauvegarde de l'existence, pouvoir d'achat, politique familiale, égalité des chances et égalité de traitement, politique contractuelle et dialogue social. Dans son programme d'action, le LCGB a également formulé une série d'engagements dans le domaine du travail frontalier, des relations internationales et européennes et régionales ainsi que des prestations et services du LCGB.

Concernant la **résolution contre le projet de loi sur la cogestion**, la réforme prévue par le gouvernement risque selon l'avis du LCGB de mettre en question la liberté démocratique et le pluralisme des opinions dans les entreprises. Le gouvernement a notamment décidé de façon unilatérale de restreindre les moyens d'actions des syndicats non-majoritaires. Le LCGB s'engage pour une société équitable et juste. Pour cela, il nous faut un dialogue social de qualité qui respecte le pluralisme des opinions. Voilà pourquoi le LCGB demande au gouvernement de retirer immédiatement son projet anti-démocratique et d'engager sur la voie d'une réforme qui respecte les principes démocratiques fondamentaux et qui mène à un renforcement du dialogue social.

Dans les années à venir les champs d'action du LCGB, tels que définis dans la **résolution finale du congrès** sont très diversifiés : un engagement pour la sauvegarde de l'existence, le maintien du pouvoir d'achat, le maintien respectivement le renforcement de la sécurité sociale, l'amélioration du droit du travail ainsi que la défense de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement. Le LCGB s'engagera également dans le domaine de la politique sociale et plus précisément au niveau du logement, de la politique familiale et de l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers et le LCGB va finalement œuvrer pour une démocratisation du monde du travail par une réforme des lois sur la cogestion qui se base sur des principes démocratiques et qui donne aux syndicats les moyens adéquats proportionnellement à leur résultat électoral respectivement la protection nécessaire pour l'exercice de leur mandat de délégué du personnel.

La brochure est en premier lieu à destination des responsables politiques, mais elle est également accessible aux délégués du LCGB. En cas d'intérêt, vous pouvez vous adresser à votre secrétaire syndical pour recevoir une copie imprimée de la brochure. Une copie digitale est également disponible sous forme de fichier PDF sur le site Internet du LCGB (www.lcgb.lu).

Neue Broschüre des LCGB

Das Aktionsprogramm und die Resolutionen des 59. LCGB-Nationalkongresses



Im Anschluss an dem 59. LCGB-Nationalkongress hat der LCGB im Dezember 2014 eine Sonderbrochure mit dem Aktionsprogramm, der Resolution gegen den Gesetzesentwurf zum Mitbestimmungsrecht und der Abschlussresolution des Kongresses herausgegeben.

Das **Aktionsprogramm** fasst die Hauptforderungen des LCGB für die kommenden fünf Jahre in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,

Sozialversicherung, Arbeitsrecht, Existenzabsicherung, Kaufkraft, Familienpolitik, Chancengleichheit und gleiche Behandlung, Kollektivvertragspolitik und Sozialdialog zusammen. In seinem Aktionsprogramm formuliert der LCGB ebenfalls eine Reihe von Engagements auf dem Gebiet der Beschäftigung der Grenzgänger, der internationalen, europäischen und regionalen Beziehungen sowie zu den Leistungen und Diensten des LCGB.

Bezüglich der **Resolution gegen den Gesetzesentwurf zur Mitbestimmung** könnte die von der Regierung vorgesehene Reform nach Meinung des LCGB die demokratische Freiheit und die Meinungsvielfalt in den Unternehmen in Gefahr bringen. Die Regierung hat nämlich einseitig beschlossen, die Aktionsmittel der Minderheitsgewerkschaften zu beschneiden. Der LCGB setzt sich für eine gerechte und faire Gesellschaft ein. Dazu benötigen wir einen qualitätsbetonten Sozialdialog, bei dem die Meinungsvielfalt beachtet wird. Deshalb fordert der LCGB die Regierung dazu auf, ihren antidemokratischen Gesetzesentwurf unverzüglich zurückzuziehen und um eine Reform umzusetzen, bei der die demokratischen Grundprinzipien beachtet werden und die zu einer Stärkung des Sozialdialogs führt.

In den kommenden Jahren wird der LCGB die in der **Abschlussresolution des Kongresses** festgelegten sehr diversifizierten Ziele verfolgen: Einsatz für die Existenzabsicherung, Aufrechterhaltung der Kaufkraft, Wahrung bzw. Stärkung der Sozialen Sicherheit, Verbesserung des Arbeitsrechtes sowie Verteidigung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung. Der Einsatz des LCGB wird sich desweiteren auch auf den Bereich der Gesellschaftspolitik ausweiten, genauer gesagt im Hinblick auf die Wohnungspolitik, die Familienpolitik und zugunsten der Ausdehnung des Wahlrechtes auf die ausländischen Mitbürger, die im Land wohnen. Der LCGB wird abschließend für eine Demokratisierung der Arbeitswelt durch eine Reform der Mitbestimmungsgesetze auf Basis demokratischer Grundprinzipien eintreten, wobei die Gewerkschaft gemäß ihrem Wahlergebnis auf angemessene Mittel zurückgreifen können beziehungsweise der erforderliche Schutz für die Ausübung des Mandates des Personalvertreters geboten wird.

Die Broschüre ist in erster Linie für die politischen Verantwortlichen gedacht, steht aber auch den LCGB-Delegierten zur Verfügung. Wenn Sie sich für die Broschüre interessieren, können Sie bei Ihrem Gewerkschaftssekretär eine gedruckte Fassung erhalten. Eine digitale Fassung steht ebenfalls in Form einer PDF-Datei auf der Webseite des LCGB (www.lcgb.lu) bereit.

Conférence des syndicats LCGB,
OGBL et CGFP

Front commun contre la politique du gouvernement

Le 20 novembre 2014, environ 600 délégués, membres et militants des trois syndicats LCGB, OGBL et CGFP se sont réunis dans la grande salle de conférence du Parc Hôtel Alvisse à Dommeldange.

Devant une salle comble, le président national du LCGB, Patrick DURY, a insisté sur l'incohérence de la politique du gouvernement qui menace le modèle social luxembourgeois et par conséquent la cohésion et la paix sociales.

Il a en outre évoqué les répercussions que provoqueront les mesures annoncées pour les salariés à bas ou moyen revenu, les chômeurs, les malades, les familles ainsi que les mères et pères célibataires qui doivent endurer des coupes dans les aides financières et l'absence d'alternatives tant en ce qui concerne l'aide au réemploi, la formation continue et l'éducation ou la prise en charge de leurs enfants.

Dans un contexte d'une telle politique budgétaire aux dépens des salariés, familles et pensionnés, Patrick DURY a rappelé la grève générale du 9 octobre 1973 symbolisant ainsi le mécontentement général de tous les citoyens quel que soit leur occupation ou statut social.



Konferenz der Gewerkschaften LCGB,
OGBL und CGFP

Gemeinsame Front gegen die Regierungspolitik

Am 20. November 2014 haben sich rund 600 Arbeitnehmervertreter, Mitglieder und Freunde der drei Gewerkschaften LCGB, OGBLL und CGFP im großen Konferenzsaal der Parc Hôtel Alvisse in Dommeldingen eingefunden.

In einem prallgefüllten Konferenzsaal hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY auf die Inkohärenz der Regierungspolitik hingewiesen, die das Sozialmodell und somit die gesellschaftliche Kohäsion und den sozialen Frieden gefährdet.

Weiterhin hat er die negativen Auswirkungen der angekündigten Maßnahmen für Arbeitnehmer mit mittlerem und niedrigem Einkommen, die Arbeitslosigkeit, die Familien und alleinerziehenden Mütter und Väter, die mit Einschnitten bei der finanziellen Unterstützung und mit fehlenden Alternativen hinsichtlich der Wiedereingliederung, Weiterbildung und Erziehung oder Aufsicht ihrer Kinder zu Recht kommen müssen, erwähnt.

Im Zusammenhang einer derartigen Haushaltspolitik, die zu Lasten der Arbeitnehmer, Familien und Rentner geht, hat Patrick DURY auf den Generalstreik vom 9. Oktober 1973 hingewiesen und somit das allgemeine Unbehagen aller Gesellschaftsschichten unabhängig ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt oder des Sozialgefüges, symbolisiert.



Accord du 28 novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats

Suite au mouvement d'opposition des syndicats et d'une grande partie de la population au Luxembourg, le gouvernement a choisi de se consulter avec les syndicats au sujet des mesures annoncées au mois d'octobre 2014 lors de la présentation du budget de l'Etat 2015 à la Chambre des députés.

Le 24, 26 et 28 novembre 2014 ont eu lieu trois réunions entre les syndicats LCGB, OGBL et CGFP et le gouvernement qui se sont terminées par la signature d'un accord signé le 28 novembre 2014.

L'accord contient les mesures suivantes :

Mesures du domaine de la politique familiale

1. **Montant exonéré dans le cadre d'une succession directe ou celle revenant au conjoint survivant :** maintien du montant de 230.589,82 € (montant soumis à l'indice) ;
2. **Réforme du congé parental :** l'indemnité du congé parental est fixée au montant du salaire social minimum non-qualifié et évoluera avec ce dernier et une flexibilisation des périodes de congé.

Dans le domaine de la politique de l'emploi

1. **Mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage :** reconduction au-delà de 2015 (s'il n'y a pas d'amélioration significative sur le marché du travail) ;
2. **Mesures temporaires en matière de chômage partiel :** renouvellement au-delà de 2015 (s'il n'y a pas d'amélioration significative sur le marché du travail) ;
3. **Réforme de l'aide au réemploi :** la durée maximum de 4 ans et la garantie de 90 % du salaire précédent, respectivement le montant résultant du plafond de 3,5 fois le salaire social minimum, sont maintenues. L'aide au réemploi ne pourra cependant plus dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur ;
4. **Préretraite-solidarité :** parallèlement à l'abolition de la préretraite solidarité, la préretraite progressive et notamment le préretraite postée seront améliorées. A partir de la mise en application de la nouvelle législation les dispositions concernant la préretraite solidarité contenues dans les contrats collectifs et conventions resteront d'application pour une durée maximale de trois ans à compter de la signature.

Mesures du domaine de la fiscalité

1. **Contribution de 0,5 % des revenus :** transformation en un « impôt d'équilibrage budgétaire temporaire » d'un taux de 0,5 % applicable à tous les contribuables résidents et non-résidents (jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme fiscale en 2017) ;
2. **Salaire social minimum :** le Gouvernement introduira en accord avec les syndicats un projet de loi proposant une augmentation du salaire social minimum de 0,1 % conformément aux mécanismes existants.
3. **Réforme fiscale :** dès les premières étapes de préparation, pleine implication des partenaires sociaux dans une réforme fiscale globale à mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2017 ;
4. **Maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail :** au cours du premier semestre 2015, le gouvernement présentera des propositions concrètes au comité permanent du travail et de l'emploi afin de remédier à cette problématique.

Mesures du domaine de la sécurité sociale

1. **Assurance maladie-maternité :** le Gouvernement s'engage à éviter toute réduction des prestations, tout comme une extension de la participation de la part des assurés.
2. **Réforme de l'assurance dépendance :** application plus efficiente des critères d'octroi des prestations, dans un souci d'assurer la nature du nécessaire et de l'utile des prestations, sans pour autant contrarier les prestations objectivement requises par les assurés ;
3. **Assurance pension :** aucune augmentation du taux de cotisation n'est à considérer à court et moyen terme ;
4. **Maintien des taux de cotisations applicables pour les assurés :** aussi bien pour l'assurance maladie-maternité, que pour l'assurance dépendance, le programme gouvernemental précise qu'une hausse des cotisations sociales n'interviendra qu'en cas de nécessité avérée.
5. **Transcription de la réforme des carrières de la fonction publique dans le secteur hospitalier et le secteur des aides et de soins :** le Gouvernement s'engage à respecter l'application des articles des conventions collectives FHL et SAS qui prévoient la transposition des adaptations générales et catégorielles des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la fonction publique sur les salariés tombant sous le champ d'application des convention collectives FHL et SAS.

Abkommen vom 28. November 2014 zwischen der Regierung und den Gewerkschaften

Nach dem Widerstand der Gewerkschaften und eines Großteils der Luxemburger Bevölkerung entschied die Regierung sich für eine Beratung mit den Gewerkschaften über die im Oktober 2014 bei der Vorstellung des Staatshaushaltes des Jahres 2015 in der Abgeordnetenversammlung angekündigten Maßnahmen.

Am 24., 26. und 28. November 2014 fanden drei Sitzungen zwischen den Gewerkschaften LCGB, OGBL, CGFP und der Regierung statt und mündeten in die Unterzeichnung eines Abkommens am 28. November 2014.

Das Abkommen enthält folgende Maßnahmen:

Maßnahmen im Bereich der Familienpolitik

1. **Freibetrag im Rahmen einer direkten Erbschaft oder einer Erbschaft des hinterbliebenen Partners:** Aufrechterhaltung eines Freibetrages von 230.589,82 € (indexgebundener Betrag);
2. **Reform des Elternurlaubs:** Die Vergütung des Elternurlaubs entspricht dem sozialen Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitskräfte und entwickelt sich mit diesem weiter. Ferner werden die Elternurlaubszeiten flexibler gestaltet.

Im Bereich der Beschäftigungspolitik

1. **Zeitweilige Maßnahmen beim Arbeitslosengeld:** Fortsetzung über 2015 hinaus (wenn es keine nennenswerten Verbesserungen am Arbeitsmarkt gibt);
2. **Zeitweilige Maßnahmen für die Teilzeitbeschäftigung:** Fortsetzung über 2015 hinaus (wenn es keine nennenswerten Verbesserungen am Arbeitsmarkt gibt);
3. **Reform der Wiederbeschäftigungsbeihilfe:** max. Dauer von 4 Jahren und Zahlung von 90 % des früheren Lohnes bzw. des Betrages, der dem Dreieinhalbfachen des sozialen Mindestlohnes entspricht. Die Wiederbeschäftigungsbeihilfe kann hingegen nicht mehr den Lohn um 50 % überschreiten.
4. **Vorruhestandsregelung „Préretraite-solidarité“:** parallel zur Abschaffung der Préretraite-solidarité werden der progressive Vorruhestand und vor allem der Vorruhestand für Schichtarbeiter verbessert. Nach Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung wird für maximal 3 Jahre die Préretraite-solidarité weiterhin angewandt in Fällen wo diese in laufenden Kollektivverträgen vorgesehen ist.

Maßnahmen im Besteuerungsbereich

1. **Beitrag von 0,5 % auf die Einkommen:** Umwandlung in eine „zeitweilige Haushaltsausgleichssteuer“ in Höhe von 0,5 % für alle ansässigen und nicht ansässigen Steuerpflichtigen (bis zum Inkrafttreten der Steuerreform im Jahre 2017);
2. **Sozialer Mindestlohn:** Die Regierung bringt mit der Zustimmung der Gewerkschaften einen Gesetzesentwurf zwecks Anhebung des sozialen Mindestlohnes um 0,1 % entsprechend den bestehenden Bestimmungen ein.
3. **Steuerreform:** Ab den ersten Vorbereitungsschritten umfassende Beteiligung der Sozialpartner an einer globalen Steuerreform, die ab 1. Januar 2017 in Kraft treten soll.
4. **Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bei längerer Krankheit mit der Aussicht auf Wiedereingliederung in die vormalige Beschäftigung:** in der ersten Hälfte von 2015 legt die Regierung dem ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung konkrete Vorschläge zur Behebung dieser Problematik vor.

Maßnahmen im Bereich der Sozialen Sicherheit

1. **Kranken- und Mutterschaftsversicherung:** Die Regierung gelobt, von Leistungsabbau abzusehen, ebenso von höheren Beiträgen der Versicherten.
2. **Reform der Pflegeversicherung:** effizientere Anwendung der Leistungsgewährungskriterien im Hinblick auf die Gewährleistung notwendiger und nützlicher Leistungen unbeschadet der objektiv von den Versicherten verlangten Leistungen.
3. **Rentenversicherung:** keine kurz- oder mittelfristige Beitragserhöhung;
4. **Wahrung der Beitragssätze der Versicherten:** Sowohl für die Kranken- und Mutterschaftsversicherung als auch für die Pflegeversicherung sieht die Regierung eine Anhebung der Sozialbeiträge lediglich bei äußerster Notwendigkeit vor.
5. **Übertragung der Reform der Laufbahnen im öffentlichen Dienst auf den Krankenhausesektor und den Pflege- und Hilfsbereich:** Die Regierung verpflichtet sich zur Einhaltung der Artikel der FHL- und SAS-Kollektivabkommen, in denen die Übertragung der allgemeinen und kategorienspezifischen Entlohnungsbestimmungen und der Arbeitsbedingungen, die im öffentlichen Dienst herrschen, auf die Beschäftigten, die unter die FHL- und SAS-Kollektivabkommen fallen.

Table ronde du LCGB-SESF

L'avenir de la Place financière passe par l'anticipation des mutations et par le développement et l'adaptation des compétences

Le 11 novembre 2014, Pierre GRAMEGNA, ministre des Finances, Luc Rodesch, chairman du Private Banking Group Luxembourg de l'ABBL, Camille THOMMES, directeur général de l'ALFI et Gabriel DI LETIZIA, président du LCGB-SESF ont participé à la table ronde organisée par le LCGB-SESF intitulée « L'avenir de la place financière : atouts et défis ». Jean-Michel GAUDRON, rédacteur en chef de Paperjam en assurait la modération.

Après une croissance spectaculaire qui a débuté dans les années 1980, le secteur financier européen et international subit, depuis la crise de 2008, de profondes mutations et doit faire face à de nombreux défis, comme la fin du secret bancaire ou l'adoption des standards OCDE dès 2017.

Le ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, a précisé que le Grand-Duché doit pouvoir anticiper et jouer un rôle de précurseur comme il l'a été dans le domaine des fonds d'investissement. Luc RODESCH et Gabriel Di LETIZIA ont souligné les difficultés qui persistent dans le secteur, notamment pour suffire aux besoins en termes de coûts et de ressources humaines suscités par l'accroissement et la complexification des contraintes réglementaires. Camille THOMMES a évoqué l'émergence d'une concurrence très forte de la part de pays de l'Asie et de l'Amérique du Sud et la forte dépendance des groupes internationaux.

Afin de garantir son attractivité, le Luxembourg a emprunté le chemin de la différenciation à travers le développement de compétences tout en assurant son capital humain : l'expertise, le savoir-faire, la qualité du travail des salariés du secteur. Une politique de formation continue et de réorientation adaptée aux mutations est dans ce contexte primordial, a précisé Gabriel DI LETIZIA.

Le président national du LCGB, Patrick DURY, a conclu la table ronde en insistant sur le fait que « face à tous ces enjeux, qui sont aussi capitaux pour l'économie nationale, et face aux profonds changements qui sont en cours, l'ensemble des acteurs – les partenaires sociaux et le gouvernement – ont reconnu avoir la responsabilité importante de tout mettre en œuvre pour anticiper au mieux les mouvements, accompagner les changements mais également pour travailler à la sécurisation des emplois et des existences des salariés du secteur ».



LCGB-SESF-Rundtischgespräch

Die Zukunft des Finanzplatzes hängt von der Fähigkeit ab, Veränderungen vorzusehen und Kompetenzen weiterzuentwickeln und anzupassen

Am 11. November 2014 nahmen Pierre GRAMEGNA, Finanzminister, Luc RODESCH, Präsident der Private Banking Group Luxembourg der ABBL, Camille THOMMES, Generaldirektor der ALFI, und Gabriel DI LETIZIA, Präsident des LCGB-SESF an einem Rundtischgespräch teil, das der LCGB-SESF zum Thema „Die Zukunft des Finanzplatzes : Trümpfe und Herausforderungen“ organisiert hatte. Jean-Michel GAUDRON, Chefredakteur von Paperjam fungierte als Moderator.

Nach dem starken Wachstum, das in den 1980er Jahren begann, erlitt der europäische und internationale Finanzsektor seit der Krise 2008 einen tiefgreifenden Wandel und muss sich zahlreichen Herausforderungen stellen, wie die Regelungen bezüglich des Bankgeheimnisses oder die Annahme der OECD-Normen ab dem Jahre 2017.

Der Finanzminister Pierre GRAMEGNA stellte klar, dass das Großherzogtum vorausschauend handeln und eine Vorreiterrolle übernehmen müsse, wie im Bereich der Anlagefonds. Luc RODESCH und Gabriel DI LETIZIA wiesen auf die Schwierigkeiten hin, die in der Sparte herrschen, unter anderem die Kosten und den Bedarf an Humankapital, die infolge der zunehmenden und immer komplexer werdenden vorschrittmäßigen Einschränkungen und Zwänge entstehen. Camille THOMMES erwähnte das Aufkommen einer starken Konkurrenz seitens asiatischer und südamerikanischer Länder und die starke Abhängigkeit von internationalen Konzernen.

Um attraktiv zu bleiben, hat Luxemburg sich für den Weg der Differenzierung durch die Entwicklung von Kompetenzen und der Sicherung seines Humankapitals entschieden : Fachwissen, Know-how, Qualität der Arbeit der Beschäftigten in dem Sektor. Eine adäquate Fortbildungs- und Berufsumorientierungspolitik, die den Änderungen gerecht wird, ist in diesem Kontext von vorrangiger Bedeutung, so Gabriel DI LETIZIA.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY schloss die Gesprächsrunde, indem er darauf bestand, dass „angesichts dieser Herausforderungen, die auch für die Wirtschaft des Landes wichtig sind, und angesichts der tiefgreifenden Veränderungen alle Parteien, sowohl die Sozialpartner als auch die Regierung, die bedeutende Verantwortung erkannt haben, alles daran zu setzen, dass den Entwicklungen optimal vorgegriffen wird, dass die Veränderungen begleitet werden und dass sich um die Absicherung der Stellen und um die Existenzsicherung der Beschäftigung in diesem Sektor gekümmert wird.“



Entrevue avec la Ministre de la Famille

Premières informations disponibles sur la réforme du congé parental

Le 3 décembre 2014, le LCGB a rencontré la Ministre de la Famille Corinne CAHEN pour un échange de vues sur la réforme envisagée du congé parental. Lors de cette réunion, la Ministre a exposé les grandes lignes de cette réforme qui vise à mettre en place 4 modèles de congé parental :

1. Maintien du congé parental qui existe actuellement

- Durée :** 6 mois
Indemnisation : salaire social minimum non-qualifié (1.922,96 € à partir du 1^{er} janvier 2015)
- 2 modèles différents :**
- a) 6 mois congé parental à temps plein**
(demande ne peut être refusée par l'employeur)
 - b) 12 mois congé parental à mi-temps**
(uniquement possible avec accord de l'employeur)

2. Nouveau congé parental de 4 mois avec indemnité plus élevée

- Durée :** 4 mois (conforme au minimum fixé dans la directive européenne)
Indemnisation : maximum 2.884,44 €
(calcul de l'indemnité sur base des salaires des 3 derniers mois, l'indemnité ne pouvant pas dépasser le salaire qui a été touché avant le congé parental)
- 2 modèles différents :**
- a) 4 mois congé parental à temps plein**
(demande ne peut être refusée par l'employeur)
 - b) 8 mois congé parental à mi-temps**
(uniquement possible avec accord de l'employeur)

3. Congé parental « fractionnable »

Fractionnement du congé parental en plusieurs périodes
 (uniquement possible avec accord de l'employeur)

Minimum 1 mois par période, maximum 3 « périodes » jusqu'à l'âge de scolarisation de l'enfant (en principe 4 ans, une exception étant prévue pour les adoptions).

4. Congé parental « flexible »

Réduction du temps de travail (uniquement possible avec accord de l'employeur) p.ex. 20 % (1 jour / semaine) ou 40 % (2 jours / semaine) sur une période maximum de 20 mois.

Vu qu'il existera prochainement plusieurs formes de congé parental, le salarié doit obligatoirement indiquer lors de la demande pour quel congé parental respectivement quel modèle il opte (afin de permettre à l'employeur une planification adéquate des plans de travail et assurer un contrôle de la part de la CNPF).

Le LCGB a pris note de ce projet gouvernemental et a adressé par écrit les revendications suivantes :

- Mise en place d'un modèle de base du congé parental sous la forme d'un crédit-temps de 1040 heures (6 mois) respectivement 692 heures (4 mois) qui pourra à la suite être utilisé selon les besoins du salarié (congé parental en entier, en périodes ou sous forme d'une réduction du temps de travail) ;
- Maintien de la limite d'âge actuel de 5 ans de l'enfant pour le droit au congé parental ;
- Introduction d'un droit inaliénable du salarié au congé parental à temps partiel (tout en prévoyant certains cas précis qui justifient un refus motivé de la part de l'employeur) ;

A l'heure actuelle, les questions suivantes devront encore être clarifiées :

- Quelles règles s'appliqueront aux cas spécifiques tels que la naissance de jumeaux ou de triplés respectivement lors de maladies ou complications postnatales de la mère ou de l'enfant (p.ex. impossibilité absolue de refuser un congé parental plus flexible, extension de la période de congé parental, etc.) ?
- Est-ce que le salarié maintient, en cas de mort prématurée de l'enfant, son droit au congé parental flexibilisé puisque celui-ci a été entièrement accordé au moment de la demande ?
- Comme le congé parental flexibilisé peut être planifié sur une durée de plusieurs années, est-ce que le salarié pourra transférer la partie de congé accordée, mais encore non-prise lorsqu'il change d'employeurs ?



Unterredung mit der Familienministerin

Erste Informationen über die Reform des Elternurlaubs

Am 3. Dezember 2014 traf der LCGB die Familienministerin Corinne CAHEN zu einem Meinungsaustausch über die beabsichtigte Reform des Elternurlaubs. In der Sitzung legte die Ministerin in groben Zügen diese Reform dar, mit der vier Elternurlaubsmodelle eingeführt werden sollen:

1. 1. **Aufrechterhaltung des derzeitigen Elternurlaubs**

Dauer: 6 Monate
Vergütung: Sozialer Mindestlohn für unqualifizierte Arbeiter (1.922,96 € ab dem 1. Januar 2015)

2 verschiedene Modelle: a) **6 Monate Vollzeit-Elternurlaub**
 (Antrag darf vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden)
 b) **12 Monate Halbzeit-Elternurlaub**
 (ausschließlich mit der Zustimmung des Arbeitgebers)

2. **Neuer viermonatiger Elternurlaub mit höherer Vergütung**

Dauer: 4 Monate (gemäß dem Mindestelter-nurlaub laut europäischer Richtlinie)
Vergütung: max. 2.884,44 €
(Die Vergütung wird auf der Basis der Löhne der 3 letzten Monate berechnet und kann nicht den Lohn übersteigen, der vor dem Elternurlaub ausbezahlt worden war)

2 verschiedene Modelle: a) **4 Monate Vollzeit-Elternurlaub**
 (Antrag darf vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden)
 b) **8 Monate Halbzeit-Elternurlaub**
 (ausschließlich mit der Zustimmung des Arbeitgebers)

3. **„Aufteilbarer“ Elternurlaub**

Aufteilung des Elternurlaubs in mehrere Zeiträume

(nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich)
 Mindestens 1 Monat je Zeitraum, höchstens 3 Zeiträume bis zum Einschulungsalter des Kindes (im Prinzip 4 Jahre, wobei für Adoptionen eine Ausnahmeregel vorgesehen ist).

4. **„Flexibler“ Elternurlaub**

Reduzierung der Arbeitszeit (ausschließlich mit der Zustimmung des Arbeitgebers) z. B. 20 % (1 Tag / Woche) oder 40 % (2 Tage / Woche) über einen maximalen Zeitraum von 20 Monaten.

Weil es demnächst verschiedene Formen von Elternurlaub geben wird, muss der Arbeitnehmer obligatorisch bei seinem Antrag angeben, für welchen Elternurlaub beziehungsweise welches Modell er wählt (damit der Arbeitgeber adäquate Arbeitspläne aufstellen und die CNPF ihre Kontrollfunktion wahrnehmen kann).

Der LCGB hat dieses Projekt der Regierung zur Kenntnis genommen und schriftlich folgende Forderungen an die Regierung gerichtet:

- Einführung eines Basiselter-nurlaubsmodells in Form von Zeitkrediten von 1.040 Stunden (6 Monaten) beziehungsweise 692 Stunden (4 Monaten). Dieses Modell kann anschließend nach dem Bedarf des Arbeitnehmers verwendet werden (Vollzeit-Elternurlaub, in mehreren Zeiträumen oder Arbeitszeitverkürzung);
- Wahrung der derzeitigen Altersgrenze von 5 Jahren des Kindes für den Elternurlaubsanspruch;
- Einführung eines unveräußerlichen Rechtes des Arbeitnehmers auf Teilzeit-Elternurlaub (wobei bestimmte präzise Fälle, in denen die Ablehnung seitens des Arbeitgebers begründet sein muss, vorgesehen werden können).

Zurzeit müssen noch die nachstehenden Fragen geklärt werden:

- Welche Regeln finden in speziellen Fällen Anwendung, z.B. bei der Geburt von Zwillingen oder Drillingen beziehungsweise bei Krankheit oder Komplikationen nach der Geburt bei der Mutter oder beim Kind (z.B. keine absolute Möglichkeit der Verweigerung des flexiblen Elternurlaubs, Verlängerung des Elternurlaubs, usw.)?
- Behält der Arbeitnehmer im Falle des vorzeitigen Ablebens des Kindes seinen Anspruch auf flexiblen Elternurlaub, weil dieser ihm zum Antragszeitpunkt uneingeschränkt gewährt worden ist?
- Da der flexible Elternurlaub über mehrere Jahre hinweg geplant wird, kann der Arbeitnehmer sich den gewährten Anteil am Elternurlaub, den er aber noch nicht wahrgenommen hat, übertragen lassen, wenn er seinen Arbeitgeber wechselt?



© shutterstock.com

Entrevue avec le groupe parlementaire CSV

Echange de vues sur la réforme des lois de la cogestion et le « paquet d'avenir » du gouvernement

Le 5 novembre 2014, Le LCGB et le groupe parlementaire CSV se sont rencontrés pour un échange de vues sur le projet de réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises ainsi que sur différents aspects du « paquet d'avenir » déposé par le gouvernement.

En termes de **dialogue social**, les modifications apportées au projet de loi 6545 évoquent pour le LCGB une série de questions fondamentales. Suite à un accord entre le ministre du Travail et les syndicats, le projet de loi a pu être déposé en 2013 à la Chambre des députés. Les dispositions, qui ont été inscrites dans le texte du projet de loi initial suite aux nombreuses consultations et négociations entre le ministre du Travail et les syndicats, ont pourtant été supprimées sans consultation préalable avec les parties impliquées antérieurement.

Le LCGB et le groupe parlementaire CSV partagent l'avis que la suppression du comité mixte visant à faciliter la communication entre les représentants des salariés et la direction accompagnée de l'attribution intégrale des moyens de la délégation du personnel, tels que les crédits d'heures, au profit du seul syndicat majoritaire va à l'encontre des principes démocratiques et remettent en cause le pluralisme des opinions au sein des entreprises. Le groupe parlementaire CSV a clairement indiqué ne pas être disposé à voter le projet de loi sur le dialogue social, si le gouvernement ne faisait pas marche arrière.

En ce qui concerne le **projet de budget de l'Etat 2015**, le LCGB et le groupe parlementaire CSV réitèrent leurs critiques quant à la façon de procéder du gouvernement sans dialogue préalable. Les interlocuteurs sont par ailleurs d'avis que le paquet de mesures présentées par le gouvernement manque de cohérence et ne traduit nullement une vision d'avenir pour le pays.

D'autres sujets évoqués ont été la situation du chômage, de même que la réforme du reclassement professionnel ou la révision des modalités de l'aide au réemploi.

Unterredung mit der CSV-Fraktion

Meinungsaustausch über die Reform der Mitbestimmungsgesetze und über das „Zukunftspaket“ der Regierung

Am 5. November 2014 trafen der LCGB und die CSV-Fraktion sich zu einem Gedankenaustausch über das Reformprojekt zum Sozialdialog innerhalb der Unternehmen sowie über verschiedene Aspekte des sogenannten „Zukunftspaketes“ der Regierung.

