

# SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°2/2012



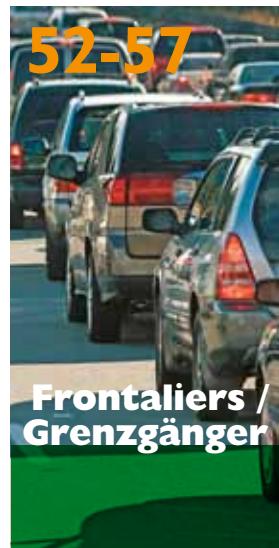
**Le LCGB revendique que le nouveau système de pensions garantisse à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations**

**Der LCGB fordert, dass alle Versicherten im Hinblick auf das neue Rentensystem über die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten verfügen)**

# Sommaire n°2/2012

**3-4** Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé /  
Die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors

**48-49** Vos questions / Ihre Fragen



**64-73** D'Liewen am LCGB

## SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Editeur:  
**LCGB**

Président:  
**Patrick DURY**

Rédacteur responsable:  
**Christophe KNEBELER**

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

Photos couverture:  
**Christophe KNEBELER**

Imprimé et expédié par:  
**Saint-Paul Luxembourg**  
**2, rue Christophe Plantin**  
**L-2988 Luxembourg**

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

# Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé



**Patrick DURY**

Président national du LCGB  
pdury@lcgb.lu

L'année 2012 sera sans nul doute marquée par la réforme de notre système de pensions. Les syndicats ont refusé le projet gouvernemental, le LCGB, pour sa part, a organisé un grand rassemblement le 7 mars 2012 à Niederanven avec la participation de plus de 600 de ses membres et militants.

L'année 2012 risque, comme ce fut déjà le cas pour l'année 2011, de devenir une nouvelle année record en ce qui concerne les licenciements ou pertes d'emploi suite aux divers faillites, fermetures, restructurations ou plans sociaux des sociétés et entreprises concernées.

Plus de 750 personnes sont à la recherche d'un emploi suite aux faillites des sociétés Socimmo et Mangen, environ 750 salariés à reclasser par la cellule de

reclassement (CDR) suite à la fermeture de différentes installations d'ArcelorMittal sur les sites de Rodange et de Schifflange; au moins 100 licenciements négociés par des plans sociaux au sein de notre place financière (Banco Itaú, Swedbank et autres). A cela s'ajoutent de nombreux licenciements individuels pour des « raisons non-inhérentes à la personne » (plus de 300 salariés ont ainsi eu recours aux services des bureaux de consultation du LCGB).

**Derrière chaque emploi perdu se trouve un salarié et toute une famille qui sont lourdement touchés par le drame vécu.** Nous ne disposons (à l'exception du modèle social de notre sidérurgie) actuellement d'aucun moyen pour sauvegarder l'existence et le niveau de vie des salariés concernés par un licenciement pour des raisons économiques.

Le LCGB a finalisé ses idées et revendications au sein d'une brochure disponible au LCGB et présentera prochainement ses réflexions au gouvernement.

A la base de notre modèle se trouve une cellule de gestion des sureffectifs créée dans chaque secteur de l'économie luxembourgeoise. Cette cellule reprend, en cas de perte d'emploi, le salarié en charge afin de lui procurer

dans le plus bref délai une occupation auprès d'un autre employeur. L'ADEM, en tant que structure de coordination de ces cellules, pourra, le cas échéant, également organiser des transferts entre les secteurs économiques.

Dans le cas où le salarié ne pourra pas reprendre un emploi, l'économie sociale et solidaire pourra jouer son rôle. Une occupation auprès d'une initiative de l'emploi pourra être complétée par des mesures de formation continue, la priorité des démarches étant de réaffecter le salarié au plus vite à une occupation stable auprès d'un nouvel employeur.

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

Comme partout dans le monde, licenciements et pertes d'emploi font partie de la réalité économique et sociale au Luxembourg. Derrière chaque licenciement ou perte d'emploi, il existe cependant de multiples raisons : des crises conjoncturelles ou结构nelles, les effets de la globalisation croissante de l'éco-

nomie ou les adaptations dues à l'introduction du marché unique européen; sans oublier les mesures prises par les entreprises pour augmenter la productivité dans un but de rester compétitif sur les marchés nationaux, interrégionaux et mondiaux, les innovations technologiques qui rendent certaines catégories de travail obsolètes et le fait que certains salariés n'arrivent plus à s'adapter aux mutations de l'économie et, par conséquent, au monde du travail.

L'évolution de notre économie entraîne donc constamment des changements sur notre marché du travail, et par conséquent les salariés du secteur privé sont de plus en plus fréquemment confrontés à de nombreuses mutations et adaptations. Les plus forts arrivent à suivre cette évolution, les plus faibles risquent de sortir durablement de ce système et de se retrouver dans la précarité.

Dans le souci de la sauvegarde de l'existence des salariés, nous avons l'obligation de créer des structures et des instruments permettant d'encadrer ces salariés qui n'arrivent plus à garder leur place sur le marché du travail en mutation et de leur donner l'aide et l'assistance nécessaires pour qu'ils ne tombent pas durablement dans le chômage.

**Brochure du LCGB „Sauvegarde de l'existence des salariés“ (voir page 14)**

# Die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors



**Patrick DURY**

Président national du LCGB  
pdury@lcgb.lu

Das Jahr 2012 wird ohne Zweifel als das Jahr der Rentenreform in die Annalen unseres Landes eingehen. Die Gewerkschaften haben das Reformvorhaben der Regierung abgelehnt. Der LCGB veranstalte seinerseits am 7. März 2012 in Niederanven eine Informationsversammlung an der mehr als 600 Mitglieder und Militanten teilnahmen.

Das Jahr 2012 droht – wie bereits das Jahr 2011 – ein neues Rekordjahr der Entlassungen oder Arbeitsplatzverluste infolge von Konkursen, Betriebsschließungen, Umstrukturierungen oder Sozialplänen zu werden.

Über 750 Menschen suchen eine neue Arbeit nach den Konkursen der Firmen Socimmo und Mangen, ungefähr 750 Arbeitnehmer müssen nach der Schließung verschiedener Anlagen von ArcelorMittal Rodingen und

Schifflingen in der cellule de reclassement (CDR) untergebracht werden, und mindestens 100 Entlassungen im Finanzsektor müssen über Sozialpläne abgewickelt werden (Banco Itaú, Swedbank und andere). Hinzu kommt eine ganze Reihe von Einzelentlassungen aus „nicht personenbezogenen Gründen“ (mehr als 300 Arbeitnehmer haben sich diesbezüglich an die Beratungsstellen des LCGB gewandt).

**Hinter jedem Arbeitsplatzverlust stehen ein Arbeitnehmer mit seiner Familie, alle beide werden von einem derartigen Drama empfindlich getroffen.** Wir haben derzeit (abgesehen vom Sozialmodell unserer Stahlindustrie) keine echte Möglichkeit zur Absicherung der Existenz und des Lebensstandards derjenigen, die aus wirtschaftlichen Gründen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Der LCGB hat seine Ideen und Forderungen in einer Broschüre, die beim LCGB erhältlich ist, verfasst und wird demnächst der Regierung seine Überlegungen unterbreiten.

Unser Modell basiert auf einer Struktur, welche die in den einzelnen Zweigen der Luxemburger Wirtschaft anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte auffängt. Diese Auffangstruktur übernimmt beim Arbeitsplatzverlust den betroffenen Arbeitnehmer, um ihm binnen kürzester

Frist eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu verschaffen. Als Koordinationsstruktur dieser Auffangstrukturen kann das Arbeitsamt (ADEM) je nach Fall ebenfalls eine Vermittlung von einem Wirtschaftszweig zu einem anderen vornehmen.

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

Sollte diese Möglichkeit scheitern, wird der betroffene Arbeitnehmer außerordentlichen gemeinnützigen Arbeiten zugewiesen, damit er einer dezenten und vernünftigen Beschäftigung nachgehen und seinen Lebensstandard halten kann. Die Vermittlung eines festen Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber muss in diesem Zusammenhang stets eine absolute Priorität genießen.