Was den **Sozialdialog** angeht, so werfen die Änderungen am Gesetzesentwurf 6545 für den LCGB eine Reihe grundsätzliche Fragen auf. Nach einem Abkommen zwischen dem Arbeitsminister und den Gewerkschaften konnte der Gesetzesentwurf 2013 in der Abgeordnetenkammer hinterlegt werden. Die Bestimmungen im ursprünglichen Gesetzesentwurf, die nach zahlreichen Beratungen und Verhandlungen zwischen dem Arbeitsminister und den Gewerkschaften eingefügt wurden, konnten ohne vorhergehende Beratung mit den früher beteiligten Parteien aufgehoben werden.

Der LCGB und die CSV-Fraktion sind der Auffassung, dass die Abschaffung des gemischten Ausschusses, der bis dato die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Betriebsleitung vereinfachte, zusammen mit der vollständigen Zuteilung der Aktionsmittel der Personalvertretung, zum Beispiel Stundenkredite, zugunsten der Mehrheitsgewerkschaft gegen sämtliche demokratischen Grundsätze geht und die Meinungsvielfalt in den Unternehmen bedroht. Die CSV-Fraktion hat deutlich gemacht, dass sie nicht den Gesetzesentwurf über den Sozialdialog stimmen wird, wenn die Regierung diesen in der jetzigen Form nicht zurücknehmen sollte.

Bezüglich des **Haushaltsentwurfes für das Jahr 2015** wiederholten der LCGB und die CSV-Fraktion ihre Kritiken zu der Art und Weise, wie die Regierung ohne vorhergehenden Dialog vorging. Beide Gesprächspartner waren der Meinung, dass das Maßnahmenpaket der Regierung inkohärent sei und in keinsten Weise irgendeine Zukunftsvision für das Land verkörpern würde.

Weitere angesprochene Themen waren die Arbeitslosigkeit und die Reform der beruflichen Wiedereingliederung beziehungsweise die Überarbeitung der Modalitäten der Wiederbeschäftigungsbeihilfe.



Entrevue avec le groupe parlementaire DP

Le projet de loi sur la cogestion en ligne de mire

Lors de l'entrevue entre le LCGB et le groupe parlementaire DP, le président national du LCGB Patrick DURY a ensuite souligné que les délégués du 59^e Congrès national du LCGB ont adopté à l'unanimité la résolution qui s'exprime en faveur du droit de vote tant actif que passif des résidents étrangers. Il a cependant évoqué des doutes quant au référendum en la matière au mois de juin 2015 pouvant animer des craintes de la part d'esprits critiques. Le secrétaire général du DP, Gilles BAUM, affirme que le groupe parlementaire DP est bien conscient de ce risque et va participer activement aux campagnes d'information et de sensibilisation en faveur du droit de vote des résidents étrangers prévus pour début 2015.

Le président national du LCGB a ensuite rappelé que la dernière version du projet de loi portant réforme de la cogestion au sein des entreprises remet en question les principes démocratiques fondamentaux. Ainsi, le ministre du Travail a décidé de manière unilatérale, sans prévenir ni les syndicats ni le patronat, de changer le projet de loi de manière à garantir que le syndicat recueillant 51 % des voix au sein d'une entreprise obtient 100 % des moyens. Ceci est contraire à tout principe démocratique et est incompréhensible puisqu'une telle règle ne s'applique ni au niveau communal ni au niveau national.

Joëlle ELVINGER, membre de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la Chambre des députés assure que le groupe parlementaire DP a pris acte des réticences du LCGB envers du projet de loi précité. Il faut cependant noter que les travaux de la Commission sont presque clôturés et que les partis majoritaires se sont montrés d'accord sur le texte tel qu'il se présente dans sa version actuelle.

Pour conclure, Joëlle ELVINGER a souligné la volonté du groupe parlementaire DP de dialoguer à l'avenir dès le dépôt des textes à la Chambre des députés avec les syndicats sur les projets de loi d'une importance particulière pour les salariés. Cette proposition a été accueillie favorablement par le LCGB.

Unterredung mit der DP-Fraktion

Der Gesetzesentwurf zur Mitbestimmung in der Schusslinie

Bei einer Unterredung zwischen dem LCGB und der DP-Fraktion unterstrich LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, dass die Delegierten des 59. LCGB-Nationalkongresses einstimmig die Resolution zugunsten des aktiven und passiven Wahlrechtes für ausländische Mitbürger angenommen hatten. Er machte hingegen Zweifel ob des Referendums in dieser Sache im Juni 2015 laut, das Befürchtungen bei kritischen Geistern wecken könnte. Der Generalsekretär der DP, Gilles BAUM, bestätigte, dass die DP-Fraktion sich sehr wohl dieses Risikos bewusst sei und aktiv an den Informations- und Sensibilisierungskampagnen zugunsten des Wahlrechtes für die ausländischen Mitbürger, die für Anfang 2015 vorgesehen sind, teilnehmen werde.

Der LCGB-Nationalpräsident erinnerte schließlich daran, dass die jüngste Fassung des Gesetzesentwurfes über die Mitbestimmung in den Unternehmen die demokratischen Grundsätze in Frage stelle. So habe beispielsweise der Arbeitsminister im Alleingang beschlossen, ohne vorher weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeber zu benachrichtigen, den Gesetzesentwurf so abzuändern, dass gewährleistet sei, dass eine Gewerkschaft, die 51 % der Stimmen in einem Betrieb erhält, 100 % der Mittel bekomme. Dies ist im Widerspruch zu jedem Demokratieverständnis und unverständlich, weil eine derartige Regel weder auf kommunaler noch staatlicher Ebene angewendet wird.

Joëlle ELVINGER, Mitglied der Kommission für Arbeit, Beschäftigung und Soziale Sicherheit der Abgeordnetenversammlung, bekräftigte, dass die DP-Fraktion die Vorbehalte des LCGB gegenüber dem obenerwähnten Gesetzesentwurf zur Kenntnis genommen habe. Es müsse aber bemerkt werden, dass die Kommission fast mit ihrer Arbeit fertig sein und die Mehrheitsparteien mit dem Text in seiner derzeitigen Fassung einverstanden gewesen seien.

Abschließend betonte Joëlle ELVINGER den Willen der DP-Fraktion, in Zukunft, gleich bei der Hinterlegung der Texte in der Kammer, den Dialog mit den Gewerkschaften zu Gesetzesentwürfen, die besonders wichtig für die Arbeitnehmer sind, zu suchen. Dieser Vorschlag wurde vom LCGB sehr begrüßt.





Marcel GOEREND

*Secrétaire général adjoint
Industrie, PME
mgoerend@lcgb.lu*



Robert FORNIERI

*Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu*



Charles HENNICO

*Industrie, Énergie et apparentés
chennico@lcgb.lu*

SOLEM

Signature d'un plan social pour les 23 travailleurs de Mertert

En raison de la concurrence des pays émergents, le fabricant de big-bags industriels SOLEM à Mertert, fondé en 1977, va fermer ses portes suite à des pertes cumulées. 23 employés sont concernés par le plan social. Les pourparlers entre la direction, le secrétaire général adjoint du LCGB Marcel GOEREND et les membres du syndicat du personnel avaient été entamés le 13 novembre 2014. Le 27 novembre 2014, le plan social a été adopté à l'unanimité par les 23 employés de SOLEM et signé par les parties concernées.

Le licenciement collectif a débuté le 1^{er} décembre 2014, alors que la production se poursuivra jusqu'au 31 mars 2015. La convention collective a été prorogée jusqu'au 31 mai 2015 afin de garantir le maintien des avantages salariaux. Une exonération fiscale est demandée pour les 23 travailleurs touchés.

L'Adem était également présent dans l'entreprise afin d'assurer sa mission d'instance consultative pour les employés. Les démarches administratives permettent également l'obtention d'une aide à l'embauche. Les travailleurs obtiennent en outre une indemnité extralégale, qui est liée à leur ancienneté respective dans l'entreprise.

Unterzeichnung eines Sozialplans für die 23 Arbeitnehmer in Mertert

Wegen der Konkurrenz der Schwellenländer wird der Hersteller der Industrie-BigBags, SOLEM in Mertert, der 1977 gegründet wurde, seine Tore infolge kumulierter Verluste schließen. 23 Beschäftigte sind vom Sozialplan betroffen. Die Verhandlungen zwischen der Direktion, dem beigeordneten LCGB-Generalsekretär Marcel GOEREND und den Mitgliedern der Personalvertretung waren am 13. November 2014 angelaufen. Am 27. November 2014 wurde der Sozialplan einstimmig von den 23 Beschäftigten bei SOLEM angenommen und von den beteiligten Parteien unterzeichnet.

Die kollektive Entlassung begann am 1. Dezember 2014, während die Produktion bis zum 31. März 2015 weiterlaufen wird. Der Kollektivvertrag wurde verlängert bis zum 31. Mai 2015, damit die Aufrechterhaltung der Lohnvorteile gewährleistet ist. Eine Steuerbefreiung wird für die 23 betroffenen Arbeitnehmer beantragt.

Das Arbeitsamt war ebenfalls im Unternehmen anwesend, um ihre Aufgabe als beratende Instanz für die Beschäftigten wahrzunehmen. Die administrativen Schritte erlauben auch die Erwirkung einer Wiederbeschäftigungshilfe. Die Beschäftigten erhalten zudem eine außergesetzliche Entschädigung, die an ihr jeweiliges Dienstalter im Unternehmen geknüpft ist.



Nouvelle convention collective signée

Deux années de négociations difficiles mais toujours constructives, entre la direction d'ArcelorMittal Bissen et les organisations syndicales LCGB et OGBL, ont finalement abouties fin 2014 à un accord commun. Un nouveau texte de convention collective, issue de la fusion des deux conventions collectives des ex-ouvriers et ex-employés ainsi que de l'accord commun, a pu être signé pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015.

La nouvelle convention collective prévoit les améliorations suivantes :

- une prime unique de 250 € net pour l'année 2013 payable avec le salaire de novembre 2014 ;
- une augmentation linéaire de 0,5 % des grilles de salaire rétroactive au 1^{er} janvier 2014 ;
- une augmentation linéaire de 0,5 % des grilles de salaire au 1^{er} janvier 2015 ;
- revalorisation et harmonisation de la prime de productivité :
 - le montant de référence pour 100 % de la prime de productivité passe de 12,79 € à 15,00 € ;
 - le talon minimum de 12,39 € est garanti pour l'ensemble des salariés ;
- revalorisation de la gratification des ex-ouvriers par une plus faible pénalisation pour des périodes d'absence. Par ailleurs, les absences pour accident de travail-trajet dûment validée et pour hospitalisation confirmée ne sont pas prises en compte ;
- système d'évaluation des salariés :
 - ex-ouvriers : évaluation tous les 2 ans au lieu de 3 ans ;
 - ex-employés : mise en place d'un groupe de travail paritaire pour l'analyse et l'élaboration de propositions sur l'influence de l'évaluation sur la carrière individuelle ;
- horaire mobile : les plages de l'horaire mobile resteront inchangées. Comme par le passé, des adaptations ponctuelles en fonction des besoins des services sont possibles ;
- investissement personnel : un groupe de travail paritaire va analyser et proposer des mesures destinées à la valorisation de l'investissement personnel (formation nouveaux collaborateurs,...).

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Die Zwei Jahre dauernden, zählen aber dennoch stets konstruktiven, Verhandlungen zwischen der Direktion von ArcelorMittal Bissen und den Gewerkschaften LCGB und OGBL mündeten schließlich Ende 2014 in ein gemeinsames Abkommen. Ein neuer Kollektivvertragstext, der aus der Zusammenlegung des Kollektivvertrags für die Ex-Arbeiter und die Ex-Angestellten sowie aus dem gemeinsamen Abkommen hervorging, wurde für eine Laufzeit von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2015 unterzeichnet.

Im neuen Kollektivvertrag sind die folgenden Verbesserungen vorgesehen:

- eine einmalige Prämie von 250 € netto für 2013, die mit dem Lohn von November 2014 gezahlt wird;
- eine lineare Steigerung um 0,5 % der Lohntabellen rückwirkend ab dem 1. Januar 2014;
- eine lineare Steigerung um 0,5 % der Lohntabellen ab dem 1. Januar 2015;
- Wiederaufwertung und Vereinheitlichung der Produktivitätsprämie:
 - der Bezugsbetrag für die 100 %ige Produktivitätsprämie klettert von 12,79 € auf 15,00 €;
 - der Mindestbetrag von 12,39 € ist für alle Arbeitnehmer gewährleistet.
- Wiederaufwertung der Gratifikation für die Ex-Arbeiter durch eine geringere Bestrafung bei Abwesenheiten. Darüber hinaus werden Abwesenheiten infolge eines Arbeitsunfalls oder eines Unfalls auf dem Arbeitsweg, die bestätigt wurden und die Gegenstand eines Krankenhausaufenthaltes waren, nicht berücksichtigt.
- Bewertungssystem für die Arbeitnehmer:
 - Ex-Arbeiter: Bewertung alle 2 Jahre statt 3 Jahre;
 - Ex-Angestellte: Einsetzung einer paritätischen Arbeitsgruppe für die Analyse und Ausarbeitung von Vorschlägen zur Beeinflussung der Bewertung der einzelnen Laufbahnen;
- Gleitende Arbeitszeiten : die gleitenden Arbeitszeiten bleiben gleich. Wie in der Vergangenheit sind zeitweilige Angleichungen je nach Betriebsbedarf nach wie vor möglich;
- Investitionen ins Personal: eine paritätische Arbeitsgruppe analysiert und unterbreitet Maßnahmen für die Verwertung der Investitionen ins Personal (Ausbildung von neuen Mitarbeitern, usw.).



Signature de la nouvelle convention collective

Après 6 mois de négociations intensives, dans une atmosphère sereine, entre la direction et les organisations syndicales, une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de Paul Wurth a été signée le 16 octobre 2014 pour une durée de 3 ans du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017.

La nouvelle convention collective contient les améliorations suivantes :

Système d'évaluation

La nouvelle convention collective prévoit un système d'évaluation des compétences et des performances de tous les salariés. Un entretien annuel et un entretien intermédiaire sont prévus entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct. Après une auto-évaluation par le salarié lui-même, l'évaluateur procédera, lors des entretiens, à une évaluation des compétences ainsi que des objectifs atteints et établira ensemble avec l'évalué un plan de développement individuel. Le système d'évaluation est soumis à une phase pilote générale jusque fin 2015. Un premier entretien est prévu pour fin 2014. La phase pilote pour l'évaluation des objectifs se fera jusqu'en fin 2017. Des séances d'informations / formations seront prévues pour tous les concernés avant le lancement du premier entretien. Une cellule de surveillance et de médiation fait partie intégrante de ce nouveau système d'évaluation.

Classement des salariés

Le classement des salariés a été revu et le principe d'une carrière dite « ouverte » a été instaurée. Les salariés sont classés, selon la fonction qu'ils exercent, dans l'un des 11 nouveaux grades. L'accès à un grade donné suppose l'accomplissement d'études spécifiques à l'exercice de la fonction ou une expérience équivalente. La durée de stage c.à.d. la durée nécessaire pour l'avancement d'un grade à l'autre se fait en fonction du résultat de l'évaluation individuelle du salarié.

Traitements et reclassement

Parallèlement aux nouveaux grades, de nouveaux barèmes ont été définis. Le niveau des rémunérations, sur une carrière complète, est maintenu à un niveau comparable à celui défini dans la convention collective du 20 décembre 2012. Les mécanismes d'avancement suivant l'ancienneté et autres dispositions restent inchangés. Lors du reclassement dans le nouveau système, il est garanti qu'aucun salarié ne subira la moindre réduction de salaire. La délégation du personnel sera au préalable informée du nouveau classement de chaque salarié.

Gratification

Le mode de calcul et le niveau de la gratification ont été redéfinis.

Horaire mobile

Dans le cadre de l'horaire mobile, de nouvelles plages mobiles ont été instaurées. Les salariés peuvent commencer entre 7h00 et 9h00 et partir entre 16h00 et 19h00. La pause de midi reste inchangée. La durée de travail journalière minimale est de 5 heures et la durée maximale de 10 heures. Le crédit d'heures sera porté de 10 à 20 heures maximales. Chacun pourra récupérer un maximum de 12 jours entiers par an. Si on n'a pas pu prendre une journée de récupération pendant un mois, la journée n'est pas perdue mais peut être récupérée le mois suivant. Le système de l'horaire mobile sera ouvert à tous les salariés c.à.d. salariés barémisés et hors cadres.



Jours de repos, congé fin d'année et congé social

En termes de congé collectif de fin d'année entre Noël et Nouvel An, les salariés sont libres moyennant 3 jours de congé. Les salariés ont droit à 5,5 jours de repos individuels par année de travail complète. Un congé social a été mis en place en cas de rigueur.

Assurance maladie complémentaire

La direction est d'accord pour étudier l'option d'une assurance maladie complémentaire pour tous les salariés.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Ein neuer Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Paul Wurth wurde am 16. Oktober 2014, nach 6 Monaten intensiver Verhandlungen in einer vertrauensvollen Atmosphäre, für die Dauer von 3 Jahren vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 unterschrieben.

Der neue Kollektivvertrag enthält folgende Verbesserungen:

Bewertungssystem

Der neue Kollektivvertrag sieht ein Bewertungssystem der Kompetenzen und der Leistungen für alle Beschäftigten vor. Für jeden Arbeitnehmer sind ein jährliches Bewertungsgespräch und ein Zwischengespräch mit dem direkten Vorgesetzten vorgesehen. Nach der Selbstbewertung durch den Arbeitnehmer, führt der Vorgesetzte während der Gespräche eine Evaluierung der Kompetenzen und der erreichten Ziele durch. Anschließend erstellt er zusammen mit dem Arbeitnehmer einen persönlichen Entwicklungsplan. Die Einführung des Bewertungssystems beginnt mit einer allgemeinen Testphase, die bis Ende 2015 dauert. Ein erstes Evaluationsgespräch ist für Ende 2014 vorgesehen. Die Testphase für die Bewertung der Ziele läuft bis Ende 2017. Vor Beginn der ersten Gespräche werden Informationsveranstaltungen sowie Weiterbildungen für die Mitarbeiter stattfinden. Eine Überwachungs- und Vermittlungskommission ist fester Bestandteil des neuen Bewertungssystems.

Einstufung der Beschäftigten

Die Einstufung der Beschäftigten wurde überarbeitet und das Prinzip einer „offenen“ Karriere wurde eingeführt. Die Beschäftigten werden gemäß ihrer Funktion in 11 neue Grade eingegliedert. Der Zugang zu einem Grad setzt bestimmte Studien oder eine gleichwertige Erfahrung für die Ausübung dieser Funktion voraus. Der Wechsel von einem Grad zum nächsten ist von der persönlichen Bewertung abhängig.

Entlohnung und Neuordnung

Parallel zur neuen Einstufung wurde auch eine neue Gehältertafel festgelegt. Über den Lebensarbeitszeitraum gerechnet, ist das Niveau der Gehälter vergleichbar mit dem Kollektivvertrag von 20. Dezember 2012. Die Mechanismen für den Gehälterzuwachs gemäß Betriebszugehörigkeit und andere Bestimmungen bleiben erhalten. Bei der Eingliederung in das neue System wird sichergestellt, dass kein Arbeitnehmer Gehaltseinbußen erfährt. Die Personaldelegation wird im Vorfeld über die Eingliederung der Arbeitnehmer informiert.

Gratifikation

Der Berechnungsmodus und die Höhe der Gratifikation wurden neu bestimmt.

Gleitzeit

Bei der Gleitzeit wurden neue Zeiten eingeführt. Die Arbeitnehmer können zwischen 7:00 und 9:00 Uhr kommen und zwischen 16:00 und 19:00 Uhr gehen. Die Mittagspause bleibt unverändert. Die tägliche Arbeitszeit beträgt minimal 5 Stunden und maximal 10 Stunden. Das maximale monatliche Zeitguthaben wird von 10 auf 20 Stunden erhöht. Jeder kann pro Kalenderjahr maximal 12 Tage frei nehmen. Diese Tage sind nicht zwingend an Kalendermonate gebunden. Die Gleitzeit ist für alle zugänglich d.h. für Arbeitnehmer für die der Kollektivvertrag gilt sowie für leitende Angestellte, die nicht unter die kollektivvertraglichen Bestimmungen fallen.

Ruhetage, Endjahresurlaub und Sozialurlaub

Beim Endjahresurlaub zwischen Weihnachten und Neujahr haben die Arbeitnehmer frei, wobei ihnen 3 Urlaubstage angerechnet werden. Die Arbeitnehmer haben je vollständiges Arbeitsjahr ein Anrecht auf 5,5 persönliche Ruhetage.

Zusatzkrankenversicherung

Die Direktion willigte ein, die Einführung einer Zusatzkrankenversicherung für alle Arbeitnehmer zu prüfen.

Signature de la nouvelle convention collective

La direction du Groupe Telindus Luxembourg et le syndicat LCGB, seul syndicat représenté au sein de la délégation, ont signé fin 2014 une nouvelle convention collective de travail pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2016.

Les négociations se sont déroulées dans un excellent climat de confiance mutuelle et ont permis d'aboutir aux améliorations suivantes :

- augmentation linéaire des salaires et traitements de 0,4 % par année ;
- introduction d'une prime d'ancienneté de 1500 € (193,51 € indice 100) pour 30 années de service ;
- revalorisation des primes « technicien externe » et « déplacement à l'étranger » ;
- revalorisation des indemnités pour permanences techniques ;
- création de 3 groupes de travail paritaires :
 - analyse des gardes et permanences techniques (organisation, harmonisation, compétences, contraintes, etc.) ;
 - analyse de la situation des salariés arrivés en fin de carrière et la proposition de solutions ;
 - analyse des entretiens de fonctionnement et incidence sur la carrière individuelle.

Ces groupes de travail vont présenter leurs résultats en début d'année 2015 dans le cadre d'une commission paritaire à la convention collective.

Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags

Die Direktion der Telindus-Gruppe Luxemburg und die Gewerkschaft LCGB, die als einzige in der Delegation vertreten ist, unterzeichneten Ende 2014 einen neuen Kollektivvertrag für die Laufzeit von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2016.

Die Verhandlungen verliefen in einem hervorragenden Klima des gegenseitigen Vertrauens und konnten zu folgenden Verbesserungen führen:

- lineare Lohnerhöhung um 0,4 % jährlich;
- Einführung einer Dienstaltersprämie von 1500 € (193,51 € Index 100) für 30 Dienstjahre;
- Erhöhung der Prämien für „Außendiensttechniker“ und „Auslandsreisen“;
- Erhöhung der Entschädigungen für technischen Bereitschaftsdienst;
- Schaffung von drei paritätischen Arbeitsgruppen:
 - Analyse der technischen Wach- und Bereitschaftsdienste (Organisation, Vereinheitlichung, Zuständigkeiten, Einschränkungen, usw.);
 - Analyse der Situation der Arbeitnehmer am Ende ihrer Laufbahn und Lösungsvorschläge;
 - Analyse der Funktionsgespräche und der Auswirkungen auf die einzelnen Laufbahnen.

Diese Arbeitsgruppen werden ihre Ergebnisse zu Beginn des Jahres 2015 im Rahmen eines paritätischen Kollektivvertragssausschusses vorstellen.



Cimalux S.A.

Renouvellement de la convention collective de travail

Les syndicats LCGB et OGBL d'une part, et la direction de l'entreprise Cimalux S.A. (sise à Esch-sur-Alzette et à Rumelange) d'autre part, ont récemment signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés du groupe au bout d'une période de discussions de 6 semaines particulièrement constructives.

La nouvelle convention collective sera en vigueur pour une durée de trois ans du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Une augmentation des grilles salariales de 1 % au 1^{er} janvier 2015 et de 1 % au 1^{er} janvier 2016 ainsi qu'une augmentation forfaitaire de 1 % sur base de la masse salariale de l'ensemble des salariés faisant partie de la CCT au 1^{er} janvier 2017 a été approuvée. Par ailleurs, la gratification annuelle sera également revue à la hausse à partir de 2016 tandis qu'à partir de 2015, tous les salariés bénéficieront d'une pension complémentaire à charge de l'employeur. Certaines primes comme la prime de permanence, la prime pour travaux insalubres et les modalités en cas de rappel ont en outre été revues à la hausse.

La direction a proposé d'introduire une prime de prévention des accidents destinée à tous les salariés occupant des postes à risque afin de les inciter à éviter les situations potentiellement dangereuses.



Signature de la nouvelle convention collective pour les salariés du site de Diekirch

Après 20 mois de négociations longues et difficiles entre la direction de Lindab S.A. et les organisations syndicales LCGB et OGBL, un accord a finalement pu être trouvé et un nouveau texte coordonné de la nouvelle convention collective pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015 a pu être signé.

La nouvelle convention collective prévoit :

- la revalorisation des grilles de salaire en deux étapes, la première pour l'année 2014 et la deuxième pour l'année 2015, pour l'ensemble des salariés conventionnés ;
- l'harmonisation de la prime d'ancienneté pour l'ensemble des salariés conventionnés dans le cadre du statut unique ;
- la suspension pour l'année 2015 du système « Flextime » pour les salariés de production et la conversion de 4 jours de congé collectif de Carnaval (soit 2 jours de la direction et 2 jours des salariés) en jours d'arrêt à définir de commun accord entre la direction et la délégation ;
- l'augmentation de la souplesse dans la récupération des crédits d'heures pour l'horaire mobile ;
- la mise en place d'un nouveau texte coordonné pour l'ensemble des salariés dans le respect de la loi sur le statut unique.

En contrepartie, introduction d'un système de bonus trimestriel dans le cadre de la démarche « Manufacturing Excellence » pour les salariés de production à hauteur de 4 % du salaire répartis équitablement sur des objectifs de sécurité, qualité et efficacité. Ce bonus sera payé lorsque l'objectif est atteint à 100 % par trimestre, en pourcentage du salaire individuel.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL zum einen und die Unternehmensleitung der Cimalux S.A. (ansässig in Esch/Alzette und Rümelingen) zum anderen haben kürzlich einen neuen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe nach sechswöchigen, zum Teil konstruktiven Gesprächen unterzeichnet.

Der neue Kollektivvertrag tritt für eine Laufzeit von drei Jahren zwischen dem 1. Januar 2015 und 31. Dezember 2017 in Kraft. Eine Lohnerhöhungen von 1 % zum 1. Januar 2015 und von 1 % zum 1. Januar 2016 sowie eine pauschale Lohnerhöhung um 1 % auf der Basis der Lohnmasse aller Arbeitnehmer des Unternehmens, die unter den Kollektivvertrag fallen, ab 1. Januar 2017 wurden genehmigt. Übrigens wird die jährliche Bonuszahlung ebenfalls ab 2016 nach oben korrigiert, während ab dem Jahre 2015 alle Arbeitnehmer des Unternehmens eine Zusatzrente zu Lasten des Arbeitgebers erhalten werden. Bestimmte Prämie wie die Bereitschaftsprämie, die Prämie für unhygienische Abreiten und die Rückrufmodalitäten wurden zudem angehoben.

Die Unternehmensleitung schlug darüber hinaus die Einführung einer Unfallpräventionsprämie für alle Arbeitnehmer, die riskante Arbeiten verrichten, vor, um das Personal zur Vermeidung von potentiellen Gefahren zu ermutigen.

Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer am Diekircher Standort

Nach 20 Monaten langer und schwieriger Verhandlungen zwischen der Leitung der Lindab S.A. und den beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL konnte schließlich eine Einigung erzielt werden. Ein neuer koordinierter Text des neuen Kollektivvertrags für die Laufzeit von 3 Jahren bis 31. Dezember 2015 konnte unterzeichnet werden.

Der neue Kollektivvertrag sieht folgendes Verbesserungen vor:

- Lohnerhöhungen in zwei Schritten, erstens für das Jahr 2014, zweitens für das Jahr 2015 für alle Arbeitnehmer, die unter den Kollektivvertrag fallen;
- Vereinheitlichung der Dienstaltersprämie für alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis im Rahmen des Einheitsstatuts;
- Aufhebung des „Flextime“-Systems für das Jahr 2015 für die Produktionsarbeiter und Umwandlung von 4 Kollektivurlaubstagen zu Karneval (d.h. 2 Tage der Direktion und 2 Tage der Arbeitnehmer) in Schließungstage, die gemeinsam von der Unternehmensleitung und der Personaldelegation festzulegen sind;
- Erhöhung der Flexibilität bei der Wiedergewinnung der Stundenkredite für die gleitenden Arbeitszeiten;
- die Einführung eines neuen koordinierten Textes für alle Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes über das Einheitsstatut.

Als Gegenleistung Einführung eines vierteljährlichen Prämiensystems im Rahmen des Ansatzes „Manufacturing Excellence“ für die Produktionsbeschäftigten in Höhe von 4 % des Lohnes, gleichmäßig verteilt auf die Zielsetzungen Sicherheit, Qualität und Effizienz. Dieser Bonus wird bezahlt, wenn das Ziel zu 100 % pro Quartal erreicht wurde, in Form eines auf Basis des individuellen Lohnes gerechneten Prozentsatzes.



Signature de la nouvelle convention collective

Après 18 mois de négociations longs et difficiles, entre la direction d'Enovos et les syndicats LCGB et OGBL, un accord sur les résultats des négociations a été signé le 17 octobre 2014. Fin novembre 2014, le texte coordonné de la nouvelle convention collective de travail a été signé pour une durée de 3 ans du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017.

La nouvelle convention collective contient les améliorations suivantes :

Prime de participation aux résultats

Introduction pour les salariés conventionnés, d'une prime annuelle de participation aux résultats à hauteur de 1,55 % des dividendes payés aux actionnaires.

Pour l'exercice 2013, la prime sera versée avec le salaire de décembre 2014.

Pour l'exercice 2014 et 2015, la prime sera versée au mois de juin après la tenue de l'assemblée générale du groupe. À partir de 2016, la prime sera versée d'une manière récurrente annuellement selon les mêmes modalités donc à hauteur de 1,55 % des dividendes payés aux actionnaires.

Revalorisation des grilles de salaires

Les barèmes (grilles de salaire) sont augmentés de 0,6 % rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2014. L'augmentation des mois de janvier-octobre 2014 sera payée avec le salaire du mois de décembre. À partir du mois de novembre 2014, l'augmentation sera effective dans les barèmes.

Assurance maladie complémentaire

Introduction à partir du 1^{er} janvier 2015, d'une assurance maladie complémentaire pour le salarié et les membres de sa famille (conjoint, partenaire, enfants au 1^{er} degré, enfants adoptés, enfants vivant dans son ménage sous condition d'un lien de parenté avec le salarié par mariage ou partenariat). Le droit à la couverture pour les enfants est maintenu jusqu'à l'âge de 27 ans pour autant qu'ils poursuivent des études.

Cette assurance couvre les frais non remboursés par la Caisse Nationale de Santé (CNS). Suite à l'abandon des primes de mariage, naissance et enfants, cette prime ainsi que le risque pour les années à venir, est entièrement à charge de la société. Pour les salariés partant en retraite, un tarif préférentiel aux conditions Enovos a été négocié et il n'y aura ni surprimes ni exclusions.

Les salariés qui possèdent déjà une assurance complémentaire seront individuellement conseillés sur le maintien ou non de leur ancienne assurance.

Indemnité de repas

Une indemnité de repas de 3 € brut par jour sera payée aux salariés qui ne bénéficient pas d'une cantine d'entreprise et qui ne sont pas en déplacement.

Harmonisation du régime de pension complémentaire LEO

Le personnel sous statut LEO rejoint le régime de pension complémentaire Enovos avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2011, date d'intégration de LEO dans le groupe Enovos.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps sera maintenu. Un groupe de travail va élaborer les modalités d'application, d'alimentation, d'utilisation et de limitation des heures imputées sur le compte épargne-temps.

Congé extraordinaire

6 jours de congé extraordinaires sont accordés à l'occasion d'un mariage et d'un PACS. Ils sont donc également dus, lorsqu'il s'agit d'un mariage subséquent à un PACS existant entre les mêmes personnes.