Wie überall auf der Welt sind Entlassungen und Arbeitsplatzverluste auch Teil der wirtschaftlichen und sozialen Realität Luxemburgs. Die Gründe für eine Entlassung oder einen Arbeitsplatzverlust sind jedoch vielschichtiger Natur: konjunkturelle oder strukturelle Krisen, die Folgen der fortschreitenden

Wirtschaftsglobalisierung oder Umstrukturierungen infolge der Einführung des europäischen Binnenmarkts, Produktivitätssteigerungsmaßnahmen mit dem Ziel auf den nationalen, interregionalen und weltweiten Märkten wettbewerbsfähig zu bleiben, technische Neuerungen, durch die gewisse Arbeitsplätze nicht mehr von Nöten sind und der Umstand, dass bestimmte Arbeitnehmer nicht mehr mit dem Wandel der Wirtschaft und folglich der Arbeitswelt Schritt halten können.

Die Entwicklung unserer Wirtschaft bringt unablässige Veränderungen auf unserem Arbeitsmarkt mit sich, so dass die Arbeitnehmer im Privatsektor in immer schnelleren Rhythmus mit zahlreichen Anpassungen und Veränderungen konfrontiert werden. Die Stärkeren folgen dieser Entwicklung, während die Schwächeren Gefahr laufen, dauerhaft aus diesem System zu fallen und unter unsicheren Verhältnissen leben zu müssen.

Mit dem Ziel der Existenzabsicherung vor Augen haben wir die Pflicht für die Schaffung von Strukturen und Instrumenten zu sorgen, damit jene Arbeitnehmer, die nicht mehr auf dem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt in Beschäftigung bleiben können, betreut werden und die erforderliche Hilfe und Unterstützung bekommen können, um nicht dauerhaft zur Arbeitslosigkeit verdammt zu sein.

**LCGB-Broschüre „Sauvegarde de l'existence des salariés“ (siehe Seite 14)**

# Consultations

## NOUVEAUX HORAIRES à partir du 2 AVRIL 2012

de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00  
du lundi au vendredi, sauf mercredi après-midi  
Bureaux: Luxembourg, Esch s/Alzette, Ettelbrück, Thionville

## NOUVEAU BUREAU À TRÈVES à partir du 3 AVRIL 2012

Schönbornstrasse, D-54295 Trier  
Tél: +49 (0) 651 99 14 13 07  
Fax: +49 (0) 651 99 14 13 08  
Tous les mardis et jeudis de 10h00 à 16h00



# Beratungen

## NEUE ÖFFNUNGSZEITEN ab dem 2. APRIL 2012

8 Uhr 30 bis 12 Uhr, 13 Uhr bis 17 Uhr  
montags bis freitags, außer mittwochs nachmittags  
Büros: Luxemburg, Esch/Alzette, Ettelbrück, Thionville

## NEUES BÜRO IN TRIER ab dem 3. APRIL 2012

Schönbornstrasse, D-54295 Trier  
Tel: +49 (0) 651 99 14 13 07  
Fax: +49 (0) 651 99 14 13 08  
Dienstags und donnerstags von 10 bis 16 Uhr

**NOVA COLABORAÇÃO**  
à partir de 30 de março de 2012

## ADVOGAL – Consórcio de Advogados de Portugal

No quadro de um contrato de colaboração, os advogados do ADVOGAL põem os seus serviços à disposição dos membros do LCGB para qualquer assunto jurídico a tratar ou defender em Portugal.

Na última sexta-feira de cada mês, das 14:00 às 18:00 horas excepto em Julho, Agosto e Dezembro,

Consultas unicamente mediante marcação pelo telefone **+352 49 94 24 – 444**

ou pelo e-mail: **advogal@lcgb.lu**



**Juntos,  
por sua causa.**

Se tem assuntos legais  
em Portugal, conte connosco.

Marcações pelo telefone:  
**(+352) 49 94 24 – 444**  
ou pelo e-mail:  
**advogal@lcgb.lu**

Disponíveis no LCGB, na última  
**Sexta-feira de cada mês,**  
excepto Julho, Agosto e  
Dezembro.