Horaires mobile aménagés aux centres d'exploitation

La direction déclare son intention d'analyser et d'étudier l'instauration éventuelle d'horaires de travail plus flexibles voire d'un horaire mobile aménagé aux centres d'exploitation notamment au centre Roost. Un groupe de travail commencera début 2015 avec l'élaboration des modalités de mise en œuvre.

Refonte du système de rémunération et du système d'évaluation

Les partenaires sociaux ont marqué leur accord pour commencer au courant de l'année 2015 avec une analyse et des études sur une éventuelle refonte du système de rémunération et du système d'évaluation.

Commission paritaire à la convention collective de travail

Une commission paritaire à la convention collective sera créée. Elle aura comme mission principale de surveiller la mise en œuvre des stipulations de la convention collective, d'interpréter le texte de la convention collective en cas de litige et de délibérer des problèmes soulevés par l'application de la convention collective.



Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Nach 18 Monaten langer und zäher Verhandlungen zwischen der Direktion von Enovos und den Gewerkschaften LCGB und OGBL wurde am 17. Oktober 2014 ein Abkommen über die Verhandlungsergebnisse unterzeichnet. Ende November 2014 wurde der koordinierte Text des neuen Kollektivvertrags für eine Dauer von 3 Jahre, vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015 unterzeichnet.

Der neue Kollektivvertrag enthält folgende Verbesserungen :

Ergebnisbeteiligungsprämie

Für die unter das Kollektivabkommen fallenden Arbeitnehmer wird eine jährliche Ergebnisbeteiligungsprämie in Höhe von 1,55 % der den Aktionären ausbezahlten Dividenden eingeführt.

Für das Geschäftsjahr 2013 wird diese Prämie mit dem Lohn von Dezember 2014 ausbezahlt.

Für die Geschäftsjahre 2014 und 2015 wird diese Prämie im Juni nach der Jahreshauptversammlung der Gruppe ausbezahlt. Ab dem Jahre 2016 wird die Prämie jedes Jahr entsprechend den gleichen Modalitäten ausbezahlt, mit anderen Worten mindestens in Höhe von 1,55 % der den Aktionären ausbezahlten Prämien.

Aufwertung der Lohntabellen

Die Lohntabellen (Lohnraster) werden um 0,6 % rückwirkend ab dem 1. Januar 2014 erhöht. Die Erhöhung für die Monate Januar bis Oktober 2014 wird gleichzeitig mit dem Lohn von Dezember ausbezahlt. Ab November 2014 schlägt diese Erhöhung sich dann effektiv in den Lohnrastern nieder.

Zusatzkrankenversicherung

Ab dem 1. Januar 2015 wird eine Zusatzkrankenversicherung für den Beschäftigten und die Mitglieder seiner Familie (Ehepartner, Lebenspartner, Kinder ersten Grades, Adoptivkinder, Kinder, die in seinem Haushalt leben, sofern eine Verwandtschaft mit dem Beschäftigten durch Heirat oder Partnerschaft besteht) eingeführt. Die Versicherung der Kinder wird bis zu ihrem 27. Lebensalter bewahrt, sofern sie Studien aufnehmen und fortsetzen.

Diese Versicherung deckt die nicht von der Gesundheitskasse (CNS) erstatteten Kosten und macht eigentlich jede andere Zusatzversicherung wie CMCM oder DKV überflüssig. Nach der Streichung der Heirats-, Geburts- und Kinderprämien ist diese Prämie sowie das Risiko der darauffolgenden Jahre vollkommen zu Lasten der Gesellschaft.

Für die in Rente gehenden Beschäftigten wurde ein Vorzugssatz zu Enovos-Bedingungen ausgehandelt. Es gibt keinen Prämienzuschlag und keine Ausnahmeregelungen. Die Beschäftigten, die bereits eine Zusatzversicherung haben, werden einzeln über die Aufrechterhaltung oder Abschaffung dieser Versicherung beraten.

Mahlzeitenvergütung

Eine Mahlzeitenvergütung von 3 € brutto pro Tag wird denjenigen Beschäftigten bezahlt, die keine Kantine in Anspruch nehmen können und sich nicht auf Reisen befinden.

Vereinheitlichung des LEO-Zusatzrentensystems

Das Personal mit LEO-Statut schließt sich dem Enovos-Zusatzrentensystem rückwirkend ab 1. Oktober 2011 an, als LEO in die Enovos-Gruppe integriert wurde.

Zeitsparkonto

Das Zeitsparkonto wird bewahrt. Eine Arbeitsgruppe arbeitet die Modalitäten der Anwendung, Speisung, Verwendung und Beschränkung der dem Zeitsparkonto zugeschlagenen Zeiten aus.

Sonderurlaubsregelung

6 Sonderurlaubstage werden bei Heirat und PACS gewährt. Diese sechs Tage sind ebenfalls dann geschuldet, wenn es sich um die Heirat nach einem bestehenden PACS zwischen denselben Personen handelt.

Angepasste gleitende Arbeitszeiten für die Betriebszentralen

Die Direktion erklärt ihre Absicht, die eventuelle Einführung von flexibleren Arbeitszeiten bzw. von den Betriebszentralen, unter anderem Roost, besser angepassten gleitenden Arbeitszeiten. Eine Arbeitsgruppe beginnt Anfang des Jahres 2015 mit der Ausarbeitung der Modalitäten der Umsetzung dieses neuen Systems.

Änderung des Entlohnungs- und Beurteilungssystems

Die Sozialpartner haben sich einverstanden erklärt, im Laufe des Jahres 2015 mit einer Analyse und Studien der eventuellen Umänderung des Entlohnungs- und Beurteilungssystems zu beginnen.

Paritätischer Ausschuss für den Kollektivvertrag

Es wird ein paritätischer Ausschuss für den Kollektivvertrag geschaffen. Seine Hauptaufgabe ist die Überwachung der Umsetzung der Bestimmungen des Kollektivvertrags, die Auslegung dessen Wortlautes in einem Streitfall und die Beratung über Probleme, die sich bei der Anwendung des Kollektivvertrags stellen.





Signature de la nouvelle convention collective

Un avenant à la convention collective de la société Sudgaz S.A. ayant son siège à Esch/Alzette a été signé le 25 novembre 2014. Le contrat a une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016. Il comprend les améliorations suivantes :

- Augmentation linéaire rétroactive de 1 % à partir du 1^{er} janvier 2014 avec adaptation de la grille des salaires ;
- Deux primes uniques de 1 % d'un salaire annuel, payable en fin d'année 2015 respectivement 2016 ;
- Augmentation de l'indemnité d'habillement et de la prime pour 20 ans de service ;
- Augmentation de la prime fixe des employés ;
- Nouveau règlement du prix de gaz applicable aux salariés ;
- Augmentation de l'allocation de repas.



Une refonte du texte intégral de la convention collective et une adaptation du règlement concernant la pension complémentaire existante seront discutées prochainement.

Sudgaz S.A. exploite un réseau de gaz naturel au Sud du Grand-Duché. La société occupe plus de 70 salariés.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 25. November 2014 wurde ein Anhang zum Kollektivvertrag für Sudgaz S.A. mit Sitz in Esch/Alzette unterzeichnet. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 3 Jahren, vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016, und umfasst folgende Verbesserungen:

- Lineare Gehaltserhöhung von 1 % ab dem 1. Januar 2014 (retroaktiv) inklusive Anpassung der Gehältertabellen;
- Jeweils eine Prämie in Höhe von 1 % eines Jahresgehalts, ausbezahlen je Ende 2015 und Ende 2016;
- Erhöhung des Kleidergeldes und der Prämie bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit;
- Erhöhung der Fixprämie der Angestellten;
- Neuregelung des Gaspreises für die Arbeitnehmer;
- Erhöhung der Essenszulage.

Diskutiert werden sollen ebenfalls eine Neufassung des Gesamttextes sowie eine Anpassung der bestehenden Zusatzpensionsregelung. Sudgaz S.A. betreibt ein Gasnetz im Süden des Landes und beschäftigt über 70 Arbeitnehmer.

WSA

Réunion de travail avec les délégués du personnel du LCGB

Le 17 novembre 2014, les délégués du LCGB auprès de WSA avec le secrétaire syndical Charles HENNICO et l'assistant syndical Sammy MULLER se sont réunis dans les locaux du LCGB à Esch/Alzette.

Au centre des discussions figuraient les propositions de la direction ainsi que les attentes des salariés quant aux conditions de travail chez WSA. Dans une atmosphère agréable et propice, les barèmes des salaires ainsi que les suppléments dans le cas des remplacements de postes à responsabilité ont été discutés.

Arbeitssitzung mit den LCGB-Personaldelegierten

Am 17 November 2014 haben sich die LCGB-Personal-delegierten der WSA mit dem Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO und dem Gewerkschaftsassistenten Sammy MULLER in den LCGB-Räumlichkeiten in Esch/Alzette getroffen.

Hauptdiskussionsthema waren die Vorschläge der Direktion sowie die Erwartungen der Arbeitnehmer zu den Arbeitsbedingungen der WSA. In einem sehr angenehmen und ideenreichen Arbeitsklima wurde über die Lohnstrukturtafel und über die Begünstigungen bei der Vertretung der Unternehmensleitung gesprochen.



Le mouvement de grève a porté ses fruits : accord trouvé entre la direction d'ACL et les syndicats !

Depuis le 9 octobre 2014, le litige concernant les négociations de la convention collective de travail pour les salariés d'ACL-Services se trouvait devant l'Office National de Conciliation.

Le novembre 2014, les syndicats LCGB et OGBL avaient, ensemble avec la délégation du personnel, invité les salariés à une réunion d'information suivie d'un vote secret. Les salariés présents se sont indignés contre la « nouvelle » direction et le conseil d'administration, qui ont montré peu, voire aucun intérêt pour une revalorisation de la grille de salaires existante. Celle-ci a été augmentée pour la dernière fois en 2008 de 0,5 %.

Les résultats du vote secret sont sans appel : 100 % des salariés présents ont – à part un seul vote blanc – mandaté la délégation syndicale de négociation à maintenir leur dernière proposition sans céder. Si la direction continue à la refuser, les syndicats auront un mandat pour demander la non-conciliation et organiser des actions syndicales. Les salariés ont déclaré être prêts à y participer et la grève du personnel a débuté le 16 décembre 2014.

Au bout de deux journées de grève sous la pluie et dans le froid, la direction et les syndicats sont parvenus à un accord le 17 décembre 2014 tard dans l'après-midi.

La nouvelle convention collective est valable pour une durée de trois ans et s'applique rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2015. L'accord prévoit une prime unique à hauteur de 400 € au 1^{er} janvier 2015. Par ailleurs, les salariés auxquels s'applique la convention collective ont droit à une augmentation d'un pourcent à partir du 1^{er} janvier 2015. Dans l'optique de développer les services d'ACL-Services S.A., un plan de formation sera introduit afin de permettre aux salariés de se spécialiser. La convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 sera maintenue et reconduite.

Il est en outre précisé que tout salarié ayant participé de façon active ou passive au mouvement de grève les 16 et 17 décembre 2014 ne subira aucune sanction et les heures de grève seront payées comme des heures de travail effectivement prestées. Les salariés et les membres des syndicats ont fait preuve de solidarité malgré certaines pressions et tractations patronales dans le but de contre carter le mouvement de grève.

Die Streikbewegung hat Früchte getragen : Einigung zwischen der ACL-Direktion und den Gewerkschaften!

Seit dem 9. Oktober 2014 befand sich der Streitfall um die Verhandlungen des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von ACL-Services vor dem Schlichtungsamt.

Am 28. November 2014, hatten die Gewerkschaften LCGB und OGBL zusammen mit der Personaldelegation, die Arbeitnehmer zu einer Informationsversammlung mit anschließender geheimer Abstimmung eingeladen. Die Anwesenden zeigten sich empört über die „neue“ Direktion sowie über den Verwaltungsrat, die nur wenig bis gar kein Interesse an einer Aufwertung der bestehenden Gehältertafel haben. Diese wurde zuletzt 2008 um 0,5 % aufgewertet.

Das Resultat der geheimen Abstimmung ist unmissverständlich : 100 % der Anwesenden, mit Ausnahme von einem weißen Stimmzettel, gaben der gewerkschaftlichen Verhandlungsdelegation den Auftrag, nicht mehr von ihrer letzten Forderung abzuweichen. Sollte die Direktion diese weiterhin ablehnen, so werden die Gewerkschaften die Nicht-Schlichtung beantragen und Protestaktionen planen. Die Arbeitnehmer erklärten sich bereit an diesen teilzunehmen und so begann am 16. Dezember 2014 der Streik des Personals.

Nach zwei Streiktagen in der Kälte und im Regen sind die Direktion und die Gewerkschaften am späten Nachmittag des 17. Dezember 2014 zu einer Einigung gelangt.

Der neue Kollektivvertrag gilt für die Laufzeit von drei Jahren und findet rückwirkend Anwendung ab dem 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015. In dem Kollektivvertrag ist eine einmalige Prämie von 400 € zum 1. Januar 2015 vorgesehen. Die Arbeitnehmer, die unter den Kollektivvertrag fallen, haben Anrecht auf eine Lohnerhöhung von einem Prozent ab 1. Januar 2015. Im Hinblick auf die Entwicklung der Dienstleistungen von ACL-Services S.A. wird ein Ausbildungsplan eingeführt, damit die Beschäftigten sich spezialisieren können. Der vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 laufende Kollektivabkommen wird aufrechterhalten und fortgesetzt.

Es wurde außerdem klargestellt, dass jeder Arbeitnehmer, der aktiv oder passiv am Streik vom 16. und 17. Dezember 2014 teilgenommen hat, keine Sanktionen erhält und dass die Streikstunden wie effektiv geleistete Arbeitsstunden bezahlt werden. Das Personal und die Gewerkschaftsmitglieder haben letztendlich Solidarität bewiesen, trotz eines gewissen Drucks seitens des Arbeitgebers mit dem Ziel, dem Streik entgegenzuwirken.



Jean-Paul BAUDOT

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





Liliana BENTO

Construction et Artisanat,
Garages
lbento@lcgb.lu

LCGB-Construction et Artisanat

Réunion de fin d'année du Comité fédéral

Le 19 novembre 2014, le comité fédéral du LCGB-Construction et Artisanat s'est réuni à la centrale du LCGB pour préparer le 59^e Congrès national qui s'est déroulé le 29 novembre 2014 à Mondorf-les-Bains.

Les membres du comité ont également fait le tour de table des problèmes rencontrés dans les différentes entreprises au cours du mois. Par ailleurs ont été distribués les calendriers pour l'année 2015 ainsi que des exemplaires de la brochure du LCGB sur les carrières dans le secteur de la construction.



LCGB-Bau und Handwerk

Endjahressitzung des Fachverbandsvorstandes

Am 19. November 2014 versammelte sich der Fachverbandsvorstand des LCGB-Bau und Handwerk in der LCGB-Zentrale zur Vorbereitung des 59. LCGB-Nationalkongresses, der am 29. November 2014 in Bad Mondorf stattfand.

Die Vorstandsmitglieder haben zudem eine Bestandsaufnahme der Probleme gemacht, die es in den einzelnen Betrieben im Laufe des Monats gegeben hat. Es wurden außerdem die LCGB-Kalender für das Jahr 2015 sowie Exemplare der LCGB-Broschüre über die Laufbahnen im Bauwesen verteilt.

Nouvelle brochure du LCGB

Bâtiment et Génie civil : Carrière minima

Le LCGB a publié une nouvelle brochure à destination des salariés de la construction et du génie civil. L'objectif de cette brochure consiste à fournir aux délégués, militants et membres du LCGB un guide pratique pour faciliter les démarches dans l'évolution des carrières et dans la définition des droits en fonction de la classification des salariés du secteur.

La brochure du LCGB est disponible en langue française, portugaise et allemande dans les bureaux INFO-CENTER du LCGB et sur Internet à l'adresse www.lcgb.lu !

Neue LCGB-Broschüre

Baugewerbe und Bauingenieurwesen : Mindestkarrieren

Der LCGB hat eine neue Broschüre für die Arbeitnehmer im Baugewerbe und Bauingenieurwesen veröffentlicht. Diese Broschüre hat zum Ziel den Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB als praktischer Ratgeber zu dienen in allen Fragen rund um den Verlauf der Berufslaufbahnen und ihrer Rechte im Bereich der Klassifizierung der Arbeitnehmer der Baubranche.

Die LCGB-Broschüre ist in deutscher, französischer und portugiesischer Sprache in den LCGB INFO-CENTER Büros erhältlich und im Internet unter der Adresse www.lcgb.lu!

Nova brochura do LCGB

Construção Civil : Carreira profissional

O LCGB publicou uma nova brochura destinada aos trabalhadores da construção civil. A finalidade desta brochura consiste em fornecer aos delegados do pessoal, militantes e membros do LCGB um guia prático para facilitar a compreensão das etapas de desenvolvimento e evolução das carreiras profissionais e a definição dos direitos dos trabalhadores do sector da construção civil em função da sua classificação.

A brochura do LCGB encontra-se disponível em língua portuguesa, francesa e alemã nos locais de atendimento do INFO-CENTER do LCGB e na Internet em www.lcgb.lu!



Action de distribution du LCGB

Le 30 octobre 2014, une le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL, le chargé de missions Jean-Paul BAUDOT et l'assistante syndicale Liliana BENTO et le président du comité LCGB-Construction et artisanat Willy PITOU ont fait un tour sur un chantier de LuxTP au Findel.

Ils y ont présenté la nouvelle brochure du LCGB à destination des salariés du secteur bâtiment et génie civil et réalisée dans le cadre de la campagne du LCGB pour le « respect des salaires dans le secteur bâtiment et génie civil ».



LCGB-Verteilaktion

Am 30. Oktober 2014 haben LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, Missionsleiter Jean-Paul BAUDOT, LCGB-Gewerkschaftsassistentin Liliana BENTO und der Präsident des Fachverbands LCGB-Baugewerbe und Handwerk Willy PITOU die Mitarbeiter einer Baustelle auf dem Findel getroffen.

Sie haben dort die neue LCGB-Broschüre für die Arbeitnehmer im Bau- und Handwerkswesen vorgestellt, die im Rahmen der LCGB-Kampagne „Respekt für die Arbeitnehmer im Baugewerbe und im Hoch- und Tiefbau“.

LCGB-Services et Commerce

Dernière réunion du comité fédéral pour l'année 2014

Le 27 novembre 2014 s'est tenue la dernière réunion du comité fédéral du LCGB-Services et Commerce de l'année 2014.

Outre l'organisation de la journée du 59^e Congrès national du LCGB du 29 novembre 2014, le comité a continué ses travaux concernant une campagne de communication pour l'année 2015 et a commencé à préparer l'organisation de sa prochaine journée des délégués.

Finalement, le comité a coopté le collègue David LOPES AFONSO, délégué LCGB auprès de la société Lamesch.



LCGB-Dienstleistungen und Handel

Letzte Fachverbandssitzung für 2014

Am 27. November 2014 fand die letzte Fachverbandsvorstandssitzung des LCGB-Dienstleistungen und Handel im Jahr 2014 statt.

Neben der Organisation des Nationalkongresses des LCGB vom 29. November 2014, führte der Fachverband seine Arbeit bezüglich einer Kommunikationskampagne für das Jahr 2015 fort und bereitete seinen nächsten Delegiertentag vor.

Der Fachverband hat den Kollegen David LOPES AFONSO, LCGB-Personalvertreter bei der Firma Lamesch, als neues Mitglied des Fachverbandsvorstandes kooptiert.



Paul DE ARAUJO

Commerce, Agroalimentaire
Alimentation, Restauration
pderaraujo@lrgb.lu



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lrgb.lu



Sandy STRICHARTZ

Commerce, Stations d'essence
sstrichartz@lrgb.lu

Motorway Luxembourg S.A.

Signature de la nouvelle convention collective de travail

Le 10 novembre 2014, le LCGB, seul syndicat représenté dans la société de Motorway Luxembourg S.A., a signé la nouvelle convention collective de travail avec la direction. Conclue pour une durée de 3 ans et entrant en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014, les salariés profiteront avec cette nouvelle convention collective des améliorations suivantes :

- un jour de congé supplémentaire à 10 ans d'ancienneté ;
- la prime de disponibilité des assistants managers passe à 25 € ;
- l'ensemble des salariés bénéficie d'une assurance décès à compter du 1^{er} janvier 2015. L'affiliation commence dès le premier jour de travail d'un salarié ayant un contrat à durée indéterminé (CDI) ou un contrat à durée déterminé (CDD).
- Le capital décès est déterminé comme suit :
 - Pour un salarié célibataire ou marié : versement de 200 % de S ;
 - S = le salaire annuel du salarié calculé sur base de 12 fois le salaire mensuel du mois de janvier précédent le jour de décès ;
 - Un récapitulatif des diverses clauses relatives à ce contrat d'assurance décès sera mis à disposition du personnel sur l'intranet Motorway ou sur simple demande ;
- une contribution personnelle retraite qui permet à chaque salarié de pouvoir faire des contributions personnelles de retraites pour un montant maximum de 100 € par mois à taux garanti et fiscalement déductible des impôts. Cette cotisation annuelle est plafonnée à 1.200 € par an.

En outre, tous les acquis de la convention collective précédente restent valables pour l'ensemble du personnel.



Signature de la nouvelle convention collective

Le 5 décembre 2014, la nouvelle convention collective de travail pour les salariés de Villeroy & Boch a été signée pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Les salariés auront droit à une augmentation des salaires de 1 % au 1^{er} janvier 2015 et pourront toujours profiter des avantages suivants :

- 13^e mois,
- prime de ménage (16,75 € brut indice 100),
- prime de vacances (200 €),
- prime jubilaire (620 € brut pour 25 ans de service),
- congé suivant ancienneté (entre 27 et 30 jours),
- congé social,
- l'horaire mobile (solde positif et négatif max. 4 heures / mois).

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 10. November 2014 hat der LCGB als einzige vertretene Gewerkschaft bei Motorway Luxembourg S.A., den neuen Kollektivvertrag mit der Direktion unterschrieben. Der Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von 3 Jahren abgeschlossen und tritt ab den 1. Januar 2014 in Kraft. Folgende Verbesserungen wurden für die Mitarbeiter verhandelt:

- einen zusätzlichen Tag Urlaub ab 10 Jahren Dienstzugehörigkeit;
- die Bereitschaftsprämie der Assistant Manager steigt auf 25 €;
- das ganze Personal hat ab den 1. Januar 2014 eine Sterbeversicherung. Jeder Mitarbeiter wird ab dem ersten Arbeitstag versichert, egal ob er einen unbefristeten- oder einen befristeten Vertrag hat;
- Das Sterbekapital wird wie folgt errechnet:
 - Für einen verheirateten oder ledigen Mitarbeiter : Überweisung von 200 % S;
 - S = das jährliche Gehalt des Mitarbeiters errechnet auf 12 Mal der Basis des Gehalts im Monat Januar vor dem Todestag;
 - Die Zusammenfassung der verschiedenen Klauseln dieser Sterbeversicherung wird dem Personal im Intranet von Motorway zur Verfügung gestellt oder auf Anfrage ausgehändigt;
- Einführung eines persönlichen Rentenbeitrages, die jedem Mitarbeiter ermöglicht zusätzlich in eine persönliche Rentenkasse bis zu 100 € monatlich einzuzahlen, bei einem fixen Zinssatz und steuerlich absetzbar. Man kann im Jahr bis zu 1.200 € maximal einzahlen.

Darüber hinaus wurden alle Vorteile des vorherigen Kollektivvertrags in den Neufassung mit übernommen.

Neuer Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 5. Dezember 2014 wurde der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Villeroy & Boch unterschrieben für eine Dauer von 3 Jahre, vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017.

Die Arbeitnehmer kommen am 1. Januar 2015 in den Genuss einer Lohnerhöhung von 1 % und können darüber hinaus weiterhin von folgenden Errungenschaften profitieren:

- 13. Monat,
- Haushaltsprämie (16,75 € Brutto Index 100),
- Urlaubsgeld (200 €),
- Jubiläumsprämie (620 € Brutto für 25 Dienstjahre),
- Urlaub bezüglich der Dienstjahre (zwischen 27 und 30 Tagen),
- Sozialurlaub,
- Mobile Arbeitszeiten (positiver und negativer Saldo max. 4 Stunden / Monat).

Signature de la nouvelle convention collective pour les salariés

Suite à la reprise de l'Aire de Capellen Nord par la société A.R.S. Exploitations S.A. au 1^{er} mai 2014, le LCGB a signé, le 19 décembre 2014 en tant que seul syndicat représenté au sein de l'entreprise, avec la direction de ARS Exploitations S.A. une convention collective de travail pour l'ensemble des salariés valable à partir du 1^{er} janvier 2015.

Cette convention collective de travail règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de salaires des 37 salariés de la société.

La nouvelle convention collective prévoit notamment :

- l'introduction d'une nouvelle grille de salaire avec des avancements sur 30 ans pour les salariés non-qualifiés et des avancements sur 20 ans pour les salariés qualifiés ;
- l'introduction d'une nouvelle prime de performance individuelle de 100 € / mois ;
- chèques-repas d'une valeur faciale de 7,30 € ;
- réduction pour le personnel sur leurs achats d'articles en shop de 20 % ;
- congé supplémentaire suivant ancienneté :
 - après 5 années de service : +2 jours,
 - après 10 années de service : +1 jour,
 - après 15 années de service : +1 jour ;
- supplément pour heures supplémentaires : 50 % ;
- supplément pour travail du dimanche : 80 % ;
- supplément pour travail de nuit : 20 % ;
- l'introduction de la préretraite-solidarité.

La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et a une durée de validité de 3 ans.

Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags

Nach der Übernahme der Aire de Capellen Nord seitens der Firma A.R.S. Exploitations S.A. am 1. Mai 2014 unterzeichnete der LCGB am 19. Dezember 2014 als einzige im Unternehmen vertretene Gewerkschaft mit der Direktion der ARS Exploitations S.A. einen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer des Unternehmens, der ab dem 1. Januar 2015 läuft.

Dieser Kollektivvertrag regelt die Rechte und die Modalitäten der Laufbahn- und Lohnentwicklung der 37 Arbeitnehmer dieses Unternehmens.

Der neue Kollektivvertrag sieht unter anderem folgendes vor:

- Einführung einer neuen Lohntabelle mit Aufstiegsmöglichkeiten über 30 Jahre für unqualifizierte Arbeitnehmer und Aufstiegsmöglichkeiten über 20 Jahre für qualifizierte Arbeitnehmer;
- Einführung einer neuen individuellen Leistungsprämie von 100 € / Monat;
- Mahlzeitengutscheine mit einem Wert von 7,30 €;
- Preismäßigung von 20 % auf Artikel im Laden für die Arbeitnehmer;
- zusätzlicher Urlaub je nach Dienstalter:
 - nach 5 Dienstjahren : +2 Tage,
 - nach 10 Dienstjahren : +1 Tag,
 - nach 15 Dienstjahren : +1 Tag;
- Lohnzuschlag für Überstunden : 50 %;
- Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit : 80 %;
- Lohnzuschlag für Nachtarbeit : 20 %;
- Einführung der Vorruhestandsregelung „Préretraite-solidarité“.

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft und hat eine Laufzeit von 3 Jahren.





Lors d'une entrevue avec le Ministre François BAUSCH, le personnel exprime ses doutes quant aux futures délocalisations

Aloyse KAPWEILER

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

Le 27 novembre 2014, une délégation du LCGB, composée du secrétaire syndical, Aloyse KAPWEILER, des représentants du personnel du personnel de sol, Astrid MOSEL, Marco SCHNEIDER et Yves HENDEL ainsi que des représentants du personnel volant, Dirk BECKER et George KARAMBILAS, a rencontré le Ministre des Infrastructures et du Développement durable, François BAUSCH, pour lui soumettre les problèmes toujours existants chez Cargolux.

Les salariés de Cargolux se sentent de plus en plus inquiets face à une direction, qui ne tient pas compte de l'histoire et de l'identité de la société. En quatre ans, on a vu défiler cinq directeurs généraux différents. La direction suit principalement une logique de rentabilité et se laisse de plus en plus tentée par des idées de délocalisation du site.

Les salariés de Cargolux ont, par sentiment de solidarité, contribué de manière effective au succès de la société, et en l'occurrence grâce à des recettes provenant de concessions, allant au-delà de la charge de travail, fixée dans la convention collective. Pour citer un exemple, les employés refusent des heures supplémentaires, ceux-ci s'en tenant strictement depuis octobre 2014 aux dispositions de la convention collective (« work to rule »). Ce refus a conduit à de nombreux retards et occasionné à la société des pertes et continue à le faire.

La direction n'est, en revanche, pas disposée à assouplir sa position et refuse de garantir aux employés le maintien des emplois à Luxembourg en lieu et place de l'outsourcing prévu. La direction rejette donc la proposition des partenaires sociaux sous la forme d'un « scope clause » et prolonge de cette manière le « work to rule ». Malgré les excellents résultats de l'entreprise et une position très concurrentielle vis-à-vis de la concurrence sur le marché, les économies à charge des employés, qui ne représentant que 9 % des dépenses de la société, sont à peine justifiables. Le climat de travail entre la direction et le personnel continue de s'aggraver en raison de la pression exercée de la part de la direction.

Le Ministre a expliqué que le gouvernement luxembourgeois a, en tant qu'actionnaire majoritaire de Cargolux, l'intention de maintenir les emplois à Luxembourg, mais qu'il ne peut pas s'immiscer dans la stratégie de rentabilité de la société.



In einer Unterredung mit Minister François BAUSCH erklärt das Personal Bedenken hinsichtlich zukünftiger Auslagerungen

Am 27. November 2014 hat eine LCGB-Delegation bestehend aus dem Gewerkschaftssekretär Aloyse KAPWEILER, die Personalvertreter des Bodenpersonals Astrid MOSEL, Marco SCHNEIDER und Yves HENDEL sowie die Vertreter des Flugpersonals Dirk BECKER und George KARAMBILAS den Minister für Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung, François BAUSCH, um ihm die nach wie vor bei der Cargolux herrschenden Probleme zu unterbreiten.

Die Arbeitnehmer von Cargolux fühlen sich zunehmend unsicher gegenüber einer Geschäftsführung, die der Geschichte und der Identität der Gesellschaft nicht Rechnung trägt. Binnen vier Jahren gab es fünf verschiedene Generaldirektoren. Die Direktion folgt hauptsächlich einer Rentabilitätslogik und neigt dazu, sich zunehmend Gedanken über eine Standortverlagerung zu machen.

Die Arbeitnehmer von Cargolux haben aus Solidaritätsgefühl tatkräftig zum Erfolg der Gesellschaft beigetragen, und zwar durch Einnahmen aus Konzessionen, die über das Arbeitspensum, die im Kollektivabkommen festgelegt ist, hinausgehen. Um ein Exempel zu statuieren, lehnen die Beschäftigten Überstunden ab, wobei sie sich seit Oktober 2014 strikt an die Bestimmungen des Kollektivvertrags halten („work to rule“). Diese Ablehnung hat zu zahlreichen Verspätungen geführt und der Gesellschaft Verluste verursacht und tut es nach wie vor.

Die Direktion ist hingegen nicht dazu bereit, locker zu lassen, und lehnt es ab, den Beschäftigten die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze in Luxemburg statt dem geplanten Outsourcing zu garantieren. Die Direktion lehnt daher den Vorschlag der Sozialpartner in Form eines „scope close“ ab und verlängert auf diese Weise das „work to rule“. Ungeachtet der hervorragenden Ergebnisse des Unternehmens und einer sehr wettbewerbsfähigen Position gegenüber der Konkurrenz am Markt, sind die Einsparungen zu Lasten der Beschäftigten, die nur 9 % der Ausgaben der Gesellschaft ausmachen, kaum zu rechtfertigen. Das Arbeitsklima zwischen der Direktion und dem Personal verschlechtert sich weiterhin wegen des Drucks, der von Seiten des Managements ausgeübt wird.

Der Minister erklärte, dass die Luxemburger Regierung als Hauptaktionär der Cargolux die Absicht verfolge, die Arbeitsplätze in Luxemburg zu erhalten, sich hingegen nicht in die Rentabilitätsstrategie der Gesellschaft einmischen könne.