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

**NOUVELLE COLLABORATION**  
à partir du 30 MARS 2012

## ADVOGAL – Consortium d'avocats du Portugal

Dans le cadre d'un contrat de collaboration avec le LCGB, les avocats de ADVOGAL mettent leurs services à disposition des membres du LCGB pour toute affaire juridique à défendre au Portugal.

Chaque dernier vendredi du mois de 14h00 à 18h00,  
sauf juillet, août et décembre

Consultations uniquement sur rendez-vous par téléphone  
au numéro : **+352 49 94 24 – 444**

ou par e-mail : **advogal@lcgb.lu**

# Programm

I. Mee 2012  
**Waasserbëlleg**

08.00-09.00 Auer

**Kaffi a Croissants**

Centre Culturel (route de Luxembourg)

09.15 Auer

**Opstellen vum Cortège**

Centre Culturel (route de Luxembourg)

09.30 Auer

**Départ vum Cortège**

Route de Luxembourg

**Dépôt vun enger Gerbe**

Monument aux morts

Grand-rue - rue des Bergers - route d'Echternach

Rue du Bocksberg - rue des Roses - rue Duchscher

10.00 Auer

**Manifestatioun**

Schoulhaff (hannert dem Centre Culturel)

Usprooch vum LCGB - Nationalpresident Patrick DURY

11.15 Auer

**Réception (Centre Culturel)**





- ARRIVÉE MANIFESTATION / ANKUNFT MANIFESTATION
- PARKING BUS (PENDANT MANIFESTATION / WÄHREND DER MANIFESTATION)
- RASSEMBLEMENT - DÉPART CORTÈGE

PARKING - AUTO

P+R Aire de Wasserbillig

PARKING - BUS

Vun 08.00 - 12.30 Auer : BUS-NAVETTE via Centre Culturel - all 10 Minuten  
Hannert der Sportshaal

## Bei schlechtem Wieder

08.00 - 09.00 Auer

**Kaffi a Croissants**

Centre Culturel (route de Luxembourg)

09.30 Auer

**Dépôt vun enger Gerbe**

Monument aux morts

09.40 - 10.45 Auer

**Manifestatioun**

Schoulhaff (hannert dem Centre Culturel)

Usprooch vum LCGB - Nationalpresident Patrick DURY

11.00 Auer

**Réception** (Centre Culturel)

# Les finances du LCGB et de la VITA sont saines

Suite aux différents reportages dans les médias au sujet d'un endettement de 2 millions € du LCGB auprès de sa caisse de prévoyance mutuelle VITA et dans un souci de transparence, le LCGB tient à donner des clarifications au sujet de cette information.

La fiduciaire Fiducial Expertise est en charge depuis le 2 mai 2011 de la comptabilité du groupe LCGB entier. La fiduciaire a dressé les bilans 2010 du LCGB et de sa caisse de prévoyance mutuelle VITA. Ces bilans laissent apparaître un endettement du LCGB auprès de la caisse de prévoyance mutuelle VITA qui a progressivement augmenté de 515.144 € en 2000 à 2,42 millions € en 2010. Cet endettement est dû à un certain nombre de transferts d'argent. Il est à noter que la créance correspondante a clairement figuré à titre de créance dans tous les bilans adoptés par l'assemblée générale de la VITA.

Nonobstant la conformité des bilans approuvés, le LCGB tient à souligner que la pratique des vases communicants d'une entité vers une autre a été arrêtée en 2011.

Le LCGB tient à souligner les constats suivants :

A aucun moment les prestations pour les membres de la VITA n'étaient et ne seront mises en cause par ce transfert d'argent (le patrimoine de la VITA dont la majeure partie est constituée par des valeurs immobilières s'élève à 7,47 millions €).

Afin de pouvoir régulariser la dette du LCGB auprès de la VITA, plusieurs pistes de solution sont actuellement envisagées. Soit la partie des immeubles du LCGB correspondant à sa dette auprès de la VITA sera transcrit à la caisse de prévoyance mutuelle ou bien le Foyer des Syndicats Chrétiens contractera une hypothèque sur ces immeubles pour que le LCGB puisse rembourser la dette à la VITA.