NOUVEAU

Catalogue de formation 2015

Le catalogue de formation 2015 du LCGB est désormais disponible sous forme PDF sur notre site Internet à l'adresse **www.lcgb.lu** ou en version imprimée dans nos bureaux INFO CENTER.

Pour recevoir une copie imprimée à la maison, veuillez s.v.p. contacter notre service de formation (Madame Nathalie FLAMMANG) au numéro téléphone **+352 49 94 24-246** (du mercredi au vendredi) ou par email à l'adresse **formation@lcgb.lu**.



NEU

Weiterbildungskatalog 2015

Der LCGB-Weiterbildungskatalog 2015 ist ab sofort auf unserer Internetseite **www.lcgb.lu** als PDF oder in unseren INFO CENTER-Büros als gedruckte Broschüre erhältlich.

Falls Sie ein gedrucktes Exemplar dieser Broschüre nach Hause gesendet bekommen möchten, kontaktieren Sie bitte unsere Abteilung für Gewerkschaftliche Weiterbildung (Frau Nathalie FLAMMANG) unter der Telefonnummer **+352 49 94 24-246** (Mittwoch bis Freitag) oder per E-Mail unter der Adresse **formation@lcgb.lu**.



NICOLE AREND

*Responsable du
Service de formation
formation@lcgb.lu*

Findel

Entrevue avec le ministre du Travail Nicolas SCHMIT au sujet du maintien des emplois au Luxembourg

Le 10 décembre 2014, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour discuter de l'état actuel des activités et des emplois sur le site de l'aéroport national, notamment chez lux-Airport, LUXAIR et Cargolux. Le LCGB constate des tendances d'outsourcing et de dumping social de la part du management sur le site d'une importance capitale pour le secteur de la logistique et du transport au Grand-Duché.

Le LCGB a informé le Ministre qu'après de la société lux-Airport, le rapport entre employés fixes et personnel intérimaire dans le domaine de la sécurité est disproportionné ce qui constitue une situation défavorable pour l'ensemble des équipes. Le LCGB constate que sans les services des sociétés intérimaires, les opérations ne pourraient pas fonctionner. Il revendique en revanche que la société procède à des embauches afin de réduire la part du personnel intérimaire sur l'année.

Concernant Luxair, le LCGB revendique la déclaration d'obligation générale d'une convention collective pour le personnel du handling des passagers et du fret aérien, et ceci afin de pouvoir pérenniser les conditions de travail des salariés travaillant dans ce secteur. Le ministre a été informé que la stratégie de la part du management semble toujours incertaine tandis que la part du personnel intérimaire ainsi que la part des contrats à durée déterminée est importante au Cargo-center de Luxair mais aussi auprès des crews. Ici aussi le LCGB revendique l'embauche des salariés concernés sous formes de contrats fixes.

Concernant Cargolux, le LCGB a informé le Ministre de sa crainte quant à la stratégie d'outsourcing et de dumping social allant à l'encontre de la volonté de fortifier les activités au Luxembourg. Le LCGB demande la signature d'une « scope clause » permettant l'engagement de la part de la direction de respecter les principes quant au maintien des activités et des emplois au Luxembourg.

Le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT a évoqué la pression du marché international sur les petites compagnies d'aviation et la difficulté de rester compétitif par rapport à la concurrence. Il a soutenu la proposition de vouloir engager un dialogue avec tous les partenaires impliqués afin d'aboutir à une vision commune et de rapprocher les stratégies à suivre pour les différents sites au Findel. Le LCGB a effectivement évoqué à nouveau la mise en place d'une plate-forme de discussion sur l'aviation civile afin de coordonner les opérations ainsi que de garantir le maintien des emplois et des activités au Luxembourg.

Unterredung mit dem Arbeitsminister Nicolas SCHMIT über die Sicherung von Arbeitsplätzen in Luxemburg

Am 10. Dezember 2014 traf eine LCGB-Delegation den Arbeitsminister Nicolas SCHMIT zur Erörterung des derzeitigen Standes der Tätigkeiten und Arbeitsplätze am nationalen Flughafen, vor allem bei lux-Airport, Luxair und Cargolux. Der LCGB stellt Tendenzen zur Auslagerung und Sozialdumping seitens der Unternehmensleitung an diesem äußerst wichtigen Standort für die Logistik und den Straßenverkehr im Großherzogtum fest.

Der LCGB teilte dem Minister mit, dass bei der Firma lux-Airport das Verhältnis zwischen festen Angestellten und Zeitarbeitnehmern im Sicherheitsbereich unverhältnismäßig sei und dies zu einer Situation führe, die allen Mannschaften dort schade. Der LCGB stellt fest, dass das Unternehmen ohne Zeitarbeitsvermittlungsfirmen nicht laufen könne. Die Gewerkschaft fordert daher, dass die Firma Beschäftigte fest einstellt, um den Anteil der Zeitarbeitnehmer über das Jahr herabzusetzen.

Bzüglich der Luxair fordert der LCGB die Erklärung zur allgemeinen Pflicht eines Kollektivvertrags für das Passagier- und Luftfrachthandpersonal, damit die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesem Bereich gewährleistet werden können. Der Minister wurde darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Strategie des Managements nach wie vor unsicher ist, während die Zeitarbeitnehmer und die befristeten Arbeitsverhältnisse einen hohen Anteil der Beschäftigung im Cargo-center der Luxair sowie auch bei den Besatzungen ausmache. Der LCGB fordert auch in diesem Fall die Einstellung der betroffenen Arbeitnehmer mit festen Arbeitsverträgen.

In Bezug auf Cargolux teilte der LCGB dem Minister seine Befürchtung mit, es werden Tätigkeiten ausgelagert und Sozialdumping betrieben, was einer Verstärkung der Aktivitäten in Luxemburg zuwiderlaufe. Der LCGB verlangt die Unterzeichnung einer „scope clause“, die von der Unternehmensleitung das Versprechen zur Beachtung der grundsätzlichen Wahrung der Tätigkeiten und Beschäftigungen in Luxemburg abverlangt.

Der Arbeitsminister Nicolas SCHMIT erwähnte den Druck des internationalen Marktes auf kleine Luftfahrtgesellschaften und die Schwierigkeit, wettbewerbsfähig zu bleiben. Er unterstützte den Vorschlag eines Dialogs mit sämtlichen beteiligten Partnern, damit zu einer gemeinsamen Vision gelangt würde und die Strategien für die einzelnen Standorte am Findel miteinander in Einklang gebracht würden. Der LCGB hat erneut die Einrichtung eines Diskussionsforums über die zivile Luftfahrt zur Sprache gebracht, damit die Operationen koordiniert und die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze und Aktivitäten in Luxemburg gewährleistet würden.



Assemblée générale 2014

Le LCGB-SEA (Syndicat des employés de l'aviation) a tenu le 14 novembre 2014 sa 7^e assemblée générale au Parc Hôtel Alvisse à Luxembourg. Une soixantaine de membres se sont réunis pour s'informer sur les dernières informations concernant le secteur ainsi que le rapport d'activité des années 2013-2014.

Le mot d'introduction du président du LCGB-SEA, Paul REUTER, a porté sur l'importance rôle que cette fédération syndicale a joué au cours des dernières années. L'aviation subit au quotidien les fluctuations de l'économie internationale. De ce fait, ce secteur économique se trouve au premier rang en ce qui concerne le futur et la pérennité d'une partie importante de l'économie luxembourgeoise à savoir le secteur du transport et de la logistique.

Le président national du LCGB Patrick DURY a évoqué dans son discours la politique incohérente du gouvernement actuel, laquelle vise de surcroît, entre autres, à réduire les acquis sociaux en relation avec la vie familiale des citoyens.

Après l'adoption du programme d'action du LCGB-SEA pour l'année à venir, la soirée s'est terminée dans une atmosphère agréable avec un repas en commun.



Generalversammlung 2014

Am 14. November 2014 hat der LCGB-SEA (Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Luftfahrt) im Parc Hôtel Alvisse in Luxemburg seine siebte Generalversammlung abgehalten. Rund 60 Mitglieder haben sich hier eingefunden, um Informationen zu den letzten Neuigkeiten in der Branche sowie zum Aktivitätsbericht der Jahre 2013-2014 zu erhalten.

Der Präsident des LCGB-SEA, Paul REUTER, wies einleitend auf die wichtige Rolle, die dieser Fachverband in den letzten Jahren gespielt hat, hin. Der Luftfahrtbereich ist täglich den Schwankungen der internationalen Wirtschaftslage ausgesetzt. Aus diesem Grunde steht die Gewerkschaft also an erster Stelle, wenn es um die Zukunft und das Bestehen eines wichtigen Teils der Luxemburger Wirtschaft, nämlich um das Transport- und Logistikwesen, geht.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat in seiner Rede auf die Inkohärenz der Regierung hingewiesen, welche u. a. die sozialen Errungenschaften in Bezug auf das Familienleben in Frage stellt.

Nachdem der Annahme des Aktionsprogramms für das kommende Jahr, wurde der Abend mit einem gemeinsamen Abendessen abgeschlossen.



Dalibor JOCIC

Transport routier
Gardiennage
Agences de voyages
djocic@lcgb.lu

Conditions de travail dans le secteur de bus privés

Entrevue et remise d'une pétition de 1.017 signatures au Ministre du Développement durable et des Infrastructures

Une délégation du LCGB a rencontré le 10 novembre 2014 le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, pour discuter de l'état de l'avancement du dossier concernant les conditions de travail des chauffeurs de bus du secteur privé. À l'occasion, une pétition du LCGB-ACAP (Association des chauffeurs d'autobus privés) lui a été remise à ce sujet rassemblant près de la moitié des salariés concernés du secteur, notamment 1.017 signatures, ce qui reflète clairement le malaise et le mécontentement des chauffeurs concernés.

Ils revendiquent avant tout une diminution considérable des amplitudes (temps de travail et temps de repos), pouvant atteindre jusqu'à 15 heures par jour, ainsi que la mise à disposition des toilettes aux différents pôles d'échange, dit terminus.

Concernant l'amplitude de travail, le ministre a précisé vouloir finaliser le texte de loi au début de l'année 2015 dans le but de régulariser et diminuer les horaires de travail des chauffeurs de bus du secteur privé.

Au cours de l'entrevue, le ministre a en outre précisé vouloir convoquer les représentants communaux et syndicaux ainsi que les acteurs publics autour d'une table ronde fixée au 12 janvier 2015 afin de déterminer les modalités à suivre au sujet des installations sanitaires aux pôles d'échange.

En termes de sécurité au travail, un bouton d'alarme a été introduit près de la cabine du chauffeur pour signaler une agression éventuelle. Le système d'avertissement sera opérationnel à la fin du 1^{er} semestre 2015.

En vue d'une amélioration des conditions de travail des chauffeurs de bus dans le secteur privé, le LCGB-ACAP ne cessera de s'engager et souhaite faire preuve de son acharnement par le biais d'actions et de campagne de sensibilisation si nécessaire.

Arbeitsbedingungen der Busfahrer im Privatsektor

Unterredung mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen und Überreichung einer Petition mit 1.017 Unterschriften

Am 10. November 2014 hat eine LCGB-Delegation den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, zur Erörterung bezüglich der Arbeitsbedingungen der Busfahrer im privaten Sektor getroffen. Bei dieser Gelegenheit wurde eine Petition des LCGB-ACAP (Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors) mit 1.017 Unterschriften, also fast der Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer, was die Unzufriedenheit und die Probleme der betroffenen Fahrer eindeutig belegt.

Die Fahrer fordern vor allem eine beträchtliche Herabsetzung der Bereitschaftszeiten, die bis zu 15 Stunden täglich erreichen können, sowie die Bereitstellung von Toiletten an den Wechselstellen, d.h. Endstationen.



Bezüglich der Bereitschaftszeiten erklärte der Minister, er wolle den Gesetzesentwurf Anfang 2015 fertigstellen, um die Arbeitszeiten der Busfahrer von Privatunternehmen zu regulieren beziehungsweise zu reduzieren.

Im Laufe der Unterredung sagte der Minister zudem aus, er beabsichtige, die Vertreter der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die öffentlichen Parteien zu einem auf den 12. Januar 2015 festgelegtes Rundtischgespräch einzuladen, um gemeinsam die Modalitäten in Bezug auf die Einrichtung von Sanitäranlagen an den Wechselstellen festzulegen.

Bezüglich der Sicherheit am Arbeitsplatz wurde ein Alarmknopf in der Nähe des Fahrerhauses angebracht, mit dem ein eventueller Übergriff gemeldet werden kann. Das Warnsystem wird am Ende des 1. Semesters 2015 einsatzbereit sein.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Busfahrer im Privatsektor wird der LCGB-ACAP sich weiterhin einsetzen und möchte sein Engagement, soweit wie erforderlich, in Form von Sensibilisierungskampagnen weiterführen.

Conditions de travail des salariés dans le secteur du bus

Le Syvicol reconnaît la nécessité et l'utilité des installations sanitaires

Le 3 décembre 2014, le LCGB-ACAP et le Syndicat des Villes et Communes du Luxembourg (Syvicol) se sont rencontrés pour discuter sur l'absence des installations sanitaires sur les lignes de bus dans les communes.

L'idée de mettre en place des installations sanitaires accessibles aussi bien aux passagers qu'aux chauffeurs a été discutée. La gratuité de l'accès pour les chauffeurs de bus pouvant être garantie par le biais de cartes professionnelles.

Il a été convenu de déterminer les investissements prioritaires. Selon Syvicol, le financement devra être assuré en partie par l'État et en partie par les communes tandis que les communes seraient seules responsables de l'exécution des travaux et de l'entretien.

Afin de concrétiser les démarches à suivre dès le début de l'année prochaine, une table ronde a été fixée au 12 janvier 2015 avec le Ministre des Infrastructures et du Développement durable, le Syvicol, les Ponts et Chaussées, les CFL ainsi que les syndicats LCGB et OGBL.

Pour sa part, le Syvicol a clairement reconnu la nécessité et l'utilité de la mise en place d'installations sanitaires pour les chauffeurs de bus du secteur privé.

Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Bussektor

Der Syvicol erkennt die Notwendigkeit und den Nutzen von Sanitäranlagen an

Am 3. Dezember 2014 trafen der LCGB und das Syndicat der Städte und Gemeinden Luxemburgs (Syvicol) sich zur Erörterung des Fehlens von Sanitäreinrichtungen entlang der Buslinien in den Gemeinden.

Die Idee, Sanitäreinrichtungen einzurichten, die sowohl den Fahrgästen als auch den Fahrern zugänglich wären, wurde besprochen. Der kostenlose Zugang zu diesen Anlagen für die Busfahrer könnte mit Hilfe von Berufsausweisen gewährleistet werden.

Es wurde vereinbart, die prioritären Investitionen festzulegen. Für den Syvicol muss die Finanzierung zum Teil von staatlicher Seite und zum Teil von den Gemeinden gesichert werden, wobei die Gemeinden allein für die Durchführung der Arbeiten und den Unterhalt verantwortlich zeichnen würden.

Zur konkreten Gestaltung dieser Ansätze wurde eine Gesprächsrunde auf den 12. Januar 2015 mit dem Minister für Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung, dem Syvicol, der Straßenbauverwaltung, den CFL und den Gewerkschaften LCGB und OGBL anberaunt.

Seinerseits hat der Syvicol eindeutig die Notwendigkeit und den Nutzen der Einrichtung von Sanitäranlagen für die Busfahrer des Privatsektors erkannt.



Table ronde sur les installations sanitaires pour les chauffeurs de bus

Le LCGB revendique la transposition immédiate des décisions

Le 12 janvier 2015, le ministre du Développement durable et des Infrastructures François BAUSCH et les représentants du Syndicat des villes et communes luxembourgeoises (SYVICOL), des Chemins de fer luxembourgeois (CFL) et des Autobus de la Ville de Luxembourg (AVL) ont été présents lors de la table ronde sur les démarches à suivre dans le dossier de l'absence des installations sanitaires pour les chauffeurs de bus du secteur privé sur le réseau RGTR.

Afin d'avancer dans la matière, le LCGB a identifié les terminus où les installations sanitaires font actuellement défaut à travers le pays. Dans la documentation remise par le LCGB aux participants de la table ronde, les points recensés figurent également sur une carte géographique pour une meilleure illustration. Le ministre François BAUSCH a reconnu l'utilité de l'identification des endroits critiques afin de pouvoir adresser un courrier détaillé à chaque commune par la suite.

L'AVL ainsi que les CFL envisagent l'ouverture des toilettes de service aux terminus pour les chauffeurs de bus du RGTR. L'accès pourra être garanti par le biais de cartes individuelles attribuées aux chauffeurs de bus.

En référence à l'art. 20 de la loi du 29 juin 2004 portant sur les transports publics, le ministre François BAUSCH a souligné que la responsabilité de la mise en place et du financement des installations sanitaires incombait aux communes. Le représentant du SYVICOL a, quant à lui, précisé que chaque commune est seule à pouvoir décider de la faisabilité de la mise en place et du financement des installations.

En considérant ce qui précède, le LCGB revendique un traitement prioritaire et diligent de cette affaire afin de pouvoir constater au plus vite des changements sur le terrain et afin de pouvoir corriger cette situation indigne pour les chauffeurs concernés.

La table ronde se réunira de nouveau le 10 mars 2015 pour avancer le dossier.

Rundtischgespräch zum Thema Sanitäreinrichtung für Busfahrer

Der LCGB fordert die sofortige Umsetzung der Beschlüsse

Am 12. Januar 2015 sind der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen François BAUSCH und Vertreter der Gewerkschaft für Städte und Gemeinden (SYVICOL), die nationale Eisenbahngesellschaft CFL und die Busgesellschaft für die Stadt Luxemburg (AVL), zu Gesprächen im Rahmen des Rundtischgesprächs zu den zukünftigen Maßnahmen bezüglich der fehlenden Sanitäreinrichtungen für Busfahrer von Privatunternehmen des Liniennetzes RGTR zusammen gekommen.

Im Sinne der weiterführenden Arbeit, hat der LCGB die Endstationen im ganzen Land identifiziert für die derzeit keine Sanitäreinrichtungen bestehen. Die Unterlagen, die der LCGB den Teilnehmer des Rundtischgesprächs vorgelegt hat, beinhalten außerdem eine geografische Karte auf der die betreffenden Orte markiert sind, um eine bessere Übersicht zu ermöglichen. Minister François BAUSCH möchte hier anknüpfen und die betreffenden Orte genau auflisten, um auf dieser Grundlage die Gemeinden anzuschreiben.

Die AVL sowie die CFL ziehen in Erwägung, den Busfahrern des RGTR den Zugang zu bestehenden Toiletten mit Hilfe von individuellen Busfahrerkarten zu ermöglichen.

In Bezug auf Art. 20 des Gesetzes vom 29. Juni 2004 bezüglich des öffentlichen Transports, hat Minister BAUSCH darauf hingewiesen, dass die Gemeinden für die Einrichtung und die Finanzierung der Sanitäreinrichtungen zuständig sind. Der Vertreter des SYVICOL hat seinerseits deutlich gemacht, dass die Gemeinde alleine über die Möglichkeiten der Einrichtung und Finanzierung entscheidet.

Angeichts der oben erwähnten Sachverhalte, fordert der LCGB eine vorrangige und schnelle Bearbeitung dieser Angelegenheit, zur Verbesserung der Bedingungen vor Ort und um die unwürdige Situation der Busfahrer zu bereinigen.

Ein kommendes Rundtischgespräch wurde auf den 10. März 2015 festgelegt.



Carte géographique des terminus de bus les plus importants où les installations sanitaires font actuellement défaut

Geographische Karte der wichtigsten Busendstationen für die derzeit keine Sanitäreinrichtungen bestehen



LCGB-ACAP

Assemblée générale 2014

Plus de 110 personnes, membres et invités de plusieurs entreprises d'autobus privés à travers le pays étaient au rendez-vous à l'assemblée générale annuelle du LCGB-ACAP (Association des Chauffeurs d'Autobus Privés) qui s'est tenue le 21 novembre 2014 à Kayl.

Lors de son allocution de bienvenue, le président du LCGB-ACAP, Henri PIERRARD, a souligné l'importance de l'engagement du LCGB-ACAP en vue de l'amélioration substantielle des conditions de travail des chauffeurs de bus dans le secteur privé. Ici, le LCGB-ACAP compte sur le soutien des personnes concernées afin de faire valoir leurs droits fondamentaux adaptés aux conditions du 21^e siècle.

Le rapport d'activités pour les années 2013-2014 a ensuite été présenté par le secrétaire syndical Aloyse KAPWEILER et l'assistant syndical Dalibor JOCIC. Le secrétaire du LCGB-ACAP, Philippe BONESIRE a ensuite présenté le plan d'actions pour l'année à venir.

Ensuite, le vice-président du LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, a également tenu à remercier les participants ainsi que le président national du LCGB pour son soutien au LCGB-ACAP durant ces dernières années.

Lors de son allocution de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a évoqué la politique sociale du gouvernement et ses répercussions pour le secteur des bus, et a rappelé la ferme intention du LCGB à ne pas accepter une telle politique. Il a finalement remercié le président et le vice-président du LCGB-ACAP pour leur engagement exemplaire dans le secteur des bus privés.



Generalversammlung 2014

Mehr als 110 Personen, Mitglieder und Gäste aus verschiedenen privaten Busunternehmen aus dem ganzen Land, nahmen am 21. November 2014 in Kayl an der diesjährigen Generalversammlung des LCGB-ACAP (Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors) teil.

In seiner Eröffnungsrede hat der Präsident des LCGB-ACAP, Henri PIERRARD, unterstrichen, wie wichtig die Arbeit des LCGB-ACAP für die grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Busfahrer in der Privatwirtschaft ist. Er zählt auf die Unterstützung der betroffenen Personen, um ihre Grundrechte zur Anpassung an die Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts geltend zu machen.

Der Gewerkschaftssekretär Aloyse KAPWEILER und der Gewerkschaftsassistent Dalibor JOCIC haben den Aktivitätsbericht für die Jahre 2013-2014 vorgestellt. Der Sekretär des LCGB-ACAP, Philippe BONESIRE, hat seinerseits das Aktionsprogramm für das kommende Jahre vorgestellt.

Anschließend hat der Vizepräsident des LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, den Teilnehmern und dem LCGB-Nationalpräsidenten für die Unterstützung in den vergangenen Jahren gedankt.

In seiner Abschlussrede hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY die Sozialpolitik der Regierung und die Auswirkungen für die Arbeitnehmer im Bussektor angesprochen und dabei betont, dass der LCGB diese Politik strikt ablehnt. Patrick DURY hat abschließend dem Präsidenten und dem stellvertretenden Präsidenten des LCGB-ACAP für ihr beispielhaftes Engagement im privaten Bussektor gedankt.



CCT Bus

Réunion d'information entre représentants syndicaux et patronaux

Le 20 octobre 2014, la commission de négociation du LCGB, menée par le secrétaire syndical Aloyse KAPWEILER et l'assistant syndical Dalibor JOCIC, s'est réunie dans le cadre du renouvellement de la convention collective pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.

Cette traditionnelle séance d'information entre représentants syndicaux et patronaux s'est déroulée dans les locaux de la Fédération luxembourgeoise des exploitants d'autobus et d'autocars (FLEEA).



Kollektivvertrag für das Autobuswesen

Informationsversammlung im Rahmen der Erneuerung des Tarifvertrags für Busunternehmen

Am 20. Oktober 2014 hat sich die Verhandlungskommission des LCGB unter der Leitung des Gewerkschaftssekretärs Aloyse KAPWEILER und dem Gewerkschaftsassistenten Dalibor JOCIC zusammengefunden, um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Busfahrer und die Mitarbeiter des privaten Busunternehmens zu besprechen.

Die Informationsveranstaltung zwischen den Unternehmens – und den Gewerkschaftsvertretern hat wie gewohnt in den Räumlichkeiten des Verbands der Busunternehmer, der „Fédération luxembourgeoise des exploitants d'autobus et d'autocars“ (FLEEA), stattgefunden.

LCGB-Secteur public

Préparation des prochaines activités 2015

Le comité fédéral du LCGB-Secteur public s'est réuni le 8 décembre 2014 pour sa dernière réunion de travail de l'année. Outre l'actualité dans les entreprises publiques, les discussions portaient sur l'accord trouvé entre les syndicats et le gouvernement.

Suite aux décisions prises au niveau national, le LCGB revendique l'engagement de pourparlers sur l'adaptation de la convention collective des salariés de l'Etat et, par conséquent des revendications syndicales y relatives. Il a également été décidé de commencer l'année 2015 par une campagne d'information.



Carlo WAGNER

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

LCGB -Öffentlicher Dienst

Vorbereitung zukünftiger Aktivitäten 2015

Am 8. Dezember 2014 traf sich der Fachverbandsvorstand LCGB-Öffentlicher Dienst zu seiner abschliessenden Arbeitssitzung des Jahres. Neben der Aktualität in den öffentlichen Betrieben stand das Abkommen der Gewerkschaften mit der Regierung im Mittelpunkt der Diskussion.

Aufgrund der Entscheidungen, welche auf nationaler Ebene getroffen wurden, fordert der LCGB nun umgehend die Aufnahme der Gespräche zur Anpassung des Staatsarbeiterkollektivvertrags, und somit auch die Verhandlung der gewerkschaftlichen Forderungen. Es wurde ausserdem beschlossen, das Jahr 2015 mit einer Informationskampagne zu beginnen.



Commune de Grevenmacher

Privatiser les travaux de nettoyage, c'est du démantèlement social !

Les syndicats LCGB et OGBL ont été informés en décembre 2014 par le collège échevinal de la commune de Grevenmacher de l'intention de privatiser les travaux de nettoyage des bâtiments communaux. Par cette mesure, sept salariés actuels changeraient d'employeur d'ici peu. Bien que – selon les informations – les conditions de travail et de rémunération seraient maintenues à travers le contrat avec l'entreprise qui accueille ces salariés, il n'existe aucune garantie que le maintien des acquis sera respecté à moyen terme.

Dans tous les cas, cette mesure inclut la détérioration des conditions sous lesquelles les travaux de nettoyage seront exécutés à l'avenir. Ce comportement méprisable des preneurs de décision de la commune est aux yeux des syndicats LCGB et OGBL contraire à l'article 41 de la convention collective des salariés de l'Etat, qui s'applique à la commune de Grevenmacher :

« L'Etat ne procédera à aucune privatisation des postes de travail existants dans le sens d'une politique active de l'emploi. Si, exceptionnellement, une privatisation était indispensable, les syndicats signataires LCGB et OGBL ainsi que la délégation du personnel doivent être consultés préalablement par le chef de l'administration compétent. Lors de la création de nouveaux postes, l'Etat en tant qu'employeur et les administrations compétentes s'engagent à n'attribuer les travaux d'entretien et de nettoyage des bâtiments (qui exigent notamment des connaissances techniques particulières) à des sociétés privées que dans des cas exceptionnels.

Mais, avant de confier ces travaux à des entreprises privées, les syndicats signataires LCGB et OGBL ainsi que la délégation du personnel doivent être entendus. »

La commune n'assume pas sa responsabilité sociale !

Les syndicats LCGB et OGBL revendiquent l'annulation immédiate de la décision qui semble être prise et la clarification des circonstances qui y ont menées.

Gemeinde Grevenmacher

Privatisierung der Reinigungsarbeiten bedeutet Sozialabbau !

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL wurden vom Schöffenrat der Gemeinde Grevenmacher über die Absicht informiert die Reinigungsarbeiten in den Gemeindegebäuden an Privatunternehmen zu vergeben. Damit würden sieben aktuelle Mitarbeiterinnen der Gemeinde ihren Arbeitgeber kurzfristig wechseln. Obschon laut den erhaltenen Informationen die Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmerinnen über den vorgesehenen Vertrag mit dem Privatunternehmen abgesichert werden sollen, gilt es keineswegs als erwiesen, dass diese Bedingungen nicht mittelfristig doch wesentlich verschlechtert werden.

In jedem Fall wird dies dazu führen, dass die betroffenen Tätigkeiten mittelfristig auf einer wesentlich ungünstigeren Lohngrundlage ausgeführt werden. Neben diesem verwerflichen Verhalten der Gemeindeführung steht die Entscheidung in den Augen des LCGB und des OGBL im Widerspruch zum Artikel 41 des Staatsarbeiterkollektivvertrags, welcher auch in Grevenmacher Anwendung findet:

„Im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik wird der Staat keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vornehmen. Sollte trotzdem in Ausnahmefällen eine Privatisierung unumgänglich sein, so müssen die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L sowie der Arbeitnehmerausschuss vorher vom zuständigen Verwaltungschef angehört werden. Bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen verpflichten sich der Staat als Arbeitgeber sowie die zuständigen Verwaltungen nur in Ausnahmefällen Unterhalts- und Reinigungsarbeiten in Gebäuden (die unter anderem besondere technische Kenntnisse erfordern) an Privatunternehmen zu vergeben.“

Soziale Verantwortung sieht anders aus!

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL fordern die umgehende Rücknahme der scheinbar bereits gefällten Entscheidung und die interne Klärung der Umstände die hierzu geführt haben.

Équipe d'entreprise Nord du LCGB à la Ponts et Chaussées

Réunion de travail et formation continue à Ettelbrück

L'équipe d'entreprise du LCGB auprès de l'Administration des Ponts et Chaussées s'est réunie en réunion de travail le 24 octobre 2014 au bureau du LCGB à Ettelbruck. L'ordre du jour comprenait l'actualité interne de l'administration, le développement des affiliations, la rentrée politique et la distribution d'informations au sein des Ponts et Chaussées. L'équipe a manifesté son mécontentement de l'état déplorable du site Koetschette et des conditions de travail inadmissibles suite à un incendie. Une lettre y relative a été adressée à la direction, les salariés des Ponts et chaussées seront informés à travers la distribution de tracts.

Les membres ont revendiqué des améliorations dans la politique des transferts internes, l'évolution des affiliations a été analysée et une prochaine réunion a été fixée. Le secrétaire syndical Carlo WAGENER a exposé le paquet des mesures annoncé par le gouvernement et a expliqué la position du LCGB. A ce sujet, les membres de l'équipe ont reçu du matériel d'information à distribuer.

L'après-midi du même jour une formation continue a eu lieu avec la participation des délégués des communes du Nord. Le responsable pour la politique sociale Paul DE ARAUJO a donné des explications concernant l'incapacité de travail, le reclassement, la pension d'invalidité et le statut de travailleur handicapé. Outre des informations générales, les participants ont reçu des réponses à de nombreuses questions.



LCGB-Betriebsmannschaft Norden der Straßenbauverwaltung

Arbeitssitzung und Weiterbildungsseminar in Ettelbrück

Am 24. Oktober 2014 traf sich die LCGB-Betriebsmannschaft Norden der Straßenbauverwaltung zu einer Arbeitssitzung im Bezirksbüro Ettelbrück. Auf der Tagesordnung standen betriebsinterne Aktualitätsthemen, die Mitgliederentwicklung, die politische Rentrée und die Verteilung von Information innerhalb der Verwaltung. Bedauert wird der Tatbestand, dass der Standort Koetschette seit einem Brand in einem unzumutbaren Zustand ist und die dort beschäftigten Arbeitnehmer mit unwürdigen Umständen zurechtkommen müssen. Der LCGB hat diesbezüglich einen Brief an die Direktion gerichtet und die Arbeitnehmer der Straßenbauverwaltung per Flugblatt über diesen Vorgang informiert.

Verbesserungen in der Versetzungspolitik wurden gefordert, die Mitgliederentwicklung des LCGB bei der Straßenbauverwaltung analysiert und eine nächste Sitzung festgelegt. Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER klärte die Anwesenden über das Maßnahmenpaket der Regierung auf, und erklärte die Position des LCGB. Hierzu wurde Informationsmaterial verteilt, welches intern weitergegeben wurde.

Am gleichen Nachmittag fand ein Weiterbildungsseminar statt, an dem auch LCGB-Delegierte der Nordgemeinden teilnahmen. Der Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB, Paul DE ARAUJO, gab hier Erklärungen zur Krankmeldung, zur Wiedereingliederung, zur Invalidenrente und zum Behindertenstatut. Neben allgemeiner Information wurden auch zahlreiche konkrete Fragen der Teilnehmer beantwortet.

Ponts et Chaussées

Première entrevue avec la nouvelle responsable RH

Une première entrevue du LCGB avec la nouvelle directrice des ressources humaines de l'administration des Ponts et Chaussées a eu lieu le 14 novembre 2014.

Sandra LINSTER, Guy SCHON et Carlo WAGENER ont rencontré la nouvelle responsable des Ressources humaines, Geneviève DU FAYS. Lors de cette première entrevue, plusieurs problèmes concernant le personnel de l'administration des Ponts et Chaussées ont été abordés.

Ainsi, outre la mise en application de l'accord salarial du secteur public, les annonces du Premier ministre vont impacter les salariés de cette administration publique. La politique d'embauche a été discutée : le retard cumulé lors du remplacement de postes devenus vacants est prioritaire. La discussion portait en outre sur les ajustements de la rémunération des congés et l'état des lieux au site Koetschette ainsi que les répercussions actuelles et éventuelles sur le personnel.

Straßenbauverwaltung

Der LCGB zu Besuch bei der neuen Personalleiterin

Am 14. November 2014 fand eine erste Unterredung des LCGB mit der neuen Personalleiterin Geneviève DU FAYS der Straßenbauverwaltung statt.

Im Rahmen dieses ersten Treffens an dem Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER und die beiden Personalvertreter Sandra LINSTER und Guy SCHON teilnahmen, wurden mehrere Probleme angesprochen, die das Personal der Straßenbauverwaltung betreffen.

Die Umsetzung des Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst sowie die Ankündigungen des Staatsministers Mitte Oktober 2014 werden auch die Arbeitnehmer der Straßenbauverwaltung treffen. Desweiteren wurde die Einstellungspolitik diskutiert : hier gibt es einen wesentlichen Rückstand bei der Neubesetzung freigewordener Posten. Auch fällige Ausgleichszahlungen bezüglich des bezahlten Urlaubs, sowie der Zustand des Standorts Koetschette und seine aktuellen und eventuellen Auswirkungen auf das dort beschäftigte Personal wurden angesprochen.



Secteur public

Le LCGB revendique le dialogue social

Suite à la déclaration gouvernementale du Premier ministre, le comité fédéral du LCGB-Secteur public s'est réuni le 23 octobre 2014 pour discuter des mesures annoncées.

Les membres du comité ont constaté qu'une éventuelle abolition du trimestre de faveur ainsi que le paiement du congé intégral de l'année du départ à la retraite du salarié de l'État requiert une modification de la convention collective valable pour ces salariés. Le LCGB attend le dialogue y relatif depuis longtemps, les discussions concernées sont en arrêt depuis plus d'un an.

Une proposition de texte qui devrait tenir compte de l'introduction du statut unique a été soumise il y a plus d'un an. À côté de la finalisation de ce texte de base, l'accord salarial de la fonction publique doit être intégré et les revendications syndicales devront être négociées.

Le comité fédéral du LCGB-Secteur public se montre choqué par la façon dont le gouvernement déclare uniquement des mesures qui devraient être définies ensemble avec les syndicats. Est-ce qu'on veut contourner la discussion des revendications syndicales ? Veut-on même abolir le dialogue social en tant que tel ?

Le LCGB revendique la reprise des discussions à court terme ainsi qu'un vrai dialogue dans le cadre d'un vrai partenariat et se déclare prêt pour une entrevue.

Öffentlicher Dienst

Der LCGB fordert den Sozialdialog

Nach der Regierungserklärung des Staatsministers traf sich der LCGB-Fachverbandsvorstand Öffentlicher Dienst am 23. Oktober 2014 um über die Einführung der angekündigten Maßnahmen zu diskutieren.

Es wurde festgestellt, dass die eventuelle Abschaffung des „Trimestre de faveur“, sowie der Auszahlung des integralen Urlaubs des Jahres in dem der Staatsarbeitnehmer in Rente geht, eine Änderung des Kollektivvertrags dieser Arbeitnehmer erfordern. Diesen Dialog fordert der LCGB schon seit geraumer Zeit, da die angefangenen Diskussionen seit über einem Jahr ruhen.

Eine unterbreitete Textvorlage, welche dem Einheitsstatut Rechnung tragen soll, liegt seit mehr als einem Jahr auf dem Tisch. Neben der Vollendung des Texts, steht aber auch noch die Integration des Gehälterabkommens des Öffentlichen Dienstes an, sowie die Verhandlung der gewerkschaftlichen Forderungen.

Der LCGB-Fachverbandsvorstand zeigt sich empört, dass die Regierung hier einseitig Maßnahmen dekretiert, welche im Dialog mit den Gewerkschaften definiert werden müssen. Will man die Verhandlung der Gewerkschaftsforderungen umgehen? Will man den Sozialdialog abschaffen?

Der LCGB fordert eine kurzfristige Wiederaufnahme der Diskussionen und einen echten Dialog in einer echten Sozialpartnerschaft und steht für eine Zusammenkunft bereit.



Les négociations collectives ont été relancées

Après une longue interruption et une première entrevue en date du 8 octobre 2014, les négociations pour la nouvelle convention collective de travail des salariés de la Ville de Luxembourg ont repris récemment.

Aktuellement les échanges portent sur une réédition du texte contractuel. Plusieurs entrevues sont prévues avant que les négociations commencent.

Die Kollektivvertragsverhandlungen wurden wieder aufgenommen

Nach einer langen Verhandlungspause und einer ersten Zusammenkunft am 8. Oktober 2014 sind die Diskussionen zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Stadt Luxemburg kürzlich wieder angelaufen.

Aktuell wird an einer Neufassung des Kollektivvertragstextes gearbeitet. Diese Arbeit wird mehrere Sitzungen beanspruchen, bevor die eigentlichen Verhandlungen beginnen.

Musée national

Le LCGB refuse les nouveaux plans de travail imposés par la direction

Les agents du Musée national (Luxembourg – Marché des Poissons et Trois-Glands) ont eu de mauvaises nouvelles avant les fêtes de fin d'année 2014 : la direction du Musée national ensemble avec le ministère de la Culture a présenté l'ébauche des nouveaux plans de travail. L'inconvénient principal de cette planification est l'abolition du samedi libre. Jusqu'à présent les agents de services en contact avec les visiteurs étaient obligés de prêter un samedi sur deux.

En ce qui concerne le samedi, la situation risque donc de changer suite à l'ouverture prévue d'une aile supplémentaire de bâtiment. Tous les salariés et fonctionnaires concernés seront obligés à prêter du service chaque samedi, le besoin en personnel les dimanches sera assuré à travers des sociétés externes. Il n'est pas clair si la sécurité lors de l'ouverture du dimanche est garantie, le nombre exact des agents extérieurs n'a pas été communiqué.

Le LCGB doit tirer les constats suivants :

- Il a été décidé de créer une extension de la surface des expositions sans tenir compte des moyens y nécessaires.
- La qualité de vie des agents est détériorée par cette modification des plans de travail.
- Jusqu'à présent les agents pouvaient échanger les tournées du samedi entre eux, ce qui ne sera plus possible à l'avenir vue l'introduction d'horaires fixes les samedis pour l'ensemble des salariés.
- Il n'a pas été tenu compte des efforts des salariés en vue de la réduction des coûts de fonctionnement.
- Les mesures concernent uniquement les agents des carrières inférieures, dont la plupart sous statut handicapé.
- Des mesures d'économie alternatives n'ont pas été considérées par la direction.
- La direction fait signe d'un non-respect flagrant de la convention collective qui stipule que les plans de travail doivent être soumis trois mois avant leur mise en application aux représentants des salariés pour que ceux-ci puissent émettre un avis à sujet.

Compte tenu de ces faits, le LCGB refuse cette démarche de la direction qui représente une détérioration de la vie privée des agents occupés sur les deux sites. Le LCGB revendique l'embauche d'agents supplémentaires dans le but d'assurer que chaque salarié ne preste qu'un samedi sur deux, tel que cela a été le cas jusqu'à présent et tel qu'il est inscrit en partie dans les contrats de travail.

Nationalmuseum

Der LCGB lehnt die von der Direktion verhängten neuen Arbeitspläne ab

Für die Arbeitnehmer des Nationalmuseums (Luxemburg – Fëschmaart und Dräi Eechelen) gab es kurz vor den Weihnachtsferien 2014 schlechte Nachrichten : die Museumsleitung legte in Absprache mit dem zuständigen Kulturministerium eine Vorlage für neue Dienstpläne vor. Hauptnachteil der vorgeschlagenen Arbeitsplanung ist die Tatsache, dass kein freier Samstag mehr vorgesehen ist. Bisher war jeder Mitarbeiter, der im Besucherbetrieb beschäftigt ist dazu verpflichtet, jeden zweiten Samstag und jeden zweiten Sonntag zum Dienst anzutreten.

Das soll nun mit der Eröffnung eines zusätzlichen Museumsflügels anders werden. Samstags sollen alle betroffenen Arbeitnehmer und Staatsbeamten stets Dienst leisten, Sonntags soll die Mehrarbeit durch externe Dienstleister ausgeglichen werden. Für den Sonntag ist zudem unklar, ob die Sicherheit gewährleistet ist, die Anzahl der externen Kräfte wurde bisher nicht mitgeteilt.

Der LCGB stellt fest:

- Es wurde beschlossen, mehr Ausstellungsfläche zu bieten ohne im Gegenzug die nötigen Mittel hierfür zur Verfügung zu stellen.
- Die Lebensqualität der Arbeitnehmer wird wesentlich verschlechtert.
- Bisher konnten das Personal arbeitsfreie Samstage tauschen, was den neuen Arbeitsplänen zufolge nicht mehr möglich sein wird.
- Das derzeitige Entgegenkommen der Arbeitnehmer zur Kostenreduzierung wird nun nicht mehr berücksichtigt.
- Die Einschnitte betreffen nur die Arbeitnehmer mit niedrigen Gehaltsstufen, vorwiegend im Behindertenstatut.
- Alternative Sparmaßnahmen werden nicht in Betracht gezogen.
- Die Direktion hält sich nicht an den Kollektivvertrag, da hier vorgesehen ist, dass Arbeitspläne drei Monate vor Inkrafttreten den Personalvertretern vorgelegt werden müssen und diese hierzu ein Gutachten abgeben.

Angesichts dieser Tatsachen lehnt der LCGB diese Vorgehensweise der Direktion ab, da diese einen Einschnitt in das Privatleben der Arbeitnehmer an den beiden Standorten darstellt. Der LCGB fordert die Einstellung von zusätzlichem Personal damit sichergestellt werden kann, dass der einzelne Arbeitnehmer nur jeden zweiten Samstag arbeitet, wie das bisher der Fall war und teilweise in den Arbeitsverträgen festgelegt ist.



Assemblée générale de l'équipe d'entreprise du LCGB

Les membres de l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de la POST se sont réunis en assemblée plénière, le 6 novembre 2014 au site Cloche d'Or.

Après la bienvenue des membres le délégué permanent du LCGB, Pierre DA SILVA a passé en rétrospective l'année 2014 remplie d'activités. À côté des réunions ordinaires de l'équipe d'entreprise, il y a eu des entrevues avec la direction, une journée de formation, des actions de distribution et une visite du Centre de tri à Bettembourg.

Le comité de l'équipe d'entreprise a été renouvelé et comprend dès lors Robert BACK, président, Sascha HIPPE, vice-président ainsi que Christiane GLOD, secrétaire. Par la suite, Chantal BAUDOT a été honorée pour ses 20 ans d'affiliation au LCGB.

Le secrétaire syndical Carlo WAGENER s'est montré satisfait de l'évolution des nouvelles affiliations au cours des derniers mois. En cours d'année, une privatisation à petits pas concernant le service nettoyage a pu être évitée. Le niveau des heures supplémentaires a entre-temps atteint un niveau critique au sein de la distribution et une réunion y relative avec les responsables a été planifiée. Pour les salariés ayant un statut d'ouvrier de l'Etat, il y aura des pertes supplémentaires lors de l'entrée en pension mais aussi la négociation d'améliorations dans la convention collective des salariés de l'Etat. Carlo Wagener a également rappelé que les préparatifs pour le renouvellement de la convention collective des salariés de la POST sont en cours. Dans ce dossier, le LCGB cherche le rapprochement par rapport aux salariés et fonctionnaires de l'Etat. Les autres priorités du LCGB sont la sécurisation des emplois ainsi que des améliorations pour les jeunes salariés.

Le président national du LCGB, Patrick DURY a évoqué la convention collective de 2013, le contexte dans lequel celle-ci a été négocié sous le porte-parole du LCGB et l'importance de cette convention pour l'avenir de la POST et de son personnel. Par la suite, il a passé en revue les projets budgétaires du gouvernement et leur impact sur les revenus bas et moyens.



Generalversammlung der LCGB-Betriebsmannschaft

Die Mitglieder der LCGB-Betriebsmannschaft bei der POST versammelten sich am 6. November 2014 zu einer Generalversammlung am Standort Cloche d'Or.

Nach der Begrüßung der Mitglieder ließ der freigestellte Delegierte des LCGB, Pierre DA SILVA, das gesamte Jahr 2014 Revue passieren, das von zahlreichen Aktivitäten geprägt war. Neben den ordentlichen Sitzungen der Betriebsmannschaft fanden Unterredungen mit der Unternehmensleitung, ein Weiterbildungstag, Verteilungsaktionen sowie eine Besichtigung der Sortierzentrale in Bettembourg statt.

Der Vorstand der Betriebsmannschaft wurde erneuert und besteht fortan aus Robert BACK, Präsident, Sascha HIPPE, Vizepräsident, sowie Christiane GLOD, Sekretärin. Anschließend wurde Chantal BAUDOT für ihre zwanzigjährige Mitgliedschaft im LCGB geehrt.

LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER zeigte sich zufrieden über den Verlauf der neuen Mitgliedschaften in den vergangenen Monaten. Im Laufe des Jahres konnte die schleichende Privatisierung des Reinigungsdienstes vermieden werden. Die Zahl der Überstunden hat mittlerweile einen kritischen Stand bei der Postverteilung erreicht. Eine Sitzung mit den Verantwortlichen zu diesem Thema wurde geplant. Für die Arbeitnehmer mit dem Staatsarbeiterstatut wird es weitere Verluste beim Eintritt ins Rentenalter geben, aber es werden auch Verbesserungen im Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer verhandelt. Carlo WAGENER erinnerte ebenfalls daran, dass die Vorbereitungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags des Personals der POST im Gange sind. In dieser Sache strebt der LCGB die Annäherung bei den Arbeitnehmern und Beamten des Staates an. Die übrigen Prioritäten des LCGB sind die Absicherung von Arbeitsplätzen sowie Verbesserungen für die jungen Arbeitnehmer.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erwähnte den Kollektivvertrag von 2013, den Kontext, in dem es unter der Führung des LCGB verhandelt worden war, und die Bedeutung dieses Kollektivvertrags für die Zukunft der POST und deren Personals. Anschließend durchlief er den Haushaltsentwurf der Regierung und deren Folgen für die niedrigen und mittleren Einkommen.



Taux d'intérêt de référence pour le calcul de l'avantage en nature sur les prêts accordés par l'employeur

Suite à l'intervention du LCGB-SESF, le taux de référence est fixé à 1,5 % à partir de l'année d'imposition 2015

Lors de la rencontre du 10 juillet 2014, le LCGB-SESF avait demandé au Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, de procéder à une adaptation des dispositions fixant le taux d'intérêt de référence légal. Celui-ci devrait être abaissé à 1,5 % à partir de l'année d'imposition 2015.

Un employeur peut accorder un avantage à son salarié en lui octroyant directement un prêt à un taux d'intérêt préférentiel. L'avantage peut aussi consister en une subvention d'intérêts, à savoir en une prise en charge des intérêts résultant d'un prêt qui a été contracté précédemment par le salarié auprès d'un organisme financier.

Le prêt qui est ainsi accordé par l'employeur à son salarié, sera considéré comme un avantage si le taux d'intérêt préférentiel est inférieur au taux légal de référence.

Un règlement grand-ducal fixe en effet le taux d'intérêt de référence à partir duquel l'avantage en nature doit être calculé suite à l'économie (ou la bonification) d'intérêts. Ce taux de référence est resté fixé à 2 % pour les années d'imposition 2011 à 2014.

Si un prêt est accordé à un taux inférieur, l'avantage représentera l'économie d'intérêts qui résulte de la différence entre le seuil légal de 2 % et le taux accordé par l'employeur. En cas de subvention d'intérêts (bonification) par l'employeur d'un autre prêt contracté par le salarié, l'avantage sera apprécié à la valeur nominale des recettes engrangées.

Un taux qui n'est plus en lien avec la réalité

Actuellement les taux d'intérêts offerts par les banques à leurs clients pour un emprunt hypothécaire peuvent souvent être inférieurs à ces 2 %.

Afin de ne pas pénaliser les salariés du secteur bancaire par rapport à tout autre client et suite à la diminution des taux du marché et des taux directeurs par la Banque Centrale

Européenne, le LCGB-SESF avait demandé au Ministre des Finances de revoir à la baisse le taux de référence légal.

Le LCGB-SESF estime que vu le contexte économique et social particulièrement difficile que nous rencontrons actuellement, une imposition d'un avantage se basant sur un taux de référence trop élevé (donc qui surévalue l'avantage) est inadapté et inéquitable pour les salariés du secteur financier.

Le Ministre des Finances va dans le sens du LCGB-SESF

Vu ces arguments et le constat que depuis le début 2014, les taux affichent de nouveau une tendance nette vers le bas, le Ministre des Finances a préparé un projet de règlement grand-ducal en vue d'adapter le taux de référence vers le bas et le fixer à 1,5 % à partir de l'année d'imposition 2015.

Exemption fiscale

Pour rappel, cet avantage peut être exempté d'impôt si le prêt est en relation économique avec l'habitation personnelle et principale du contribuable (ou en lien avec l'acquisition d'un 1^{er} terrain à bâtir destiné à accueillir cette habitation). Il ne peut pas s'agir d'une résidence secondaire.

La tranche maximale exemptée est de 3.000 € par an (6.000 € en cas d'imposition collective ou pour un contribuable salarié formant un ménage monoparental avec au moins un enfant à charge pour lequel il bénéficie d'une modération d'impôt).

Si les avantages obtenus sont en relation à un prêt pour un autre motif (prêt personnel, prêt à la consommation), l'exemption est de 500 € par an (1.000 € en cas d'imposition collective ou pour un contribuable salarié monoparental avec enfant à charge).

Le LCGB-SESF est satisfait de cette adaptation qu'il réclamait de longue date, notamment tenant compte du contexte économique actuel.



Bezugszinssatz für die Berechnung des Vorteils in natura auf Darlehen des Arbeitgebers

Dank dem Einsatz des LCGB-SESF wird der Bezugszinssatz ab dem Besteuerungsjahr 2015 auf 1,5 % festgelegt

Beim Treffen vom 10. Juli 2014 hatte der LCGB-SESF den Finanzminister Pierre GRAMEGNA, um eine Anpassung der Bestimmungen zur Festlegung des gesetzlichen Zinssatzes gebeten. Dieser Satz dürfte ab dem Besteuerungsjahr auf 1,5 % herabgesetzt werden.

Ein Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer einen direkten Vorteil in Form eines Darlehens zu einem Vorzugszinssatz gewähren. Dieser Vorteil kann ebenfalls aus einer Zinssubvention bestehen, d.h. einer Übernahme der Zinsen auf einem Darlehen, das der Arbeitnehmer früher bei einem Finanzinstitut beantragt hatte.

Das Darlehen, das der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gewährt, wird als Vorteil betrachtet, wenn der Vorzugszinssatz unter dem gesetzlichen Bezugszinssatz liegt.

In einer großherzoglichen Verordnung wird dieser Bezugszinssatz, ab dem der Vorteil in natura nach der Zinseinsparung (oder Zinsvergütung) berechnet werden muss, festgelegt. Dieser Bezugszinssatz ist für die Besteuerungsjahre 2011 bis 2014 auf 2 % geblieben.

Wird ein Darlehen zu einem niedrigeren Zinssatz gewährt, ist der Vorteil die Zinseinsparung, die sich aus der Differenz zwischen der gesetzlichen Schwelle von 2 % und dem vom Arbeitgeber gewährten Zinssatz ergibt. Bei einer Zinssubvention (Zinsvergütung) seitens des Arbeitgebers auf einem anderen Darlehen des Arbeitnehmers, wird der Vorteil auf den nominalen Wert der Einnahmen festgelegt.

Ein Zinssatz, der der Wirklichkeit nicht mehr entspricht

Die derzeit von den Banken ihren Kunden gewährten Zinssätze auf einen Hypothekenkredit können oftmals unter diesem Schwellenwert von 2 % liegen.

Damit die Beschäftigten im Bankensektor nicht gegenüber jedem anderen Kunden benachteiligt werden und angesichts der Senkung der Marktzinssätze und der Leitzinssätze der Europäischen Zentralbank hatte der LCGB-SESF den Finanzminister um eine Senkung des gesetzlichen Bezugszinssatzes gebeten.

Der LCGB-SESF ist angesichts der derzeit besonders schwierigen Lage der Wirtschaft und Gesellschaft der Meinung, dass die Besteuerung eines Vorteils auf der Basis eines zu hohen Bezugszinssatzes (d.h. eine Überbewertung des Vorteils) für die Beschäftigten des Finanzsektors unangepasst und ungerecht ist.

Der Minister liegt mit dem LCGB-SESF auf einer Linie

Angesichts dieser Argumente und der Feststellung, dass seit Beginn des Jahres 2014 die Zinssätze erneut einem Abwärtstrend folgen, hat der Finanzminister den Entwurf einer großherzoglichen Verordnung im Hinblick auf die Abwärtskorrektur des Bezugszinssatzes und dessen Festlegung auf 1,5 % ab dem Besteuerungsjahr 2015 vorbereitet.

Steuerbefreiung ab 2015

Zur Erinnerung : Dieser Vorteil kann steuerbefreit sein, wenn das Darlehen in finanziellem Bezug zum persönlichen Hauptwohnsitz des Steuerpflichtigen (oder in Bezug mit dem Erwerb eines ersten Baugrundstücks für den Bau dieser Wohnung) steht. Es darf sich dabei nicht um einen Zweitwohnsitz handeln.

Der steuerbefreite Höchstteilbetrag beträgt 3.000 € jährlich (6.000 € bei einer gemeinsamen Besteuerung oder für einen steuerpflichtigen alleinerziehenden Beschäftigten mit mindestens einem Kind zu Lasten, für das er eine Steuerermäßigung erhält).

Wen die erhaltenen Vorteile in Bezug zu einem Darlehen aus einem anderen Grund (Privatdarlehen, Verbraucherkredit) steht, liegt der steuerbefreite Betrag bei 500 € jährlich (1.000 € bei gemeinsamer Besteuerung oder für einen alleinerziehenden steuerpflichtigen Beschäftigten mit einem Kind zu Lasten).

Der LCGB-SESF ist mit dieser Anpassung, die er seit langer Zeit gefordert hat, besonders angesichts der derzeitigen Wirtschaftslage, zufrieden.



Les salariés ont exprimé leurs revendications relatives à la convention collective

Le LCGB et la délégation du personnel de Saint-Paul Luxembourg ont invité le 15 janvier 2015 les membres du LCGB à une réunion d'information sur l'état de négociation de la nouvelle convention collective des salariés, une réunion qui a été ouverte à l'ensemble du personnel.

En présence du président national du LCGB Patrick DURY, la secrétaire syndicale Céline CONTER et la délégation du personnel ont informé sur l'état actuel des négociations (garantie de l'emploi, garantie de salaire, commission de suivi et d'application, etc.) et ils ont fourni des explications détaillées sur les nouveaux éléments de la future convention collective (rémunération par fonction, traitement variable et système d'évaluation). Tous ces éléments ont été soumis au vote par approbation.

Le résultat de ce vote était le suivant :

1. Une très large majorité a accepté les dispositions de la nouvelle convention collective.
2. Le personnel a marqué son accord sur l'introduction du principe d'un système d'évaluation.
3. L'ensemble du personnel présent ne voit pas d'inconvénient majeur de lier le montant du traitement variable au résultat de l'entretien d'évaluation. Mais le personnel présent a de fortes réticences de mettre ce système en œuvre dans l'immédiat sans connaître les détails spécifiques du système d'évaluation.

En conséquence du résultat de ce vote, le LCGB a adressé à la direction de Saint-Paul Luxembourg une lettre reprenant les revendications exprimées lors de la réunion par les salariés présents dont notamment la garantie du 13e mois.

Le LCGB et la délégation du personnel estiment que les problèmes en suspens peuvent être résolus dans les meilleurs délais et que les négociations peuvent être prochainement clôturées par une signature de la nouvelle convention collective.



Die Arbeitnehmer haben ihre Forderungen in Bezug auf den Kollektivvertrag geäußert

Der LCGB und die Personalvertretung von Saint-Paul Luxembourg haben am 15. Januar 2015 die LCGB-Mitglieder zu einer Informationsversammlung über den Stand der Verhandlungen des neuen Kollektivvertrages für das Personal eingeladen. Diese Versammlung war offen für alle Mitarbeiter.

In Anwesenheit des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY informierten die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und die Personalvertretung über den aktuellen Stand der Verhandlungen (Arbeitsplatzsicherung, Lohngarantie, paritätische Kommission usw.) und sie gaben detaillierte Erläuterungen zu den neuen Elementen des künftigen Kollektivvertrages (funktionsbezogene Gehälter, variable Vergütung und Bewertungssystem). All diese Punkte wurden zur Abstimmung vorgelegt.

Das Ergebnis der Abstimmung ist wie folgt:

1. Eine große Mehrheit hat die Bestimmungen des neuen Kollektivvertrages angenommen.
2. Die Mitarbeiter waren sich über die Einführung eines Bewertungssystems einig.



Céline CONTER

Santé et Soins, Ecoles privées
cconter@lcgb.lu

3. Alle vorhandenen Mitarbeiter sehen keinen großen Nachteil, den Betrag der variablen Vergütung mit dem Ergebnis des Beurteilungssystems zu verbinden. Das Personal zeigte großen Widerstand ein System umzusetzen, ohne die genauen Bestimmungen des Bewertungssystems zu kennen.

Im Hinblick auf das Ergebnis dieser Abstimmung, hat der LCGB einen Brief mit den in der Versammlung geäußerten Forderungen, allen voran die Garantie des 13. Monats, an die Direktion von Saint-Paul Luxembourg gesendet.

Der LCGB und die Personalvertretung sind der Ansicht, dass die noch offenstehenden Probleme schnell gelöst werden können und der neue Kollektivvertrag demnächst abgeschlossen werden kann.



LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif Journée des délégués du LCGB

Le 7 novembre 2014 a eu lieu une journée des délégués du secteur Santé, Soins et Socio-éducatif. 24 délégués des grandes maisons et des hôpitaux y ont participé.

Après l'introduction du président du comité fédéral, Marc HUBSCH, les travaux de la journée ont débuté avec la prospection des membres dans le secteur. Une discussion détaillée a été lancée à ce sujet.

La secrétaire syndicale Céline CONTER a fourni des informations sur l'évolution des conventions collectives actuellement en vigueur dans les secteurs mentionnés ci-dessus.

A l'après-midi, le secrétaire général adjoint du LCGB Christophe KNEBELER avec le soutien du secrétaire syndical Paul DE ARAUJO a donné des explications sur le projet du nouveau plan hospitalier. Une analyse complète de ce projet a été faite par les responsables du LCGB ainsi que par les délégués présents.

LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe LCGB-Delegiertenag

Am 7. November 2014 fand ein Delegiertentag des LCGB-Gesundheits-, Pflege und sozioedukative Berufe statt, an dem insgesamt 24 Vertreter der großen Einrichtungen und Krankenhäuser teilnahmen.

Nach einer Einführung des Vorsitzenden des Fachverbandspräsidenten Marc HUBSCH wurde ausführlich über die neue Art der Mitgliederwerbung diskutiert.

LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER lieferte Informationen über den Verlauf der derzeit geltenden Kollektivverträge in den obenerwähnten Tätigkeitsbereichen.

Am Nachmittag erläuterte der beigeordnete LCGB-Generalsekretär Christophe KNEBELER, mit der Unterstützung des Gewerkschaftssekretärs Paul DE ARAUJO, den Entwurf des neuen Krankenhausplanes. Eine umfassende Analyse dieses Entwurfs wurde von den Verantwortlichen des LCGB sowie von den anwesenden Delegierten durchgeführt.



Signature d'une nouvelle convention collective pour les salariés des hôpitaux luxembourgeois

Le 16 décembre 2014, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la Fédération des hôpitaux luxembourgeois (FHL) ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés des hôpitaux luxembourgeois.

Cette nouvelle convention collective de travail est un nouveau texte coordonné pour l'ensemble des salariés dans le respect de la loi sur le statut unique. Une autre modification touche la valeur du point indiciaire, cette dernière a été alignée à la valeur de la fonction publique.

De plus, quelques modifications de texte facilitant la lecture ont été introduites et les références légales ont été adaptées au Code de travail. Le nouveau texte coordonné est devenu d'autant plus important pour que l'obligation générale dans le secteur hospitalier soit garantie. Parmi le champ d'application de l'obligation générale de la convention collective figurent les établissements hospitaliers, les établissements membres de la FHL et les établissements de mutualisation prestant un service dans un hôpital.

La convention collective actuelle entre en vigueur pour une durée de 18 mois jusqu'au 30 juin 2015.

Une copie de la convention collective est disponible auprès de la secrétaire syndicale du LCGB responsable du secteur Santé, soins et socio-éducatif, Céline CONTER. Une traduction en langue allemand est d'ores et déjà prévue.

Pour l'exercice 2015, la commission de négociation a arrêté un calendrier pour continuer les discussions du catalogue des revendications. Les négociations vont porter entre autre sur la transposition de l'enveloppe globale de la réforme de la fonction publique conformément à l'article 28 de la convention collective ainsi que sur la protection de l'emploi.

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer in den Luxemburger Krankenhäusern

Am 16. Dezember 2014 unterzeichneten die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Verband der Luxemburger Krankenhäuser (FHL) einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer in den Luxemburger Krankenhäusern.

Dieser neue Kollektivvertrag ist ein neuer koordinierter Wortlaut für alle Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes über das Einheitsstatut. Eine weitere Änderung betrifft den Indexpunktwert, der dem des öffentlichen Dienstes angeglichen wurde.

Zudem wurden einige Textänderungen, die die Lektüre erleichtern, eingeführt und wurden die Gesetzesverweise dem Arbeitsrecht angepasst. Der neue koordinierte Wortlaut ist umso wichtiger, weil die allgemeine Dienstleistungsverpflichtung im Krankenhausbereich gewährleistet bleiben soll. Zum Geltungsbereich der allgemeinen Verpflichtung des Kollektivvertrags zählen die Krankenhäuser, Einrichtungen, die an die FHL angeschlossen sind, sowie Organe, die Gegenseitigkeitsdienstleistungen in einem Krankenhaus leisten.

Der derzeitige Kollektivvertrag tritt für eine Laufzeit von 18 Monaten bis zum 30. Juni 2015 in Kraft.

Eine Kopie des Kollektivvertrags ist bei der für Gesundheit, Pflege und sozio-educative Berufe zuständige LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER erhältlich. Eine deutsche Übersetzung ist bereits vorgesehen.

Für das 2015 hat die Verhandlungskommission einen Zeitplan für die Fortsetzung der Gespräche über den Forderungskatalog festgelegt. Die Verhandlungen beziehen sich u.a. auf die Umsetzung des gesamten Umfangs der Reform des öffentlichen Dienstes entsprechend Artikel 28 des Kollektivvertrags sowie auf die Absicherung der Arbeitsplätze.



Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP)

Le LCGB a remporté la majorité des voix

Le 22 octobre 2014 ont eu lieu les élections pour la délégation du personnel auprès du Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP). Cet établissement dispose de 2 sites à savoir un à Lintgen et un à Bastendorf. Sa mission est d'évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi et de réaliser pour chacun un avis d'orientation.