De nombreux efforts ont été menés depuis 2011 pour restructurer aussi rapidement que possible le syndicat et ses finances et ce sans augmentation des cotisations à charge des membres du syndicat. Au cours d'une seule année, la restructuration du syndicat et de ses finances a permis de garantir une gestion courante sans problèmes de liquidités. Les efforts menés au niveau des finances du LCGB ont donc été couronnés d'un succès car l'endettement du LCGB a pu être réduit de 1,05 millions € en 2011 à 560.000 € en 2012. Notons également que les cotisations n'ont effectivement pas été augmentées et que le LCGB a même pu offrir en pleine période de restructuration de nouvelles prestations à ses membres.

Les travaux menés par la fiduciaire ont permis d'évaluer en détail le patrimoine du LCGB à au moins 5,3 millions €. Cette somme se compose pour la plus grande partie d'une créance de 5,036 millions € envers le Foyer des Syndicats Chrétiens, une a.s.b.l. qui est la propriétaire des bâtiments sis 11-13, rue du Commerce à Luxembourg ainsi que du bureau du LCGB et des commerces avoisinants à Ettelbrück. A noter que la valeur des immeubles du Foyer des Syndicats Chrétiens est actuellement sous-évaluée et que leur valeur s'élève au moins à 9 millions €.

Finalement, le LCGB tient à souligner que dans une première phase l'état des finances a été vérifié et que dans une deuxième phase la structure juridique du groupe LCGB sera passée sous revue.

# Die Finanzen des LCGB und der VITA sind gesund

Nach mehreren Medienberichten über eine Verschuldung des LCGB in Höhe von 2 Millionen € gegenüber seiner Vorsorgekasse VITA, möchte der LCGB in dieser Angelegenheit für Klarheit sorgen.

Die Buchhaltungsgesellschaft Fiducial Expertise ist seit dem 2. Mai 2011 mit der Buchhaltung der gesamten LCGB-Gruppe beauftragt. Sie hat die Bilanz 2010 des LCGB und der LCGB-Vorsorgekasse VITA erstellt. Aus diesen Bilanzen geht eine Schuld des LCGB gegenüber der Vorsorgekasse VITA hervor, die allmählich von 515.144 € im Jahre 2000 auf 2,42 Millionen € im Jahre 2010 angestiegen ist. Diese Schuld ist auf eine Reihe von Geldtransfers zurückzuführen. Es sei dazu bemerkt, dass die entsprechende Schuldforderung klar und deutlich als solche in den Bilanzen, die von der Generalversammlung der VITA verabschiedet wurden, vermerkt ist.

Ungeachtet der Konformität der verabschiedeten Bilanzen möchte der LCGB darauf hinweisen, dass die Praxis der Geldverschiebungen von einer Einheit zur anderen im Jahre 2011 eingestellt wurde.

Der LCGB möchte des Weiteren folgendes unterstreichen:

Zu keinem Zeitpunkte waren die Leistungen für die VITA-Mitglieder durch diesen Geldtransfer gefährdet (das Vermögen der VITA, das mehrheitlich aus Immobilien besteht, beläuft sich auf 7,47 Millionen €).

Zur Begleichung der Schuld des LCGB gegenüber der VITA werden zurzeit mehrere Lösungsansätze ins Auge gefasst: entweder wird der Anteil der Immobilien des LCGB in Höhe der Schuld gegenüber der VITA letzterer überschrieben oder aber der Foyer des Syndicats Chrétiens belastet diese Immobilien mit einer Hypothek, damit der LCGB seine Schuld bei der VITA tilgen kann.