Le LCGB a remporté la majorité des voix lors des élections pour la délégation du personnel. La nouvelle délégation du personnel se compose comme suit : Metty TOUSSAINT, a assumé la fonction de président et de secrétaire de la délégation. Les délégués suppléants sont Xenia MEDINGER et Andy DELL'AERA, qui est également délégué à la sécurité.

Le 3 décembre 2014, la nouvelle délégation a rendu une première visite à la centrale du LCGB. Lors de cette occasion, l'équipe du LCGB souhaite aux délégués plein de succès dans l'accomplissement de leur nouvelle tâche dans l'intérêt de tous les salariés du COSP.



Metty Toussaint



Andy Dell'Aera



Xenia Medinger

Der LCGB erringt die Mehrheit der Stimmen

Am 22. Oktober 2014 fanden die Wahlen für die Arbeitnehmervertretung im Beratungszentrum „Centre d'orientation socio-professionnelle“ (COSP) statt. Die Einrichtung verfügt über zwei Standorte in Lintgen und in Bastendorf. Ihre Aufgabe ist die Beurteilung der sozialen und beruflichen Fähigkeiten der Arbeitsuchenden und die Erstellung eines Orientierungsgutachtens für Arbeitsuchende.

Der LCGB hat die Mehrheit der Stimmen bei den Personaldelegationswahlen erzielt. Die neue Personalvertretung setzt sich nun wie folgt zusammen: Metty TOUSSAINT hat das Mandat des Präsidenten und des Sekretärs der Personalvertretung übernommen. Stellvertretende Delegierte sind Xenia MEDINGER und Andy DELL'AERA, der auch die Aufgabe des Sicherheitsdelegierten übernimmt.

Am 3. Dezember 2014 war die neue Personalvertretung des COSP zum ersten Mal in der LCGB-Zentrale zu Besuch. Der LCGB wünschte den neuen Personaldelegierten hier viel Erfolg bei der Ausübung ihrer neuen Aufgabe im Interesse aller Mitarbeiter des COSP.



HPPA Grevenmacher

Réunion de travail avec la délégation du personnel

Le 10. décembre 2014, la délégation du personnel du HPPA Grevenmacher s'est réunie avec l'assistance syndicale Chiara FERRING pour leur réunion de travail mensuelle. La délégation se compose de Markus BERMES, Luc HOPP, Colette GELHAUSEN-GITZINGER, Petra TOONEN et Tanja BENZ. Après avoir répondu à plusieurs questions de la part des délégués, la délégation à travailler sur la planification des activités pour l'année 2015.

Chiara FERRING

Socio-éducatif
cferring@lcgb.lu

Arbeitssitzung mit der Personalvertretung

Am 10. Dezember 2014 hat sich die Personalvertretung des HPPA Grevenmacher mit der Gewerkschaftsassistentin Chiara FERRING für ihre monatliche Arbeitssitzung getroffen. Die Delegation besteht aus Markus BERMES, Luc HOPP, Colette GELHAUSEN-GITZINGER, Petra TOONEN und Tanja BENZ. Nachdem alle Fragen der Delegation beantwortet waren, arbeiteten sie an der Planung der Aktivitäten für 2015.




Maria MENDES

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

Nouvelles heures d'ouverture du bureau INFO-CENTER à Dudelange

Nous tenons à informer tous nos délégués, membres et militants sur les changements des heures d'ouverture de notre bureau à Dudelange en vigueur à partir de janvier 2015.

Hiermit möchten wir unsere Personalvertreter, Mitglieder und Militanten über die veränderten Öffnungszeiten unseres Büros in Dödelingen informieren, die ab Januar 2015 gelten.



MERCREDI / MITTWOCH : 8h30 – 12h00

Votre personne de contact au LCGB-INFO CENTER à Dudelange est :

Ihre Kontaktperson des LCGB-INFO CENTER in Dödelingen ist wie folgt :

Shirley HAUSCHILD
7-9, rue du Commerce L-3450
Dudelange
Tel. : + 352 51 19 61
E-mail : shauschild@lcgb.lu



LCGB
INFO-CENTER

NOUVEAUX
HORAIREs

NEUE
BETRIEBSZEITEN

**Lundi à
vendredi /
Montag bis
Freitag**

**8h30 – 12h00
13h00 – 17h00**

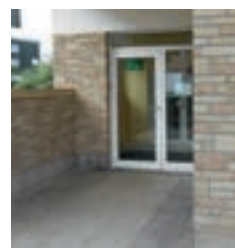
**Hotline
INFO-CENTER :
+352 49 94
24-222**

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

Nouvelles heures d'ouverture du bureau INFO-CENTER à Wiltz

Nous tenons à informer tous nos délégués, membres et militants sur les changements des heures d'ouverture de notre bureau INFO-CENTER à Wiltz en vigueur à partir de janvier 2015.

Hiermit möchten wir Sie über die veränderten Öffnungszeiten unseres Büros in Wiltz informieren, die ab Januar 2015 gelten.



JEUDI / DONNERSTAG : 8h30 – 12h00

Les coordonnées de contact du LCGB-INFO CENTER à Wiltz restent cependant inchangées :

Die Kontaktdaten des LCGB-INFO CENTER in Wiltz bleiben hingegen unverändert :

Sonia DA SILVA
2A, rue Hannelanst L-9544 Wiltz
Tel. : +352 95 00 89
E-mail : sdasilva@lcgb.lu



Vos questions

Dans cette rubrique les consultants du LCGB INFO-CENTER répondent aux questions les plus courantes concernant le droit social et le droit du travail que vous posez à nos bureaux INFO-CENTER.

Question :

Je travaille depuis 2 mois chez mon nouvel employeur qui vient de me licencier pendant la période d'essai avec un préavis de 15 jours. J'ai bien reçu mes fiches de salaire et ma déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), mais je n'ai jamais eu une copie imprimée de mon contrat de travail.

Cette démarche est-elle conforme au droit du travail ?

Réponse :

Non. Le contrat de travail doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. A défaut d'écrit, le contrat de travail est à considérer définitif et en cas de licenciement le préavis sera de 2 mois et non 15 jours !

Question :

Je me suis marié pendant le congé collectif. Ai-je quand même droit à mon congé exceptionnel de 6 jours ?

Réponse :

Oui. Le congé légal est interrompu puisque le congé exceptionnel doit être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et ne peut être reporté sur le congé ordinaire du salarié.

Question :

Ma mère étant mourante, ai-je droit à un congé pour pouvoir l'accompagner dans ses derniers jours ?

Réponse :

Oui. Pour un parent au 1^{er} degré en ligne ascendante ou descendante, vous pouvez solliciter le congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie. La durée maximale de ce congé ne peut pas dépasser 5 jours ouvrables et prendra fin à la date du décès de votre mère.

A noter que le congé d'accompagnement peut être fractionné (c.à.d. il peut être pris en plusieurs fois) et il peut également être pris à temps partiel (mais uniquement en accord avec l'employeur). Dans ces cas de figure, la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Ihre Fragen

In dieser Rubrik geben die Berater des LCGB INFO-CENTER Antworten auf die gängigen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, welche Sie an unsere INFO-CENTER Büros richten.

Frage:

Ich bin seit zwei Monaten bei meinem neuen Arbeitgeber beschäftigt, der mich während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 15 Tagen entlassen hat. Ich habe zwar meine Lohnzettel und die Bescheinigung meines Anschlusses an das Sozialsicherheitszentrum (CCSS) erhalten, aber niemals eine gedruckte Fassung meines Arbeitsvertrages.

Ist diese Vorgehensweise konform mit dem Arbeitsrecht?

Antwort:

Nein. Der Arbeitsvertrag muss schriftlich für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens bei seinem Dienstantritt vorgelegt werden. In Ermangelung einer schriftlichen Fassung gilt der Arbeitsvertrag als endgültig und im Falle einer Entlassung beträgt die Kündigungsfrist 2 Monate und nicht 15 Tage!

Frage:

Ich habe während des Kollektivurlaubs geheiratet. Habe ich dennoch Anspruch auf meinen Sonderurlaub von 6 Tagen?

Antwort:

Ja. Der gesetzliche Urlaub wird unterbrochen, weil der Sonderurlaub zu dem Zeitpunkt des Ereignisses, das Anrecht auf den Sonderurlaub verleiht, genommen werden muss und nicht auf den normalen Urlaub des Arbeitnehmers verlegt werden kann.

Frage:

Meine Mutter liegt im Sterben. Habe ich Anrecht auf Urlaub, um sie in ihren letzten Tagen zu begleiten?

Antwort:

Ja. Für einen Verwandten ersten Grades in auf- oder absteigender Linie dürfen Sie einen Urlaub für die Sterbebegleitung beantragen. Die Dauer dieses Urlaubs darf fünf Arbeitstage nicht überschreiten und endet am Tage des Ablebens Ihrer Mutter.

Der Sterbebegleitungsurlaub kann übrigens aufgeteilt werden (d.h. er kann in mehreren Malen genommen werden) und darf auch in Teilzeit genommen werden (jedoch nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers). In diesen Fällen wird die Dauer des Urlaubs proportional verlängert.

DEDUCTIONS D'IMPÔTS 2014 et 2015

pour salariés et pensionnés au Luxembourg

Désignation	Article numéro L.I.R.	Déductions / Abattements	Inscription sur fiche de retenue d'impôt	Compte pour Résidents	Compte pour Non-Résidents	Déclaration d'impôts / Décompte annuel / Modération d'impôts	Remarques
Frais d'obtention							
Frais de déplacement	105bis 107bis Régl. Gr.-D.	99 € / an par km / ligne droite max 26 km (9)	d'office	oui	oui	d'office ou sur demande	Max. 2.574 € / an (26 km)
Frais d'obtention	107	Salariés : 540 € / an Retraité : 300 € / an	Complément des frais ou > 540 € > 300 € (1)	oui	oui	d'office ou frais effectifs	montant forfaitaire d'office (au Barème salaires) Complément des frais déductibles par pièces justificatives
Frais d'obtention Salariés handicapés	107 7	654 € / an jusqu'à 1.515 € / an	oui (1)	oui	oui	sur demande	Dépend du degré d'invalidité de 25 % - 100 % :
Dépenses spéciales 113 Montant forfaitaire 480 € resp. 960. € (Conjoint salarié). Montant forfaitaire 480 € / an au Barème salaires.							
Intérêts débiteurs privé	109 1a	336 € / an par personne (10)	oui	oui	oui	sur demande	Déclaration d'impôts ou décompte annuel Fiche de Retenue d'impôt
Primes d'assurances	111 1a 1b	672 € / an par personne	oui	oui	oui	sur demande	Assurances dégâts matériels ne sont pas déductibles
Prime unique d'assurance décès	111 5 et régl. exc.	échelonné d'après l'âge et nombre d'enfants	oui	oui	oui	sur demande	Sauf pour construction / acquisition d'une habitation personnelle ou équipement professionnel 6.000 € jusqu'à 31.200 € / an
Pension complémentaire Prévoyance vieillesse	111 bis	1.500 € / an jusqu'à 3.200 € / an (1 + 1a) ou 3.000-6.400 € / an (2) échelonné d'après l'âge	oui	oui	oui	sur demande	Conditions voir loi < 40 ans 1.500 € / an 40-44 ans 1.750 € / an 45-49 ans 2.100 € / an 50-54 ans 2.600 € / an 55-74 ans 3.200 € / an
Régime complémentaire de pension	Article 110	1.200 € / an	non	oui	oui	sur demande	Cotisations personnelles régime complémentaire de pension Loi du 08.06.1999
Epargne-logement	111 1c	672 € / an par personne	oui	oui	oui	sur demande	Conditions voir loi Les intérêts sont exemptés de l'impôt à la source
Libéralités (Dons)	112	120 € / an minimum. (cunul)	oui	oui	oui	sur demande	Dons à des établissements d'utilité publique. Également pour des ONG qui ont leur siège à l'étranger. (EUGH 27.01.2009 Az. C-318/07)
Divorcé – Entretien	109 bis	A partir de 2011 24.000 € / an max.	oui	oui	oui *	sur demande	Divorces prononcés par verdict du tribunal avant le 01.01.1998, sous certaines conditions
Charges extraordinaires: Dépenses – Montants supportables = Charges Extraordinaires (CE)*							
Frais de domesticité et / ou frais de garde d'enfant(s) Dépendance	127 Régl. Gr.-D. du 28.12.1990	Frais jusqu'à 3.600 € / an ou comme (CE)*	oui	oui	oui	sur demande	Jusqu'à 3.600 € / an Charges > 3.600 € / an déductibles comme CE*
Abattement monoparental (8)	154ter	CIM – Crédit d'impôt max. 750 € / an	oui non pour frontaliers	oui	oui	sur demande	Réduction de l'abattement en cas d'obtention de rente alimentaire entre 1.920 € jusqu'à 3.420 € / 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 ^{er} pers. 330 € / mois 2 ^e pers. 230 € / mois 3 ^e pers. déductible comme charges extraordin.	oui	oui	oui	sur demande	Déductibles comme charges extraordinaires (CE)* 6900 € / an 1 ^{er} pers. 3960 € / an 2 ^e pers. 2760 € / an 3 ^e pers.
Invalidité	107 7 127 6	150-1.455 € / an	oui	oui	oui	sur demande	Dépend du degré d'invalidité à partir de 25 % : 150-1.455 € / an
Classes d'impôts: (4) Loi du 21.12.2007							
Prolongation du boni pour enfant (4)	123bis	demande à la fin de l'année via déclaration d'impôt	non	oui	oui	sur demande	bonification d'impôt seulement sur demande en fin d'année (à partir d'un revenu entre 67.400-76.600 € / an sera réduit)
Séparé, divorcé ou veu(ve) (classe d'impôt)	119 3c.	demande classe d'impôt 2	oui (1)	oui	oui	sur demande	Maintien de la classe d'impôts pour l'année en cours et les 3 années suivantes.
Divers							
Hrs supplémentaires (5)	115 11 Régl. 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 compensation des salariés ou des retraités (7)	139 bis 139ter	crédit d'impôt pour salariés (CS) et retraités (CIP) de 300 € / an	oui	oui	oui	d'office	d'office sur la fiche de retenu d'impôts
Abattement extra-professionnel (2)	129b	4.500 € / an	oui (1)	oui	oui	d'office	conjoint salarié (inscription d'office). Prolongation (sur demande) jusqu'à 3 ans si un conjoint est salarié et l'autre retraité.
Intérêts débiteurs - construction ou acquisition d'un logement	98 Régl. Gr.-D.	1.500 € 1.125 € 750 €	non	oui	oui (3)	via déclaration d'impôts	montants exonérés par personne au ménage
Partenariat (6)	127 Quarter Loi du 09.07.2004 et 21.12.2007	Imposition collective possible à la fin de l'année	non	oui	oui conditions définies	sur demande	Voir point 6

Siggi FARYS, janvier 2015

Abattements Forfaitaires 2014 et 2015 (Barèmes* des salariés et pensionnés)

* Salariés :

Frais d'obtention	540 € / an
Frais de déplacement premiers 4 KM	0 € / an
Dépenses spéciales	480 € / an
TOTAL	1.020 € / an

Salarié conjoint :

Abattement extra-professionnel	4.500 € / an
Frais d'obtention	540 € / an
Dépenses spéciales	480 € / an
TOTAL	5.520 € / an

* Pensionnés :

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

Informations

1) Pour les salariés non-résidents (fiche de retenu 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 (CEJ- 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. (CII)

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 (2011 et 2012) :
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 %.

Changements à partir du 1.1.2015

11) 0,5 % impôt d'équilibrage budgétaire temporaire pour salariés et pensionnés Abattement 1x du SSM

STEUERABSCHREIBUNGEN 2014 und 2015

für Lohn-, Gehaltsempfänger und Pensionäre in Luxemburg

Bezeichnung	Artikel Nr. Steuergesetz	Abschreibung	Lohnsteuerkarte Eintragung möglich	Gültig für in Luxbg. wohnhaft	Gültig für Grenzgänger	Lohnsteuerausgleich oder Steuererklärung	Bemerkungen
Werbungskosten							
Fahrtkosten	105 bis 107 bis Reg. Gr.-D.	99 € / Jahr pro KM/Luftlinie Max. 26 KM (9)	Automatisch	Ja	Ja	Automatisch bzw. Antrag	Maximum 2.574 € (26 km)
Werbungskosten	107	Arbeitnehmer: 540 € / Jahr bei Pensionären: 300 € / Jahr	Ja bei Mehrkosten > 540 > 300 (1)	Ja	Ja	Automatischer Pauschalbetrag oder Mehrkosten	Pauschalbetrag automatisch (in Lohnsteuertabelle) Mehrkosten absetzbar nur gegen Nachweis
Werbungskosten für Behinderte	107 7	645 € / Jahr bis 1.515 € / Jahr	Ja (1)	Ja	Ja	Auf Antrag	Gestaffelt je nach Grad der Behinderung. 25 %-100 %
Sonderausgaben: 113 Pauschalbetrag 480 € bzw. 960 € (Ehepartner Gehaltsempfänger). Pauschalbetrag von 480 € / Jahr in Lohnsteuertabelle.							
Schuldzinsen	109 Ia	336 € / Jahr pro Person (10)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Möglich durch Steuererklärung Jahresausgleich oder Steuerkarte
Versicherungen	111 Ia Ib	672 € / Jahr pro Person	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Nur personenbezogene Versicherungen, keine Sachversicherungen
Restschuld Versicherung (Einmal Prämie)	111 5 R.E.	gestaffelt nach Alter und Kind(er) im Haushalt.	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Gilt nur für Wohnung für eigene Zwecke oder Erwerb einer beruflichen Einrichtung 6.000 € bis 31.200 € / Jahr
Zusatzpension Altersvorsorge	111 bis	1.500 € / Jahr bis 3.200 € / Jahr (I+Ia) bzw. 3.000 € bis 6.400 € / Jahr gestaffelt nach Alter Steuerklasse 2	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Besondere Bedingungen siehe Gesetz. Gestaffelt nach Alter: < 40 Jahre: 1.500 € / Jahr 40-44 Jahre: 1.750 € / Jahr 45-49 Jahre: 2.100 € / Jahr 50-54 Jahre: 2.600 € / Jahr 55-74 Jahre: 3.200 € / Jahr
Betriebliche Zusatzpension	Artikel 110	1200 € / Jahr	Nein	Ja	Ja	Auf Antrag	Persönliche Beiträge zur Betriebszusatzpension Gesetz 08.06.1999
Bausparen	111 Ic	672 € / Jahr pro Person	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Bedingungen siehe Gesetz Zinsen Quellensteuer frei
Spenden	112	120 € / Jahr min. (kumulativ)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Nur zugelassene und anerkannte gemeinnützige Organisationen
Geschieden Unterhalt	109 bis	23.400 € / Jahr max. Ab 2011 24.000 € / Jahr max.	Ja	Ja	Ja *	Auf Antrag	Scheidungen durch Gerichtsbeschluss vor 01.01.1998 unter bestimmten Bedingungen
Außergewöhnliche Belastungen: Absetzbar sind: Kosten – zumutbare Belastung = außergewöhnliche Belastung (AB)*							
Hauspersonal und/oder Kinderbetreuung Pflegefall	127 Regl. G.-D. 28.12.90	Kosten bis 3.600 € / Jahr oder als (AB)*	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Kosten bis 3.600 € / Jahr oder als außergewöhnliche Belastung (AB)*
Alleinerzieher (8)	154ter	CIM Steuerkredit max. 750 € / Jahr	Ja Nein für Grenzgänger	Ja	Ja	Auf Antrag	Reduktion bei Alimentenbezügen zwischen 1920-3420 € / Jahr pro Kind
Krankheit, Tod, Unfall, Unterhalt	127	Außergewöhnliche Belastung	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Absetzbar sind Kosten, die nicht von Dritten erstattet werden als (AB)*
Kind nicht im Haushalt	127 bis	3.480 € / Jahr pro Kind (1)	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Alimentenzahlungen
Unterhalt für Angehörige oder sonstigen Personen im Haushalt	127	575 € / Monat 1. Person 330 € / Monat 2. Person 230 € / Monat 3. Person absetzbar als außergewöhnliche Belastung	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Absetzbar als außergewöhnliche Belastungen (AB)* 6.900 € / Jahr 1. Person 3.960 € / Jahr 2. Person 2.760 € / Jahr 3. Person
Invaldität	107 7 127 6	Gestaffelt 150-1.455 € / Jahr	Ja	Ja	Ja	Auf Antrag	Abhängig vom Invaliditätsgrad ab 25 % 150 € bis 1455 € / Jahr
Steuerklassen: (4) Gesetz vom 21.12.2007							
Verlängerung des Steuerbonus wegen Kinder (4)	123 bis	Antrag am Jahresende via Steueramt	Nein	Ja	Ja	Auf Antrag	Steuerbonus nur auf Antrag am Jahresende (ab Einkommensgrenze von 67.400-76.600 € / Jahr wird reduziert.
getrennt, verwitwet, geschieden (Steuerklasse)	119 3c	Antrag auf Steuerklasse 2	Ja (1)	Ja	Ja	Auf Antrag	Steuerklasse bleibt erhalten. Angebrochenes Jahr und weitere 3 Jahre.
Sonstiges							
Überstunden (5)	115 II Verwaltungsregl.	steuerfrei	Nein	Ja	Ja	Automatisch durch Arbeitgeber	Siehe Punkt 5
Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	115 II	steuerfrei	Nein	Ja	Ja	Automatisch durch Arbeitgeber	Die Zuschläge sind unbegrenzt steuerfrei.
Arbeitnehmer- oder Altersfreibetrag (7)	139 bis 139 ter	Steuerkredit für Arbeitnehmer (CIS) und Rentner (CIP) von 300 € / Jahr	Ja	Ja	Ja	Automatisch	Automatisch auf Lohnsteuerkarte
Außerberuflicher Freibetrag (2)	129b	4.500 € / Jahr	Ja (1)	Ja	Ja	Automatisch	2. Steuerkarte Ehepartner automatische Eintragung. Verlängerung (auf Antrag) bis zu 3 Jahren wenn ein Partner berufs-tätig ist und ein Partner Rentner wird.
Schuldzinsen Wohnungsbau Wohnungskauf	98 Regl. G.-D.	1.500 € 1.125 € 750 €	Nein	Ja	Ja (3)	Nur über Steuererklärung	Freibeträge pro Person im Haushalt. Jahres-Staffelungen
Eingetragene Lebenspartnerschaft (6)	127 Quater Gesetz vom 09.07.2004 und 21.12.2007	Kollektive Besteuerung möglich am Jahresende	Nein	Ja	Ja Festgelegte Bestimmungen	Auf Antrag	Siehe Punkt 6

Siggi FARYS, Januar 2015

Pauschale Freibeträge 2014 und 2015 (Steuertabellen* für Arbeitnehmer und Pensionäre)

* Arbeitnehmer:

Werbungskosten	540 € / Jahr
Fahrtkosten erste 4 KM	0 € / Jahr
Sonderausgaben	480 € / Jahr
TOTAL	1.020 € / Jahr

Arbeitnehmer Ehepartner:

Außerberuflicher Freibetrag	4.500 € / Jahr
Werbungskosten	540 € / Jahr
Sonderausgaben	480 € / Jahr
TOTAL	5.520 € / Jahr

* Pensionäre:

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

Informationen

1) Für Grenzgänger

Alle anderen Abschreibungen können nur am Jahresende durch eine Steuererklärung geltend gemacht werden.

2) Außerberuflicher Freibetrag

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

3) Doppelbesteuerungsabkommen L + B

Artikel 24 (4) – Gleichbehandlung (EUGH Urteil Schott – 1999)
EUGH Urteil vom 18.07.2007 (Lakebrink) und Gesetz vom 21.12.2007
(Alle Grenzgänger gleichgestellt)

Änderungen ab 1.1.2008

4) Die Steuerklassen mit Kindern entfallen am 1.1.2008.

Für Kinder im Haushalt wird eine Steuervergütung gewährt bis zu 922,50 € / Jahr entweder über die Kindergeldkasse oder über das Steueramt. (Artikel 122 LIR)

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

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

Änderungen ab 1.1.2009

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

8) Alleinerziehende erhalten einen Steuerkredit von max. 750 € /Jahr (ersetzt den Freibetrag für Alleinerzieher). 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 1.10.2010 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 1.1.2011

→ Spitzensteuersatz-Erhöhung von 38 % auf 39 %.

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

Änderungen ab 1.1.2013

9) Fahrtkosten: Die ersten 4 km werden nicht mehr gewährt

Maximal werden noch 26 km berücksichtigt

10) Schuldzinsen für Konsumkredite:

Der absetzbare Höchstbetrag pro Person im Haushalt wird von 672 € auf 336 €/Jahr reduziert

→ **Spitzensteuersatz** – von 39 % auf 40 %
> 100.000 € /Jahr (1 und Ia)
> 200.000 € /Jahr (2)

→ **Solidaritätssteuer – Erhöhung**
Für Privatpersonen von 4 % auf 7 %
> 150.000 € /Jahr (1 und Ia)
> 300.000 € /Jahr (2) von 6 % auf 9 %
Für Betriebe von 5 % auf 7 %
Für Gemeinden von 0 % auf 2 %

Änderungen ab 1.1.2015

11) 0,5 % zeitlich begrenzte Steuerabgabe zum Haushaltsausgleich für Arbeitnehmer und Rentner Freibetrag 1x SML



Vincent JACQUET

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



Francis LOMEL

Secrétaire général,
Frontaliers français,
Deutsche Grenzgänger
flomel@lrgb.lu

40.000 frontaliers belges actifs cotisent à cette assurance à hauteur de 1,4 % de leur salaire pour ne rien (ou presque rien) recevoir en retour. De plus, la quasi-totalité de retraités belgo-luxembourgeois, bien qu'y ayant cotisé durant toute leur vie active, ne peuvent pas en bénéficier une fois pensionné puisque n'étant plus affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC poursuivra ses initiatives afin de solutionner cette situation injuste.

La CSC et le LCGB ont réaffirmé leur volonté de mettre tous leurs moyens en œuvre pour contrer toutes les tentatives de créer des traitements inéquitables entre les travailleurs et pour garantir que le principe « à cotisation égales, prestations égales » soit respecté.



Assemblée générale de la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC

30 ans de défense des intérêts des frontaliers belges

Le 10 décembre 2014, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a tenu sa 14^e assemblée générale. A cette occasion, un nouveau comité a été élu et les membres méritants ayant 20, 30, 40 ou 50 années d'affiliation au LCGB ont été honorés et remerciés pour leur fidélité.

Dans sa résolution, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a réaffirmé sa ferme opposition à toute modification législative ou réglementaire qui pourrait avoir pour conséquence de pénaliser directement, ou indirectement, les frontaliers dans leurs droits sociaux et fiscaux, ou de créer des discriminations entre travailleurs.

La problématique des prestations familiales a été évoquée et la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a insisté pour que les responsables politiques reviennent sur la loi relative aux aides financières pour études supérieures. Cette loi a des conséquences financières graves pour les familles et la dernière réforme de 2013 n'a pas amélioré la situation. La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC réclame entre-autre que le montant de base soit réévalué à un montant de minimum 4.000 € et que la bourse de mobilité ne soit conditionnée qu'au seul fait que l'étudiant doive payer un loyer.

Concernant les questions fiscales et les contrôles qui sont effectués par l'Administration des Contributions belges, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC poursuivra ses démarches, déjà nombreuses, vis-à-vis des gouvernements des deux pays afin de parvenir à une situation claire et rassurer les travailleurs frontaliers. Il est impératif de garantir la sécurité juridique des travailleurs frontaliers en précisant quels sont les documents qui peuvent être produits par ceux-ci et qui seront pris en considération par l'administration à titre de preuve ; le tout en veillant au respect des principes essentiels du respect de la vie privée et de la confidentialité des données. La question de la proportion des contrôles et du respect du principe de libre circulation des travailleurs a été soulevée.

Une autre question fiscale qui va continuer d'occuper la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC concerne la façon dont l'administration des contributions belges applique les quotités exemptées pour enfants à charge dans le cadre de la déclaration d'impôt. Malgré une jurisprudence européenne, l'administration continue de calculer la réduction pour enfants comme par le passé. A ce niveau, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC poursuivra ses démarches sur le plan politique pour faire évoluer la situation.

La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC poursuivra également son combat qu'elle mène depuis plusieurs années dans l'optique de faire bénéficier les frontaliers de l'assurance dépendance. Actuellement près de

Lors de son assemblée générale, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a enfin rappelé la nécessité urgente d'améliorer la mobilité des travailleurs et l'importance de développer des coopérations concrètes entre la Belgique et le Luxembourg.

A ce sujet, Bruno Antoine, Secrétaire fédéral de la CSC de Luxembourg a présenté le plan de mobilité provincial et transfrontalier qu'ils défendent. Vincent Magnus, Bourgmestre d'Arlon, a quant à lui présenté le projet de P+R à Stockem/Viville. Il a souligné la lenteur et les difficultés administratives pour concrétiser ce projet ambitieux et pourtant prometteur d'une meilleure mobilité pour les navetteurs vers Luxembourg.

Le président national du LCGB, Patrick DURY, a conclu l'assemblée générale en revenant sur la situation socio-économique du Grand-Duché ainsi que sur les réformes qui sont en discussion. Il a également adressé un message de soutien aux collègues et amis de la CSC dans leurs actions contre les mesures d'austérité prises par le gouvernement belge et qui frappent de plein fouet les travailleurs. Il a finalement insisté sur la nécessaire solidarité de l'ensemble des travailleurs pour affronter les défis et les réformes futures que ce soit en Belgique ou au Grand-Duché.

Tarifs 2015 pour la complémentaire santé-prévention « Harmonie Transfrontaliers »



En 2012, le LCGB et la CFDT ont conclu un partenariat avec l'APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) afin de vous permettre d'accéder à une couverture santé Harmonie Mutuelle, 1^{ère} mutuelle de France. Appelée Harmonie Transfrontaliers, cette offre est exclusivement réservée aux salariés frontaliers (1) qui sont membres du LCGB ou de la CFDT Lorraine.

Des remboursements optimisés

- prise en charge des **dépassements d'honoraires** ;
- remboursements performants en **dentaire** ;
- remboursements complémentaires en cas de **soins à l'étranger** (hospitalisation, etc.)
- **prise en charge intégrale des verres (2) et 15 % de réduction minimum sur les montures** (hors montures griffées) dans notre réseau d'opticiens agréés Kalivia (3) ;
- **prévention intégrée** (diététique, sevrage tabagique, vaccins, etc.).

Les plus de la garantie

- notre expérience dans la gestion des remboursements des frais de santé effectués au Luxembourg ;
- **assistance Harmonie Santé Services** (aide à domicile, garde d'enfants malades, conseil social...) ;
- suivi des remboursements en ligne sur www.harmonie-mutuelle.fr, dans l'espace réservé adhérent sécurisé.

Exemples de cotisation mensuelle 2015

	Garantie 1	Garantie 2	Garantie 3
M. 31 ans, 1 enfant, transfrontalier, vivant à Thionville (R.L.)	48,76 €	57,89 €	73,54 €
Couple marié sans enfants M. 53 ans et Mme 50 ans, vivant à Hayange	82,14 €	99,30 €	129,33 €

Cotisations 2015 TTC, incluant la cotisation d'adhésion à l'APSTT de 0,50 € par mois par chef de famille.

Votre complémentaire santé

Découvrez les nouvelles brochures de présentation sur le régime local et sur le régime général sur www.lcgb.lu et www.lcgb.fr !

Pour tout renseignement complémentaire concernant les prestations, vous pouvez contacter le numéro téléphone +33 (0) 980 980 860 (numéro non surtaxé).

Harmonie Transfrontaliers
Pour une protection complète et sans frontière
Complémentaire santé - prévention

Des avantages et services de qualité pour les dépenses de santé effectuées en France comme au Luxembourg.

Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers

Zone 2 : départements 02-04-06-08-09-10-11-12-15-20-26-30-31-32-33-34-38-40-46-51-52-54-55-57-59-60-62-65-67-69-75-77-78-80-81-82-83-84-88-91-92-93-94-95.

- (1) Affiliés à un régime d'Assurance maladie obligatoire français, dont le régime locale Alsace-Lorraine.
(2) La liste complète des traitements et des verres qui bénéficient de ce remboursement supplémentaire est disponible en agence et sur le site internet de la mutuelle.
(3) Uniquement en France.

Des garanties haut de gamme dès le premier niveau

Votre complémentaire santé « Harmonie Transfrontaliers »

Prestations 2015	Remboursement total (Sécurité sociale RL ou RG+ mutuelle)					
	Garantie 1		Garantie 2		Garantie 3	
Hospitalisation Frais de séjour, soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (en établissement conventionné) Chambre particulière Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans Forfait hospitalier (uniquement pour le RG)	150 % 70 €/jour 40 €/jour oui		200 % 70 €/jour 40 €/jour oui		Frais réels 150 €/jour 60 €/jour oui	
Pharmacie Médicaments avec vignettes blanche, bleue et orange	100 %		100 %		100 %	
Frais médicaux / Médecine douce / Prévention Consultations, visites : généralistes et spécialistes Ostéopathie et chiropractie (6 séances maxi/an) Équilibre alimentaire - Diététique Vie Sans tabac - Sevrage tabagique Vaccin antigrippal Autres vaccins (selon liste) Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire (selon liste)	150 % 20 €/séance 60 €/an 75 €/an Frais réels 20 €/an 50 €/an		200 % 30 €/séance 60 €/an 75 €/an Frais réels 20 €/an 50 €/an		300 % 30 €/séance 60 €/an 75 €/an Frais réels 20 €/an 50 €/an	
Optique (hors remboursement Sécurité sociale)	RESEAU KALIVIA	HORS KALIVIA	RESEAU KALIVIA	HORS KALIVIA	RESEAU KALIVIA	HORS KALIVIA
Adulte (18 ans et plus) (limitation à un équipement par an)						
Monture	-15% ^(*)	90€	-15% ^(*)	120€	-15% ^(*)	150€
Par verre : - unifocal faible correction / forte correction	FR ^(*)	60€ / 100€	FR ^(*)	70€ / 140€	FR ^(*)	80€ / 170€
- multifocal faible correction / forte correction	FR ^(*)	140€ / 200€	FR ^(*)	170€ / 250€	FR ^(*)	210€ / 300€
Enfant (moins de 18 ans) (limitation à un équipement par an)						
Monture	-15% ^(*)	60€	-15% ^(*)	70€	-15% ^(*)	80€
Par verre : - unifocal faible correction / forte correction	FR ^(*)	45€ / 65€	FR ^(*)	50€ / 75€	FR ^(*)	60€ / 85€
- multifocal toutes corrections	FR ^(*)	90€	FR ^(*)	105€	FR ^(*)	125€
Garantie casse (détail dans la charte Kalivia)	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
Lentilles (acceptées ou refusées SS)		200 €/an		200 €/an		300 €/an
Opération de chirurgie réfractive cornéenne		350 €/oeil		350 €/oeil		500 €/oeil
Dentaire						
Soins	100 %		200 %		200 %	
Prothèses fixes remboursables par le régime obligatoire	300 %		400 %		500 %	
- prothèses type céramique et Inlays-Core sur dents visibles	250 %		300 %		350 %	
- autres prothèses, sur dents non visibles	100 €		150 €		200 €	
Prothèse transitoire	483,75 €/semestre		580,50 €/semestre		677,25 €/semestre	
Orthodontie acceptée (par le régime obligatoire)	300 €/an		400 €/an		500 €/an	
Orthodontie refusée (par le régime obligatoire)	150 €/an		200 €/an		250 €/an	
Parodontologie	200 €/implant		300 €/implant		500 €/implant	
Implantologie (max 3/an/bénéficiaire)						
Limité à 100 % du PMSS par an et bénéficiaire pour l'ensemble des actes Inlay Core, Prothèses remboursables et non remboursables.						
Garantie supplémentaire						
Participation sur frais d'obsèques	1 584 €		1 584 €		1 584 €	

(*) : dans le réseau Kalivia, un remboursement supplémentaire permettra une prise en charge intégrale des verres⁽¹⁾

Pour le droit de vote de tous les résidents du Luxembourg

La Plateforme Migrations & Intégration et le LCGB ont procédé lors d'une entrevue en date du 19 décembre 2014 sur un échange de vues au sujet de l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers. Les deux interlocuteurs défendent le principe de l'ouverture de ce droit de vote aux résidents non-luxembourgeois sans s'acharner actuellement sur les modalités de ce droit de vote. Pour sa part, le LCGB se rallie à la position et à l'argumentaire de la Plateforme qui se résument comme suit :

La position de la plateforme

La plateforme salue l'initiative du Gouvernement de lancer un débat constructif sur la question, dans le cadre de la réforme de la constitution.

Fidèle à sa devise « **vivre, travailler, décider ensemble** » la plateforme a toujours défendu le **droit de vote de résidence** – par opposition au droit de vote lié à la nationalité – lors des précédentes campagnes autour des élections municipales et européennes. Dans le contexte actuel, en vue du référendum prévu – entre autres – sur cette question, la plateforme milite pour le **principe de l'ouverture du droit de vote** à toute la population résidente.

Avec ce plaidoyer, la plateforme cherche à obtenir un **large consensus** dans la société luxembourgeoise autour de ce principe. Elle **se veut fédératrice** des composantes de la société civile qui sont également en faveur de cet élargissement démocratique.

Arguments POUR le droit de vote : Élargir le droit de vote aux étrangers, c'est ...

... satisfaire à une exigence démocratique

Le fait que les personnes vivant au Luxembourg de manière prolongée et permanente, payant tous des impôts, mettant leurs enfants à l'école, façonnant la vie de la cité, et contribuant substantiellement au succès de notre pays, ne puissent pas participer aux décisions politiques, va contre les **principes démocratiques de participation et de légitimité**. Comment un gouvernement élu par moins de la moitié de la population résidente¹ peut-il être considéré comme représentant légitimement la société dans son ensemble ?

... reconnaître la situation démographique très particulière du Luxembourg

En 2014, plus de 44 % de la population de notre pays n'avaient pas la nationalité luxembourgeoise. Il est difficile dès lors de considérer la Chambre des députés et le Gouvernement comme représentant le peuple. Or, ce clivage important entre la population résidente et le corps électoral, loin de rester stable ou de se réduire avec le temps, va continuer à s'accroître. Il est donc urgent d'agir. Le déficit démocratique ne va que s'aggraver et la minorité 'sans voix' va devenir la majorité.

... favoriser l'intégration et lutter contre le communautarisme

Le droit de vote, en permettant aux résidents étrangers de se sentir reconnus et représentés, favorise l'intégration des étrangers qui vivent au Luxembourg. Leur refuser ce droit les empêche au contraire de participer sur le plan politique national. Cela peut contribuer à un repli communautaire, mais aussi à faire naître d'autres formes de revendications, souvent plus fortes et communautaristes. L'effort d'intégration est une démarche réciproque des personnes accueillies et de la société d'accueil.

... rendre la société plus dynamique, et positionner le Luxembourg comme précurseur en Europe

L'ouverture du droit de vote à tous, loin d'être une concession faite aux étrangers et qui 'affaiblirait' la société luxembourgeoise, est en fait un gage pour une société plus dynamique. Inviter tous les citoyens à participer aux débats qui touchent tous les résidents du pays permet de bénéficier d'un apport plus large d'opinions et de compétences. Il permet aussi de redonner une mixité sociale plus grande et plus représentative, notamment de la population active constituant le corps électoral ; et donc de trouver plus facilement des réponses aux défis auxquels notre pays doit faire face.

Étant le pays européen avec la plus forte proportion de résidents étrangers, le Luxembourg se doit de montrer la voie à suivre à d'autres pays de l'UE. Le Luxembourg, perçu par beaucoup simplement comme place financière, se positionnerait ainsi aussi comme un modèle d'intégration politique et sociale en Europe.

... reconnaître que l'étranger n'est pas si étranger que cela, et que la distinction nationaux/étrangers est finalement assez artificielle

En 2014, 86,13 % des étrangers résidant dans notre pays sont des ressortissants d'un autre pays membre de l'Union Européenne. Ils peuvent déjà voter et se porter candidat pour le Parlement européen. Ils sont – comme les ressortissants luxembourgeois – citoyens européens. Qu'est-ce qui distingue réellement ces étrangers des résidents de nationalité luxembourgeoise, si ce n'est qu'ils n'ont pas le passeport luxembourgeois ?

¹ Aux élections d'octobre 2013 il y eut 44,6 % de la population résidente qui avait le droit d'y participer

Arguments CONTRE le droit de vote et pourquoi ils ne tiennent pas

Il y a quatre types d'arguments avancés. D'abord ceux qui se réfèrent à la **souveraineté nationale**. Il y a ensuite ceux qui insistent sur l'aspect d'**identité culturelle** et voient dans l'octroi trop 'généreux' du DV un frein à l'intégration. Il y a aussi ceux qui mettent en avant le danger d'une **déstabilisation du paysage politique**. Et finalement, des arguments basés sur un prétendu **manque d'intérêt des étrangers**.

Souveraineté nationale : le droit de vote doit être réservé à ceux qui ont la nationalité luxembourgeoise. Pour voter il faut acquérir la nationalité.

Pour certains, il suffirait d'octroyer plus généreusement la nationalité luxembourgeoise aux résidents qui le souhaiteraient. Or ceci ne résout pas le problème :

- Premièrement, il y a toujours des pays qui refusent la double nationalité. Leurs ressortissants résidant au Luxembourg n'auraient donc pas le choix et devraient se décider pour l'une ou l'autre.
- Ensuite, acquérir la nationalité ou le droit de vote ne relève pas de la même démarche. Acquérir une nationalité relève davantage de l'émotionnel, de l'identification à une histoire, à une culture, des valeurs communes ; le droit de vote, lui, **est un acte civique** où la personne exprime sa confiance par le vote aux personnes/partis politiques qui lui semblent proposer les meilleures solutions aux problèmes et défis qu'il identifie dans sa vie au Luxembourg.
- Il y a aussi le cas d'un nombre croissant de résidents (notamment originaires d'un autre pays membre de l'UE) qui vivent dans notre pays pour des raisons professionnelles pendant de longues années, mais pas toute leur vie. Ils aimeraient pouvoir influencer les décisions politiques qui règlent leur vie de tous les jours, sans pour autant vouloir devenir des ressortissants luxembourgeois. Doit-on continuer à les exclure de la participation à la vie démocratique du Luxembourg ?

Identité culturelle : le droit de vote exige une identification aux valeurs luxembourgeoises, y compris à la langue.

Cette catégorie d'arguments part de trois hypothèses erronées :

- L'une consiste à croire qu'il y a une identité luxembourgeoise bien définie presque immuable dans le temps.
- La deuxième prétend que tous les détenteurs d'un passeport luxembourgeois se reconnaissent dans cette identité 'unique' et en connaissent tous les rouages.
- La dernière postule que la seule manière de s'intégrer véritablement est la naturalisation.

Or l'**identité luxembourgeoise** est bien plus complexe que ce que ces personnes veulent nous le faire croire. Nous sommes loin des temps où, encerclés par des puissances hégémoniques, nous pouvions nous définir justement par la devise « *Mir wëlle bleiwe wat mir sinn* ». L'identité de notre pays – et d'ailleurs sa richesse – c'est aujourd'hui sa diversité et sa capacité de s'adapter continuellement aux changements en Europe et dans le monde.

Pour ce qui est de la langue, il est indéniable que **la langue luxembourgeoise** est progressivement devenue un des éléments essentiels de ce que certains appellent l'identité luxembourgeoise. Il est vrai aussi que les débats politiques se font essentiellement en luxembourgeois, que ce soit au niveau de la Chambre des Députés (le recours à la langue luxembourgeoise n'y est apparu systématiquement que depuis la fin des années 1980) ou au sein des partis politiques. De là à faire de la maîtrise du luxembourgeois une exigence pour la participation d'un résident à la vie politique du pays paraît exagéré et irréaliste. C'est aujourd'hui plutôt le multilinguisme qui caractérise la société luxembourgeoise.

Déstabilisation du paysage politique : l'ouverture du DV favoriserait le communautarisme et les extrêmes

Cet argument est peu crédible. Il se base sur une vue plutôt simpliste de la population tant nationale qu'étrangère. C'est comme si tous les Luxembourgeois d'une part, et les non-nationaux d'autre part, avaient – chacun de leur côté – des intérêts similaires et communs. Le corps électoral n'est pas un tout, mais se compose de nombreux courants et expressions politiques, et ceci aussi bien chez les Luxembourgeois que chez les étrangers. En réalité, les études montrent que les votes des personnes étrangères sont bien plus le reflet de leur classe sociale, à l'instar des nationaux. Ce qui réunit par contre tous les citoyens – luxembourgeois et non luxembourgeois – c'est la volonté de s'engager pour un avenir prospère, garantissant la paix sociale, les emplois, le futur de sa famille et le bien-être dans le pays.

Manque d'intérêt des étrangers : les étrangers ne sont pas intéressés par le Droit de vote

Il est vrai que seuls 17 % des étrangers qui auraient eu la possibilité de s'inscrire sur les listes électorales lors des dernières municipales (12 % pour les Européennes) ont finalement fait la démarche. Il y a plusieurs raisons qui expliquent ce faible taux de participation : la lourdeur du système d'inscription sur les listes, une campagne qui manquait de vigueur, une certaine 'timidité' des étrangers face à ce nouveau droit, et finalement la barrière de la langue, sans oublier la « frilosité » dont ont fait preuve les partis et forces politiques pour s'ouvrir à tous les niveaux aux nouveaux électeurs potentiels.

Les « vraies » raisons de la réticence – des leçons pour la campagne en faveur du droit de vote des résidents étrangers !

Mais alors, s'il y a autant d'arguments POUR le droit de vote pour tous, et que les arguments CONTRE peuvent tous être réfutés, comment se fait-il que la réticence à cet élargissement du droit de vote soit encore forte ?

Il y a trois réponses :

- D'une part il y a la **peur**, la peur des étrangers qui pourraient – en participant à la vie politique nationale – contribuer à la disparition de « l'identité luxembourgeoise » y compris de la langue luxembourgeoise.
- D'autre part il y a volonté de **protéger et réserver le pouvoir politique** aux seuls nationaux.
- Finalement il y a l'opinion très largement répandue que les personnes intéressées à voter n'auraient qu'à **se faire naturaliser**.

La campagne pour le droit de vote pour tous devra tenir compte de ces trois motivations/réticences/réserves profondément ancrées chez beaucoup de personnes. Il faudra montrer :

- Que les peurs sont injustifiées, notamment parce que l'identité nationale est l'expression d'une évolution permanente, et que cette ouverture – loin d'appauvrir l'identité luxembourgeoise – la renforcerait. D'ailleurs, vu de l'extérieur (par exemple par les agents économiques) le caractère international et le multilinguisme du pays font déjà partie de son identité.
- Que la protection exclusive des intérêts d'une partie de la population, même si elle procure peut-être des avantages à court terme, nuit à tout le monde – y compris aux nationaux – à plus long terme ; comme tout protectionnisme d'ailleurs. Que c'est l'inclusion de toutes les 'forces vives' du pays qui garantira à terme le bien-être et le vivre ensemble harmonieux de **toutes** les fractions de la population.
- Que l'octroi – même plus 'généreux' – de la nationalité ne pourra pas à lui seul combler le déficit démocratique de notre société. D'un côté, l'immigration au Luxembourg reste très élevée avec une population nationale vieillissante. De l'autre côté, contrairement au droit de vote, l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise ne représente pas nécessairement un grand intérêt pour les ressortissants d'un autre pays membre de l'Union résidant au Luxembourg (ils représentent à eux seuls près de 90 % des étrangers). En effet, quelle est la valeur ajoutée d'une nationalité particulière dans une Europe de plus en plus intégrée politiquement ?



Unterredung zwischen LCGB und der Plattform Migrations & Integration

Für das Wahlrecht für alle in Luxemburg Ansässigen

Die Plattform Migrations & Integration und der LCGB haben sich in einer Unterredung am 19. Dezember 2014 über die Öffnung des Wahlrechts für ansässige Ausländer diskutiert. Beide Gesprächspartner verteidigen das Prinzip des Ausländerwahlrechts ohne dass sie sich momentan auf die Bestimmungen dieses Wahlrechts festlegen möchten. Der LCGB schließt sich seinerseits der Position und Argumentation der Plattform an, die sich folgt zusammenfassen lässt:

Position der Plattform

Die Plattform befürwortet die Initiative der Regierung eine konstruktive Debatte zum Thema im Rahmen der Verfassungsreform einzuleiten.

Getreu seiner Devise „**gemeinsam leben, arbeiten, entscheiden**“, hat die Plattform sich stets während der letzten Kommunal- und Europawahlkampagne für das Wahlrecht nach Wohnsitz, und nicht nach Nationalität, eingesetzt. In Bezug auf das aktuelle Geschehen hinsichtlich des vorgesehenen Referendums unter anderen zu diesem Thema, kämpft sie für das **Prinzip der Öffnung des Wahlrechts** auf die gesamte in Luxemburg ansässige Bevölkerung.

Mit diesem Plädoyer, zielt die Plattform auf einen breiten Konsens in der Gesellschaft Luxemburgs zu diesem Prinzip, das in die neue Verfassung einfließen soll, ab. Sie möchte den Teil der Zivilgesellschaft, der die demokratische Erweiterung befürwortet, unterstützen.

Argumente FÜR das Wahlrecht : Das Wahlrecht auf die ausländische Bevölkerung zu erweitern, bedeutet ...

... einer **demokratischen Notwendigkeit** gerecht zu werden

Die Tatsache, dass Personen, die in Luxemburg dauerhaft wohnen, Steuern zahlen, Kinder in die Schule schicken, das Leben mitgestalten und entscheidend zum Erfolg unseres Landes beitragen, nicht an politischen Entscheidungen teilhaben können, widerspricht den **demokratischen Prinzipien der Mitbestimmung und der Legitimität**. Wie kann eine Regierung, die von weniger als der Hälfte der ansässigen Bevölkerung gewählt wurde, als rechtmäßiger Vertreter der gesamten Gesellschaft angesehen werden ?

... der für Luxemburg so **besonderen demographischen Situation** gerecht zu werden

2014 haben mehr als 44 % der Bevölkerung eine andere Staatsangehörigkeit als die luxemburgische. Es ist somit nicht richtig zu behaupten, die Abgeordnetenkammer und die Regierung seien Vertreter der Bevölkerung. Diese Diskrepanz zwischen ansässiger und wahlberechtigter Bevölkerung, die sich weder stabilisiert noch reduziert, wird stattdessen weiter anwachsen. Es muss also dringend gehandelt werden. Das demokratische Defizit wird sich verschlimmern und die Minderheit „ohne Stimme“ wird in absehbarer Zukunft zur Mehrheit.

... die **Integration zu stärken** und Parallelgesellschaften zu vermeiden

Das Wahlrecht, indem es der ausländischen Bevölkerung ermöglicht, anerkannt und vertreten zu werden, unterstützt die Integration der Ausländer in Luxemburg; während eine Verweigerung dieses Rechts sie daran hindert, sich an der nationalen Politik zu beteiligen. Dies kann zu Parallelgesellschaften führen und sogar andere stärkere und kommunitaristische Formen an Forderungen hervorbringen. Die Bemühungen zur Integration sind ein gegenseitiger Prozess, sowohl von Seiten der Zuwanderer, als auch von Seiten der Empfänger-Gesellschaft.

... die Gesellschaft **dynamischer** zu gestalten und Luxemburg eine **Vorreiterrolle in Europa** zu geben

Die Öffnung des Wahlrechts für alle ist keine Konzession an die Ausländer, die die luxemburgische Gesellschaft schwächen würde, sondern ein Beitrag zu einer dynamischeren Gesellschaft. Alle Bürger dazu einzuladen an den Debatten, die die ansässige Bevölkerung betreffen, teilzunehmen, erlaubt es andere Meinungen und Kompetenzen wahrzunehmen und zu nutzen. Eine Erweiterung des Wahlrechts würde auch zu einem besseren und repräsentativeren Bild der sozialen Vielfalt der aktiven Bevölkerung bei den Wahlen führen. Auf diese Weise kann die Lösungsfindung bezüglich der Herausforderungen mit denen unser Land heute und in der Zukunft konfrontiert ist, erleichtert werden.

Als Land mit dem stärksten Ausländeranteil in Europa, ist es Luxemburgs Aufgabe, anderen Ländern in der EU den Weg zu weisen. Luxemburg, das oft nur als Finanzplatz angesehen wird, würde sich so auch als politisches und soziales Modell in Europa behaupten.

... zu erkennen, dass der Fremde **gar nicht so fremd** ist und dass der Unterschied Luxemburger/Ausländer eigentlich ziemlich oberflächlich ist

2014, stammen 86,13 % der in Luxemburg ansässigen Ausländer aus einem anderen EU-Land. Sie können bereits wählen und sich als Kandidat bei Europawahlen aufstellen. Sie sind, wie die Luxemburger auch, Bürger der EU (juristische Qualität, die durch den Vertrag von Maastricht festgelegt wurde). Was unterscheidet die Ausländer von den Luxemburgern wirklich, außer dass sie keinen luxemburgischen Pass besitzen ?

Argumente GEGEN das Wahlrecht und warum man sie verwerfen kann

Gegen das allgemeine Wahlrecht werden vier Arten von Argumenten vorgeschoben. Zuerst die, die sich auf die **nationale Souveränität** beziehen. Dann gibt es die, die an der **kulturellen Identität** festhalten und die Öffnung des Wahlrechts als zu „großzügig“ und somit als Integrationsbremse betrachten. Es gibt auch solche, die von der Gefahr einer **Destabilisierung der politischen Landschaft** reden. Und schließlich gibt es jene, die sich auf ein **vermeintliches Desinteresse der Ausländer** stützen.

Nationale Souveränität/Nationalität : Das Wahlrecht muss jenen vorbehalten werden, die luxemburgische Staatsbürger sind. Um Wählen zu können muss man die Staatsbürgerschaft erwerben.

Für einige würde es genügen, die luxemburgische Staatsangehörigkeit großzügiger allen daran interessierten Ausländern anzubieten. Das wird allerdings nicht das Problem lösen:

- Erstens, gibt es immer noch Länder, die eine doppelte Nationalität verweigern. Deren in Luxemburg lebenden Landsleute wären dann gezwungen, sich für eine Nationalität zu entscheiden.
- Des Weiteren, ist die Vorgehensweise beim Erwerb der Nationalität und beim Erwerb des Wahlrechts unterschiedlich. Eine Nationalität annehmen impliziert eine emotionale Bindung, die Identifikation mit einer Geschichte und einer gemeinsamen Kultur. Das Wahlrecht ist hingegen ein **ziviler Akt** bei dem eine Person ihr Vertrauen ausspricht indem es ihre Stimme einer Person oder politischen Partei gibt, die nach ihrem Verständnis die besten Antworten auf die Probleme und Herausforderungen hat, die sie in ihrem Leben in Luxemburg beschäftigen.
- Schließlich gibt es auch die steigenden Zahl derjenigen (insbesondere Staatsbürger eines anderen EU Mitgliedslandes), die über einen längeren Zeitraum, jedoch aus beruflichen Gründen nicht ihr ganzes Leben in Luxemburg leben. Sie würden gerne die politischen Entscheidungen, die ihren Alltag bestimmen, mitentscheiden ohne die Luxemburger Staatsbürgerschaft annehmen zu müssen. Soll ihnen das Mitbestimmungsrecht bei der demokratischen Gestaltung in Luxemburg verwehrt bleiben ?

Kulturelle Identität: Das Wahlrecht erfordert die Identifikation mit den luxemburgischen Werten inklusive die Beherrschung der Sprache

Die genannten Argumente stützen sich alle auf drei falsche Annahmen:

- Die erste geht davon aus, dass die luxemburgische Identität auf einer zeitlich unveränderten Definition gründet.

¹ Aux élections d'octobre 2013 il y eut 44,6 % de la population résidente qui avait le droit d'y participer

- Die zweite geht von der Behauptung aus, dass alle Inhaber eines luxemburgischen Passes sich in der "einzigartigen" Identität wiederfinden und all ihre Aspekte kennt.
- Die dritte setzt voraus, dass die Einbürgerung die alleinige Bedingung der Integration ist.

Die **luxemburgische Identität** ist jedoch weitaus komplexer, als diese Annahmen glauben machen. Wir haben die Zeiten in denen wir uns, zwischen Großmächten eingegrenzt, mit der Devise „*Mir wëlle bleiwen wat mir sinn*“ identifiziert haben, weit hinter uns gelassen. Die Identität unseres Landes, und somit sein Reichtum, besteht heute in seiner Vielfältigkeit und seiner Fähigkeit sich kontinuierlich an die Entwicklungen in Europa und der ganzen Welt anzupassen ; und zwar Dank der Kompetenzen, die wir durch die Multikulturalität errungen haben.

Was die **Sprache** angeht, kann nicht geleugnet werden, dass die luxemburgische Sprache progressiv zu einem grundlegenden Element der so genannten Luxemburger Identität geworden ist. Es ist auch richtig, dass die politischen Debatten ausschließlich auf Luxemburgisch stattfinden, sei es in der Abgeordnetenversammlung, wo die luxemburgische Sprache allerdings erst seit den 80er Jahren systematisch im Gebrauch ist, oder in den Parteien. Auf dieser Grundlage jedoch die Forderung zu stellen, das Beherrschen der luxemburgischen Sprache, zu einer Voraussetzung für das Teilhaben am politischen Geschehen zu machen, ist überspitzt und nicht realistisch. Heute ist es wahrscheinlich eher die Mehrsprachigkeit, die die luxemburgische Gesellschaft charakterisiert.

Destabilisierung der politischen Landschaft : Das allgemeine Wahlrecht begünstigt die Entstehung einer Parallelgesellschaft und die Extreme

Diese Argumente sind wenig glaubwürdig. Sie gründen auf einer eher simplistischen Sicht sowohl der nationalen als auch ausländischen Bevölkerung. Als hätten sowohl Luxemburger einerseits und Nicht-Luxemburger andererseits jeweils vergleichbare und gemeinsame Interessen, die sich jedoch grundsätzlich von denen der anderen Bevölkerungsgruppe unterscheiden würden. Dies ist selbstverständlich falsch. Die Wählerschaft ist kein geschlossenes Ganzes, sondern besteht aus zahlreichen Strömungen und politischen Auffassungen, sowohl auf Seiten der Luxemburger, als auch auf Seiten der Ausländer. Was jedoch alle Einwohner, Luxemburger und Nicht-Luxemburger, verbindet, ist das Bestreben nach Wohlstand, sozialem Frieden, sicheren Arbeitsplätzen und dem Wohlfühlen im Lande.

Fehlendes Interesse der Ausländer: Ausländer interessieren sich nicht für das Erlangen des Wahlrechts

Tatsächlich, haben nur 17 % der Ausländer, die die Möglichkeit hatten sich auf den Wählerlisten während der letzten Kommunalwahlen einzuschreiben und nur 12 % bei den Europawahlen, die nötigen Schritte eingeleitet. Es gibt mehrere Gründe, die die schwache Beteiligung erklären: das umständliche System der Einschreibungen auf den Listen, eine wenig überzeugende Kampagne, eine gewisse 'Zurückhaltung' der Ausländer gegenüber dem neuen Recht und schließlich die Sprachbarriere sowie auch die Schüchternheit der Parteien, sich der neuen potentiellen Wählerschaft vollständig zu öffnen und deren effektive Beteiligung zu fördern.

Die 'wahren' Gründe der Vorbehalte – Lehren für die Kampagne für das Ausländerwahlrecht!

Wie kommt es denn, dass die Vorbehalte gegenüber der Öffnung des Wahlrechts weiterhin bestehen, wenn es mehr Argumente FÜR das allgemeine Wahlrecht gibt und die Argumente DAGEGEN verworfen werden können?

Hierauf gibt es drei Antworten:

- Zum einen, besteht die **Angst** vor den Ausländern, die bei einer Wahlbeteiligung, zum Verlust der „luxemburgischen Identität“ und der luxemburgischen Sprache beitragen würden.
- Zum anderen, besteht die Tendenz mancher nationaler Kreise, die **politische Macht** weiter monopolisieren zu wollen.
- Schließlich gibt es auch die weit verbreitete Auffassung, dass jene die wählen möchten, sich ganz einfach **einbürgern lassen** sollten.

Die Kampagne für das allgemeine Wahlrecht, sollte diese drei Bewegungskgründe/Vorbehalte/Zurückhaltungen, die bei vielen Personen tief verwurzelt sind, berücksichtigen. Es muss aufgezeigt werden, dass:

- die Ängste nicht gerechtfertigt sind, da die nationale Identität Ausdruck einer permanenten Entwicklung ist und dass diese Öffnung, keine Verarmung der luxemburgischen Identität bedeutet, sondern sie im Gegenteil bestärkt. Von außen betrachtet (z. B. von den Wirtschaftsakteuren) sind der internationale Charakter und die Mehrsprachigkeit bereits Bestandteil der Identität des Landes.
- jede Art von exklusivem Schutz der Interessen eines Teils der Bevölkerung, auch wenn er auf kurze Dauer vielleicht Vorteile bringen mag, für die Gesamtbevölkerung, (die Luxemburger miteinbegriffen) auf längere Dauer schädlich ist, wie jede Art von Protektionismus. Und dass durch die Einschließung aller 'vitalen Kräfte' langfristig das Wohlbefinden und das harmonische Miteinander **aller** Bevölkerungsteile garantiert wird.
- die Bewilligung der Nationalität, sei sie auch 'großzügiger', das demokratische Defizit unserer Gesellschaft nicht kompensieren kann. Zum einen, bleibt die Einwanderungsrate bei einer weiter alternden nationalen Bevölkerung in Luxemburg sehr hoch. Zum anderen, stößt der Erwerb der luxemburgischen Nationalität im Vergleich zum Wahlrecht, bei der aus EU-Staaten stammenden Bevölkerung in Luxemburg, die fast 90 % der Ausländer darstellt nicht notwendiger Weise auf ein großes Interesse. Worin besteht der Mehrwert einer besonderen Nationalität in einem zunehmend politisch integrierten Europa?



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Relations internationales
vjacquet@lcbg.lu

Accords de libre-échange TTIP et CETA

L'initiative citoyenne européenne dépose un recours devant la Cour de justice européenne

Plus de 290 organisations de la société civile de toute l'Europe ont déposé le 10 novembre 2014 une plainte auprès de la Cour de justice européenne (CJUE) à Luxembourg. Elle a pour objet la non-approbation de l'initiative européenne citoyenne (ICE) « Stop TTIP » contre les accords de libre-échange avec les États-Unis (TTIP) et le Canada (CETA). L'initiative citoyenne européenne (ICE) demande à la Commission européenne l'arrêt des négociations sur le TTIP et de ne pas ratifier l'accord CETA.

Le 10 novembre 2014, les organisateurs de l'initiative citoyenne européenne ont souligné leurs préoccupations en manifestant avec une cinquantaine de citoyens européens devant la Cour de justice européenne contre l'approche de la Commission européenne dans les dossiers TTIP et CETA.

Pour mémoire, la Commission européenne a rejeté le 15 juillet 2014 la demande d'enregistrement de l'initiative citoyenne européenne, déposée le 11 Septembre 2014. Elle fonde son refus sur deux arguments principaux : Le mandat de négociation du TTIP est un acte préparatoire interne et non pas un acte juridique ayant un impact sur les citoyens européens. En outre, une ICE peut uniquement être formulée de manière positive, donc seulement œuvrer vers l'adoption d'un acte juridique. Une ICE qui propose de ne pas ratifier un acte juridique, n'est pas recevable. Ces deux arguments ne sont pas valables selon le point de vue des organisateurs.

Il n'est pas uniquement question de l'accord de libre-échange : « Notre plainte ne concerne pas uniquement l'ICE Stop TTIP, elle est faite également au nom des futures initiatives citoyennes européennes », a déclaré Michael EFLER, représentant du Comité des citoyens de l'ICE, composé de sept membres. « Lorsqu'il s'agit de négociations de traités internationaux, la Commission européenne cherche systématiquement à exclure les citoyens européens. Les citoyens n'ont pas le droit de s'immiscer dans les négociations en cours, et lorsque les accords se retrouvent finalement sur la table, il est déjà trop tard. Cette interprétation juridique transformerait de nombreuses ICE à venir en tiges de papier ».

Freihandelsabkommen TTIP und CETA

Die europäische Bürgerinitiative legt Berufung beim Europäischen Gerichtshof ein

Über 290 Organisationen aus der Zivilgesellschaft aus ganz Europa haben am 10. November 2014 eine Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hinterlegt. Es geht um die Ablehnung der europäischen Bürgerinitiative (ICE) „Stopp TTIP“ gegen die Freihandelsabkommen mit den Vereinigten Staaten (TTIP) und Kanada (CETA). Die europäische Bürgerinitiative (ICE) ersucht die europäische Kommission um den Stopp der TTIP-Verhandlungen und um die Nichtratifizierung des CETA-Abkommens.



Am 10. November 2014 unterstrichen die Veranstalter der europäischen Bürgerinitiative ihre Besorgnis im Rahmen einer Demonstration mit rund fünfzig europäischen Bürgern vor dem Europäischen Gerichtshof gegen die Vorgehensweise der europäischen Kommission in Sachen TTIP und CETA.

Zur Erinnerung: Die europäische Kommission hatte den Antrag auf die Eintragung der europäischen Bürgerinitiative abgelehnt. Sie begründet ihre Ablehnung mit folgenden beiden Hauptargumenten: Das TTIP-Verhandlungsmandat ist eine interne Vorbereitungshandlung und keine rechtliche Handlung, die sich auf die Bürger Europas auswirkt. Zudem kann eine europäische Bürgerinitiative nur positiv formuliert werden, also im Hinblick auf die Annahme einer Rechtshandlung. Eine europäische Bürgerinitiative mit dem Vorschlag, eine Rechtshandlung nicht zu ratifizieren, ist unannehmbar. Diese beiden Argumente sind nach Ansicht der Veranstalter nicht gültig.

Es geht nicht einzig und allein um die Freihandelsabkommen : „Unsere Beschwerde betrifft nicht nur die Bürgerinitiative Stopp TTIP, sondern gilt im Namen zukünftiger europäischer Bürgerinitiativen“, erklärte Michael EFLER, Stellvertreter des siebenköpfigen Bürgerkomitees der europäischen Bürgerinitiative. „Wenn es sich um die Verhandlung internationaler Abkommen dreht, versucht die europäische Kommission systematisch, die europäischen Bürger außen vor zu lassen. Die europäischen Bürger haben nicht das Recht, sich in die laufenden Verhandlungen einzumischen, und wenn die Abkommen dann auf dem Tisch liegen, ist es schon zu spät. Diese rechtliche Interpretation würde eine ganze Reihe künftiger europäischer Bürgerinitiativen zu Papiertigern machen.“

Accord de libre-échange UE-Etats Unis

Plus de 1 million de signatures récoltées à l'échelon européen contre l'accord de libre échange ! Le quorum nécessaire a également été atteint fin 2014 au Luxembourg

Rarement une initiative européenne telle que « Stop TTIP » a connu un tel succès : plus de 300 organisations à travers l'Europe s'opposent actuellement aux accords de libre-échange UE-Etats Unis (TTIP) et UE-Canada (CETA). Plus d'un million de personnes ont jusqu'ici signé une pétition commune au niveau européen contre ces accords !

Avec la collecte de plus d'un million de signatures, l'initiative a atteint le quorum de signatures requis par l'UE pour une « pétition de citoyens européenne », et ce en l'espace seulement de 2 mois, au lieu du laps de temps possible d'un an !

Conformément aux directives UE, il faut atteindre dans 7 Etats-membres un quorum minimum de signatures. Le Luxembourg est le 6e pays à avoir atteint début décembre 2014 son quorum ! Plus de 4.500 signatures ont pu être récoltées dans ce court laps de temps. Le quorum avait déjà été atteint, avant la fin de l'année 2014, dans au total 8 Etats-membres de l'UE.

Chaque signature démontre que les citoyens s'opposent avec fermeté contre de tels accords à longue portée, qui remettent en cause des droits de protection démocratiques, sociaux, écologiques et des consommateurs. Au cœur se trouvent les tribunaux d'arbitrage extrêmement critiqués : il s'agit en fait d'un système juridique non public « parallèle » dans le cadre duquel une entreprise peut se plaindre de toute politique d'un Etat, qui « menace », p.ex., des bénéfices futurs en raison d'obligations de santé, d'environnement ou sociales.

Mais l'opposition au TTIP et CETA va au-delà de cela : les opposants remettent en question la croissance économique prévue, voire la création d'emplois, et craignent davantage une vaste dérégulation sans emplois supplémentaires et un dumping de droits sociaux et environnementaux dans l'intérêt des grands groupes industriels et au détriment des citoyens.

Les signatures ont été remises le 9 décembre 2014 au siège de la Commission de l'UE à Bruxelles. Des signatures continueront à être récoltées contre les accords, suivant le slogan « En route vers le million supplémentaire ». La pétition « Stop TTIP » peut notamment être signée sur la page web du LCGB (www.lcgb.lu).

Freihandelsabkommen EU-USA

Mehr als 1 Million Unterschriften europaweit gegen Freihandelsabkommen! Das notwendige Quorum wurde Ende 2014 auch in Luxemburg erreicht

Selten kannte eine Europäische Initiative einen derart großen Erfolg wie „Stop TTIP“ über 300 Organisationen quer durch Europa setzen sich derzeit gegen die Freihandelsabkommen EU-Amerika (TTIP) sowie EU-Kanada (CETA) zur Wehr. Über eine Million Menschen haben bis jetzt europaweit eine gemeinsame Petition gegen diese Abkommen unterzeichnet!

Mit der Sammlung von mehr als einer Million Unterschriften hat die Initiative die von der EU geforderte Anzahl an Unterschriften eines „Europäischen Bürgerbegehrens“ erreicht. Dies innerhalb von lediglich 2 Monaten, statt dem möglichen Zeitrahmen von einem Jahr!

Gemäß EU-Vorgaben muss zudem in 7 Mitgliedsstaaten ein Mindestquorum an Unterschriften erreicht werden. Luxemburg hat Anfang Dezember 2014 als sechstes Land an sein Quorum erreicht! Gut 4.500 Unterschriften konnten in dem kurzen Zeitrahmen gesammelt werden. Vor Ende des Jahres 2014 wurde das Quorum bereits in insgesamt 8 EU-Mitgliedstaaten erreicht.

Mit jeder Unterschrift zeigt sich, dass sich die BürgerInnen mit Nachdruck gegen derart weitreichende Abkommen stellen, die demokratische, soziale, ökologische und Verbraucherschutzrechte in Frage stellen. Im Fokus stehen dabei die äußerst umstrittenen Schiedsgerichte: es handelt sich de facto um ein „paralleles“ nicht öffentlich-rechtliches System, im Rahmen dessen ein Konzern gegen jede Politik eines Staates klagen kann, die z. B. wegen Gesundheits-, Umwelt- oder sozialer Auflagen geplante Gewinne „bedroht“.

Die Ablehnung gegen TTIP und CETA geht aber darüber hinaus: die Gegner hinterfragen das in Aussicht gestellte wirtschaftliche Wachstum bzw. die Schaffung von Arbeitsplätzen, und befürchten vielmehr eine weitgehende Deregulierung ohne zusätzliche Arbeitsplätze und einem Dumping von sozialen und Umweltrechten im Interesse von großen Konzernen und auf Kosten der BürgerInnen.

Am 9. Dezember 2014 wurden die Unterschriften am Sitz der EU-Kommission in Brüssel überreicht. Es werden auch weiterhin Unterschriften gegen die Abkommen gesammelt, nach dem Motto „Auf dem Weg zur weiteren Million“. Die Petition „Stop TTIP“ kann u.a. auf der Internetseite des LCGB (www.lcgb.lu) unterschrieben werden.

Le plan d'investissement proposé par la Commission Juncker est insuffisant pour générer une croissance durable et des emplois décents

Les 2 et 3 décembre 2014, le Comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'est prononcé sur le plan d'investissement proposé par la nouvelle Commission européenne. La CES doute que 315 milliards €, répartis sur trois ans, permettront à l'économie européenne de réaliser un véritable tournant. Le plan d'investissement proposé par la CES, bien plus ambitieux, prévoit quant à lui la mobilisation de 2 % du PIB européen par an, sur une période de dix ans. La CES demande à ce que le plan d'investissement inclut des indicateurs sociaux dans les critères de sélection, et demande l'implication des partenaires sociaux dans la mise en place du plan d'investissement. La CES s'inquiète du fait que le plan d'investissement de la Commission s'axe sur les réformes structurelles, risquant de forcer les Etats-membres à établir ainsi des partenariats publics-privés en échange d'une aide financière.

Le Comité exécutif de la CES a également appelé la nouvelle Commission à mettre en place une stratégie forte en matière de santé et de sécurité au travail en Europe. Le cadre 2014-2020 en matière de santé et de sécurité de juin 2014 ignore les recommandations du Parlement européen et les demandes de la CES. La résolution adoptée par le Comité exécutif présente quatre actions urgentes à l'attention de la nouvelle Commission. La CES appelle celle-ci à définir des limites européennes contraignantes d'exposition pour un nombre élargi de substances toxiques. Actuellement, de telles limites n'ont été reconnues au niveau de l'UE que pour trois substances cancérogènes ; la CES demande d'élargir cette liste à 50 substances cancérogènes. La mise en place d'une directive sur les troubles musculo-squelettiques est également reconnue comme une priorité par la CES, de même que la nécessité de mesures législatives sur les risques psychosociaux liés au travail.

Le Comité exécutif fut l'occasion de prendre position sur la gouvernance économique de l'UE, sur laquelle la Commission prévoit de faire le point dans une communication le mois prochain. La CES entend contribuer à cette révision et recommande dans ce cadre plusieurs modifications de fond jugées nécessaires pour établir un cadre efficace pour la gouvernance économique européenne. Il est notamment demandé à ce que la dimension sociale soit placée au cœur de la gouvernance économique européenne, ainsi que la définition de meilleurs indicateurs. Finalement, le rôle des partenaires sociaux dans le cadre du processus de décision de la gouvernance économique doit être renforcé.

Der von der Juncker-Kommission vorgeschlagene Investitionsplan reicht nicht für nachhaltiges Wachstum und würdige Arbeitsplätze aus

Am 2. und 3. Dezember 2014 äußerte der EGB-Exekutivausschuss sich zum Investitionsplan, der von der neuen europäischen Kommission vorgeschlagen wird. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) bezweifelt, dass die 315 Milliarden €, über drei Jahre verteilt, zu einem wirklichen Umschwung in der europäischen Wirtschaft führen werden.

Der vom EGB vorgeschlagene Investitionsplan, der weitaus ehrgeiziger ist, sieht die Freigabe von 2 % des europäischen Bruttosozialprodukts jährlich über zehn Jahre vor. Der EGB fordert, dass der Investitionsplan soziale Indikatoren bei den Auswahlkriterien beinhaltet und dass die Sozialpartner bei der Umsetzung des Investitionsplanes beteiligt werden. Der EGB ist besorgt darüber, dass der Investitionsplan der Kommission sich auf strukturelle Reformen konzentriert und somit die Mitgliedsländer der Europäischen Union dazu zwingt, öffentlich-private Partnerschaften gegen finanzielle Beihilfen einzugehen.

Der EGB-Exekutivausschuss hat desweiteren an die neue Kommission appelliert, eine starke Strategie im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa an den Tag zu legen. Der Rahmen 2014-2020 in Sachen Gesundheit und Sicherheit von Juni 2014 entbehrt den Empfehlungen des Europaparlamentes und der Forderungen des EGB. Die Resolution, die vom Exekutivausschuss verabschiedet wurde, stellt der neuen Kommission vier dringende Aktionen vor. Der EGB ruft die Kommission dazu auf, die zwingenden europäischen Expositionsgrenzwerte für eine erweiterte Zahl von Giftstoffen festzulegen. Zur Zeit sind derartige Grenzwerte noch nicht in der EU für drei krebserregende Substanzen anerkannt worden. Der EGB fordert die Erweiterung dieser Liste auf 50 krebserregende Stoffe. Die Umsetzung einer Richtlinie über Muskel- und Skelettbeschwerden wird ebenfalls vom EGB als eine Priorität erkannt, ebenso wie die Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen gegen beschäftigungsbedingte psychosoziale Risiken.

Der Exekutivausschuss war die Gelegenheit zur Stellungnahme zur Wirtschaftsführung der EU, zu der die Kommission eine entsprechende Mitteilung im kommenden Monat plant. Der EGB beabsichtigt einen Beitrag zu dieser Überarbeitung und empfiehlt in diesem Rahmen mehrere grundsätzliche Änderungen, die für die Schaffung eines effizienten Rahmens für die europäische Wirtschaft notwendig sind. Gefordert wird u.a., dass die soziale Dimension zum Kernstück der europäischen Wirtschaftsführungsrolle wird, sowie die Festlegung besserer Indikatoren. Außerdem muss die Rolle der Sozialpartner im Rahmen des Beschlussverfahrens in Sachen Wirtschaftsführungsrolle verstärkt werden.

I. Mai-Feier mit Umzug in Bettemburg und anschließendem Ausflug nach Bad Ems (1.-3. Mai 2015)



PROGRAMM

Freitag, 1. Mai 2015

Abfahrt morgens per Bus ab Mamer, Bartringen, Strassen zum **I. Mai-Meeting des LCGB in Bettemburg**.

Nach dem I. Mai-Meeting Abfahrt per Bus Richtung Bad Ems, mit einem **Mittagessen** unterwegs im **Restaurant St. Erasmus in Trassem**.

Bad Ems liegt zwischen dem Taunus und dem Westerwald, an der Lahn. Als Kurort ist Bad Ems berühmt geworden durch den deutschen Kaiser Wilhelm I. und durch die russische Zarenfamilie.

Abendessen im 4-Sterne-Hotel Häcker's Grand Hotel

(Römerstraße, 1-3 D-56130 BAD EMS) mit Wellness, Blockhaussauna, finnische Sauna, von den Emser Quellen gespeistes Thermalbad, Bademantel im Zimmer.

Samstag, 2. Mai 2015

Abfahrt nach dem Frühstück **per Bus nach Weilburg**, die Perle an der Lahn ist eine Stadt mit vielen Gesichtern. Die ehemalige Residenzstadt Weilburg mit ihrem beeindruckenden Barockschloss und Schlossgarten.

Weilburg war jahrhundertlang Sitz eines dem Hause Nassau entstammenden Adelsgeschlechtes, aus dem das heutige großherzogliche Haus von Luxemburg hervorgeht.

Morgens Besichtigung des Schlosses mit Fremdenführung.

Mittagessen im Schlosshotel, Menü „Ritterbuffet“ Nach dem Mittagessen freie Zeit zur Verfügung, Rundgang durch den Schlossgarten, sowie die Altstadt oder das Museum.

Um 16 Uhr Rückfahrt nach Bad Ems (freie Besichtigung Bad Ems, Casino oder Wellness, Bad u.s.w. im Hotel) und **Abendessen im Hotel**.

Sonntag, 3. Mai 2015

Abfahrt nach dem Frühstück (mit Koffer) per Bus nach **Limburg**.

Morgens entdecken Sie die Stadt Limburg. Die Altstadt ist eine der wenigen unzerstörten mittelalterlichen Stadtkerne Deutschlands, **die ältesten Fachwerkhäuser sind aus dem 13. Jahrhundert, sowie der St. Georg Dom gebaut 1215** im Stil der rheinischen Romanik (eventuell Sonntagsmesse).

Mittagessen in der Altstadt im **Gasthaus „Burgkeller“**.

Nach dem Mittagessen **Besichtigung zu Fuß mit Fremdenführer der Altstadt**.

Gegen 16h30 Abfahrt per Bus Richtung Luxemburg (kein Abendessen).

KOSTENBETEILIGUNG

Sektionsmitglieder + Partner	350 € / pro Person
Mitglieder einer anderen Sektion	375 € / pro Person
Nichtmitglieder	400 € / pro Person
Einzelzimmerzuschlag	60 €

IM PREIS INBEGRIFFEN

2x Büffet (Frühstück) 3x Mittagessen, 2x Abendessen, Bus und geführte Besichtigungen. Alle Zimmer haben Ausblick auf die Lahn, Dusche oder Bad W.C., Telefon und TV.

Bitte zuerst telefonisch Kontakt aufnehmen mit Francis GLEIS (Tel. : 31 03 46). Es können nur die ersten 44 Anmeldungen berücksichtigt werden.

Letzter Anmeldetermin ist am 1. März 2015 (wegen der Hotelreservierung). Als gültige Anmeldung zählt die Überweisung von 50 % des Gesamtbetrages.

CCPL-KONTO

Kontoinhaber LCGB, Kontonummer **LU78 1111 0016 4795 0000**, BIC CCPLLULL, Vermerk „3 Tage Bad Ems“.



Francis LOMEL

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

Nei Weeër fir 2015

2015 gëtt e Joer wou den LCGB eng Prioritéit op Terrainsaarbecht a Formatioun leet. An deenen leschten Méint hunn ech mir bei der enger oder anerer Entreprise e méi genau d'Bild verschafft a festgestallt, dass den Delegéierten an en Mandat eragewielt gëtt, dann awer net richtig weess wéi en am Interêt vun sengen Mataarbechter respektiv vun senger Gewerkschaft soll schaffen. An hei setzen ech 2015 den Hiewel un a kommen bei iech an ären Betrib a mir analyséieren mat jidderengem gemeinsam wat seng Erwaardungen, seng Ideeën an seng Virstellungen sinn.

Sech enger Delegatiounswahl ze stellen ass deen éischten Schrëtt, e Gewielten awer dann ze sinn an seng Mataarbechter effizient ze verrieden respektiv hinnen weider ze hëllefen léiert een net vun haut op muer. Dofir bidden mir zukünfteg Formatiounen un, wou mir eisen Leit Grondkenntnisser iwwert hir Rechter a Pflichten als Delegéierten esou wéi d'Aarbechtsgesetz mat op de Wee ginn. Dës Formatiounen fannen esouwuel an Eenzelgespräicher, an Zesummenaarbecht mat eisem INFO-CENTER an dann awer och emol am Betrib statt. Nëmmen esou kann een fir d'Zukunft eng konsequent Gewerkschaftsaarbecht am Betrib offrëieren, déi unerkannt an respektéiert gëtt.

Nodeems mir eis Delegéierten op e gudden gewerkschaftspoliteschen Niveau bruecht hunn, ginn mir e weideren Schrëtt. Eng Persoun alleng kann Positives bewierken awer e Grupp vun Leit, eng Equipe, kann zesummen vill méi einfach Konstruktives schafen an op de Wee bréngen. Wat ass am Liewen och méi demotivant wéi alleng do ze stoen. Also versichen mir nieft eisen Haaptleit eng flott Equipe am Betrib opzebauen, déi sech géigesäiteg ënnerstëtzen. Den Equipegeescht fördert eng Zesummegehéieregkeet, Kreativitéit, d'Motivatioun awer och de kriteschen Bléck.

Ech weess dass ech ganz vill vun eisen Leit erwaarden, awer ëmgedréit ass natierlech och gefuer. 2015 steet meng Dir an der Stad permanent fir all Gespréich oder Rotschlo op. Op Wonsch kommen ech och bei iech an de Betrib. Ech baséieren eis nei Aarbecht net op theoretescht Gefasels, mee ech wëll terrainorientéiert schaffen.

Eis Delegéierten, Militanten a Memberen maachen d'Liewen vun dëser Gewerkschaft aus. An dofir wëll ech all dës Leit, déi jo zu eiser Gewerkschaft dem LCGB gesot hunn, zu méi wéi 100-Prozent ënnerstëtzen.

Fir 2015 wënschen ech eis alleguerten en erfollegräicht Joer.

D'Annette FONCK geet an seng wuelverdénkten Pensioun

Den 19. Dezember 2014 huet eis Aarbechtskollegin Annette FONCK säin Abschied an der LCGB-Zentral gefeiert.

D'Annette war zënter 1975 am LCGB aktiv huet zulescht mam Generalsekretär Francis LOMEL der Gewerkschaft hier Bezierker an Sektionen betrëit.

Annette, mir wënschen dir fir deng Pensioun alles Guddes, vill flott an roueg Momenter an virun allem eng gutt Gesondheet.



Un weekend à Paris

Le weekend du 25 et 26 octobre 2014, le LCGB a organisé un voyage à Paris. 75 membres, délégués et militants ont participé à ce voyage pour passer deux belles journées dans la capitale française.



Ein Wochenende in Paris

Am Wochenende vom 25. und 26. Oktober 2014 hat der LCGB eine Reise nach Paris organisiert. 75 Mitglieder, Personalvertreter und Militanten haben an dieser Reise teilgenommen und zwei wunderschöne Tage in der französischen Hauptstadt verbracht.



LCGB-Sektion Gemeinde Sanem

Ausflug nach Dresden

Die LCGB-Sektion Gemeinde Sanem organisierte vom 8. Dezember bis zum 11. Dezember 2014 einen Ausflug nach Dresden. Die rund 30 Teilnehmer verbrachten einige schöne Tage zusammen und besuchten u.a. den Dresdener Weihnachtsmarkt.



LCGB-Sektioun Gemeng Suessem

33. Quetschefest

D'LCGB Sektioun Gemeng Suessem huet den 21. September 2014 hiert 33. Quetschefest gefeiert. Vum 9. bis den 12. September 2014 hunn mir 250 Kilo Quetschen zu Quetschekraut verkacht an em déi 500 Glieder agefëllt. Sonndes war et dann esou wäit an et ass fir iwwer 100 Leit Judd mat Gaardebounen, Sauermous, Speckgromperen, e Stéck Quetschentaart, an och eng gutt Taass Kaffi servéiert ginn. Genau esou haten mir och Glieder Quetschekraut zum Verkaf. Nomëttes gouf Bingo gespillt, Quetschekraut verkaf an der Kaffisstuff gouf Quetschentaart servéiert.



Journée Internationale des Femmes 2015

Réservez désormais le samedi 7 et
dimanche 8 mars 2015

Day and night – Reclaim your rights ! / Jour et nuit –
Réclame tes droits ! / Tag und Nacht – Her mit unseren
Rechten ! / Dag a Nuecht – Fir eis Rechter !

**Ce mot d'ordre guide les activités de la
plateforme JIF en 2015.**

PROGRAMME

Samedi, 7 mars : Marche de nuit (marche non-mixte)

Réclamons le droit de marcher dans la rue – de jour comme de nuit – sans nous faire insulter et sans devoir être accompagnées par un homme. Nous voulons être respectées en tant qu'individues et pouvoir marcher telles que nous sommes. Libres, majeures et vaccinées, pas besoin d'être escortées !

Dimanche, 8 mars : Rencontre culturelle et féministe (pour toutes et tous)

Célébrons le 8 mars avec une touche de culture féministe et dans une ambiance de détente et de rencontre ! Au Centre culturel Neimënster au Grund, partenaire de la JIF2015, nous proposons des ateliers (chant, autodéfense), une pièce de théâtre, un village-information, des expositions, de la musique et de la danse. Petite restauration sur place ; garderie d'enfants prévue.

Plus d'informations

Le programme détaillé sera bientôt publié sur le site internet **www.fraendag.lu**. Pour les spectacles payants de l'Apéro-Jazz avec Erika Stucky et de « Nipples Theory », une œuvre entre danse et théâtre, la prévente se fait via la billetterie Neimënster.

La plateforme JIF2015 se compose de :

CID | Fraen an Gender – Centre pour l'égalité de traitement –
CLAE – Conseil National des Femmes du Luxembourg – CSF –
Déi Gréng – Déi Lénk – Entente sans frontières – Europa
Donna – Femmes en détresse – Femmes communistes –
Femmes socialistes – Initiativ Liewensufank – Jonk Gréng –
LCGB – LGVI – OGBL – Planning Familial Luxembourg – Rosa
Lëtzebuerg – Union des Femmes



**Comme nous, notre prêt auto
et notre assurance ne font qu'un !**



Prêt auto + assurance. Réponse en 2 heures.



LACAFFE & ASSOCIÉS

Agence Principale d'Assurances

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

Tél.: 57 23 11 - GSM: 661 437 440

nathalie.lacaffe@foyer.lu

AGENDA			
Datum	Auerzeit	Evenement	Uertschaft
01. März 2015		LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht: Schluechtfest	
07. März 2015	22:00	International Fraendag 2015: Fraen-Nuetsmarsch	
08. März 2015	11:30	International Fraendag 2015: Kultur, Begéinung an Informatioun	Abtei Neimënster, Lëtzebuerg
08. März 2015	11:30	LCGB-Sektioun Nidderfeelen: Wanterfest	Hennesbau, Nidderfeelen
14.-15. März 2015	11:00	LCGB-Stand um 32. Festival des Migrations	LuxExpo, Kierchbierg
1. Mee 2015		1. Mee-Feier vum LCGB zu Beetebuerg	Beetebuerg

GENERALVERSAMMLUNGEN 2015				
Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft	Riedner
BEZIERK NORDEN				
01. Februar 2015	11:30	LCGB-Sektioun Atert	Restaurant Kugener, Arsdorf	Francis LOMEL
07. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Merscheid (Vianden)	Lokal Koepp Jemp, Hoscheid-Dickt	Francis LOMEL
07. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Woolz	Auberge Michel Rodange, Woolz	Charles HENNICO
08. Februar 2015	10:30	LCGB-Sektioun Groussbus	Porsall, Groussbus	Carlo WAGENER
28. Februar 2015	18:30	LCGB-Sektioun Stauséi	Gemengesall, Boulaide	Francis LOMEL
01. März 2015	11:30	LCGB-Sektioun Eschdurf	Hotel Braas, Eschdurf	Carlo WAGENER
08. März 2015	10:00	LCGB-Sektioun Nidderfeelen	Hennesbau, Nidderfeelen	Aloyse KAPWEILER
14. März 2015	11:00	LCGB-Sektioun Uewersauer	Restaurant Kugener, Arsdorf	Francis LOMEL
BEZIERK OSTEN/ZENTRUM				
13. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Miersch	Blannenheem, Berschbach/Miersch	Charles HENNICO
6. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Jonglenster	Euro Hotel, Gonnereng	Francis LOMEL
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Bartreng-Stroossen-Mamer	Parhaus, Stroossen	Francis LOMEL
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Mondorf/Altewies	Restaurant Kohn, Altewies	Patrick DURY
27. März 2015	19:30	LCGB-Sektioun Uelzecht/Syrdall	Sandweiler	Francis LOMEL
28. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Walfer	Mëllerëferstuff, Steesel	Carlo WAGENER
BEZIERK SÜDEN				
06. Februar 2015	19:30	LCGB-Sektioun Schëffleng	Veräinshaus, Schëffleng	Patrick DURY
07. Februar 2015	16:00	LCGB-Sektioun Déifferdeng	Hall La Chiers, Déifferdeng	Patrick DURY
12. Februar 2015	19:30	LCGB-Sektioun Dippech	Kulturzentrum, Dippech	Francis LOMEL
13. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Äischen	Kulturzentrum, Äischen	Francis LOMEL
27. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht	Jugendhaus, Esch/Uelzecht	Patrick DURY
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Gemeng Suessem	Parhaus, Bieles	Charles HENNICO

Eis Verstuewen

D'LCGB-Sektioun Atert huet déi traureg Flicht, den Doud
vun hiren treien a laangjäregen Member
Heinz OTTO (genannt Heinz)
matzedeelen.

Mir wäerten hien ëmmer a beschter Erënnerung behalen a drécken senger Famill eist häerzlechste Bäileed aus.



FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés
le 6 avril 2015 (Lundi de Pâques), le 1^{er} mai 2015 (Fête du travail),
le 14 mai 2015 (Ascension) et le 25 mai 2015 (Lundi de Pentecôte)

LCGB-INFO CENTER BÜROS GESCHLOSSEN

Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben
am 6. April 2015 (Ostermontag), am 1. Mai 2015 (Tag der Arbeit),
am 14. Mai 2015 (Christi Himmelfahrt) und am 25. Mai (Pfingstmontag) geschlossen.

Wir wünschen Frohe Weihnachten und ein frohes neues Jahr 2015.



Combien de différences y-a-t-il entre les deux images ?

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 06 mars 2015 au plus tard à l'adresse suivante:

« **Soziale Fortschrëtt** »
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
 ou un mail à skaufmann@lcgb.lu

Le prix à gagner : deux radioréveils.

Bonne chance !

Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder?

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 6. März 2015 an folgende Adresse:

„**Soziale Fortschrëtt**“
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
 oder eine E-Mail an: skaufmann@lcgb.lu

Zu gewinnen gibt es zwei Radiowecker.

Viel Glück !



Réponse du Soziale Fortschrëtt n° 03/2014

Quel chiffre remplace le point d'interrogation au milieu ? : 17

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt n° 03/2014

Welche Zahl ersetzt das Fragezeichen in der Mitte? : 17

Gewonnen haben / Gagnants :

Lucien KLEES (OBERKORN)
Nathalie BINTZ (SCHIFFLANGE)

85

119

136

?

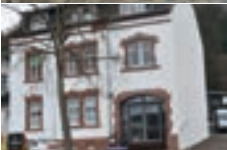
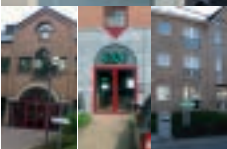
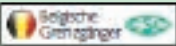
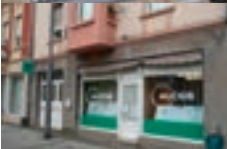
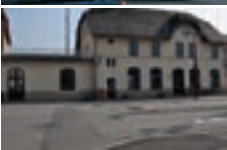
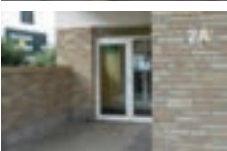
204

272

187

© DIKE PRESS

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS

		Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
	INFO-CENTER Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) Fax : +352 49 94 24-249 E-mail : infocenter@lcgb.lu						
	LUXEMBOURG (L-1351) 11, rue du Commerce ☎ +352 49 94 24-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
	ESCH/ALZETTE (L-4132) 1-3, Grand-rue ☎ +352 54 90 70-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
	ETTELBRUCK (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy ☎ +352 81 90 38-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
	 MERZIG (D-66663) Saarbrücker Allee, 23 ☎ +49 (0) 68 61 93 81-778		9h00-12h00 13h00-16h00				
	 TRIER (D-54295) Schönbornstrasse, 1 ☎ +49 (0) 651 46 08 76 41 Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42		10h00 – 16h00		10h00 – 16h00		
	 THIONVILLE (F-57100) 1, place Marie Louise ☎ +33 (0) 38 28 64-070	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
	 ARLON, BASTOGNE, MALMEDY ☎ +32 (0) 63 24 20 40 E-mail: p.conrotte@acv-csc.be	ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : tous les matins de 09h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00 BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : tous les mardis de 18h00 à 19h30 MALMEDY (39, route de Falize) : tous les mardis de 14h00 à 18h00					
	 ST. VITH Klosterstrasse, 16 ☎ +32 (0) 87 85 99 32 ☎ +32 (0) 87 85 99 32 E-mail: rpeters@acv-csc.be		09h00 – 12h00		14h00 – 18h00		
	DIFFERDANGE (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) ☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI GSM : +352 621 276 075 E-mail : burdiff@pt.lu		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00
	DUDELANGE (L-3450) 7-9, rue du Commerce Résidence Roxy ☎ +352 51 19 61			08h30 – 12h00			
	WASSERBILLIG (L-6601) Place de la Gare ☎ +352 74 06 55 Consultas em lingua portuguesa GSM : +352 621 262 010 – Reinaldo CAMPOLARGO E-mail : camporei@pt.lu	09h00 – 12h00			17h30 – 19h30		
	WILTZ (L-9544) 2, rue Hannelanst ☎ +352 95 00 89				08h30 – 11h30		



I. MEE

BEETEBUERG

www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

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