Seit 2011 wurden zahlreiche Bemühungen unternommen, um möglichst bald die Gewerkschaft und ihre Finanzlage ins Reine zu bringen, und dies ohne Beitragserhöhung zu Lasten der Gewerkschaftsmitglieder. Innerhalb eines einzigen Jahres erlaubte die Umstrukturierung der Gewerkschaft und ihrer Finanzen das Tagesgeschäft ohne Liquiditätsschwierigkeiten zu führen. Die Bemühungen auf der finanziellen Ebene des LCGB waren erfolgreich, da die Schulden des LCGB von 1,05 Millionen € im Jahre 2011 auf 560.000 € im Jahre 2012 reduziert werden konnten. Es sei angemerkt, dass die Mitgliedsbeiträge tatsächlich nicht angehoben wurden und der LCGB sogar inmitten seiner Umstrukturierung seinen Mitgliedern neue Leistungen zur Verfügung stellen konnte.

Die Arbeit der Buchhaltungsgesellschaft erlaubte eine präzise Veranschlagung des Vermögens des LCGB auf mindestens 5,3 Millionen €. Dieses Vermögen setzt sich zum größten Teil zusammen aus einer Schuldforderung von 5,036 Millionen € an den Foyer des Syndicats Chrétiens, einer V.o.E., welche die Eigentümerin der Gebäude in der Rue du Commerce, 11-13 in Luxemburg-Stadt sowie des LCGB-Büros und der anliegenden Geschäfte in Ettelbrück ist. Es sei dazu angemerkt, dass der Wert der Immobilien des Foyer des Syndicats Chrétiens zur Zeit zu niedrig angesetzt ist und sich in Wirklichkeit auf mindestens 9 Millionen € beläuft.

Schlussendlich möchte der LCGB hervorheben, dass in einer ersten Phase die finanzielle Lage überprüft wurde und nun in einem zweiten Schritt die Rechtsstruktur der LCGB-Gruppe unter die Lupe genommen wird.



Comité exécutif du 9 janvier 2012

## Le LCGB revendique un système de pensions qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations!!!

Lors de sa réunion du 9 janvier 2012, le comité exécutif du LCGB a mené une première discussion sur l'avant-projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. Suite à cette discussion, le comité exécutif a pu retenir une série de réflexions et de revendications en vue d'une pérennisation de notre système de pensions.

Le projet du gouvernement se base sur une croissance économique moyenne de 3 % par an et une croissance de l'emploi de 1,5 % par an au cours des quarante prochaines années. Dans ce contexte, le LCGB tient à souligner que la politique économique menée par le gouvernement luxembourgeois doit se concentrer sur une diversification de notre tissu économique afin d'éviter un monolithisme économique.

Dans sa forme actuelle, le projet du gouvernement amènera une dégradation des prestations. Voilà pourquoi **le LCGB revendique impérativement une harmonisation du plafond en matière de pensions qui existe actuellement entre le secteur privé et le secteur public.**

Le LCGB regrette dans ce contexte également que l'introduction d'un régime complémentaire public (2<sup>e</sup> pilier) annoncé en 2011 n'ait finalement pas été retenue dans l'avant-projet de loi. Vu que les pensions complémentaires constituent un instrument qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin, **le LCGB revendique que chaque assuré doit avoir accès à un régime de pension complémentaire (2<sup>e</sup> pilier).**

Vu ces constats, **un accord du LCGB est uniquement envisageable si tous les assurés peuvent bénéficier d'un système de pensions qui leur garantit les mêmes droits, possibilités et obligations.**

**Au sujet du système d'ajustement des pensions au niveau de vie,** le comité exécutif du LCGB a décidé qu'**'aucune modulation de ce système ne pourra être décidée aussi longtemps que la cotisation globale ne sera augmentée.**

En outre, **le LCGB revendique l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive.** Afin d'inciter plus de jeunes à poursuivre des études, **les années d'études ne devraient plus être considérées comme des années assimilées, mais comme des années cotisées.**

Finalement, le LCGB tient à souligner que la version actuelle de l'avant-projet de loi sur la réforme de notre système de pensions est loin d'être un texte global sur la réforme à entamer. En effet, l'avant-projet de loi n'inclut aucune référence sur la loi concernant le reclassement professionnel, sur le droit au travail partiel et sur le pacte pour l'emploi des personnes âgées annoncé par le Premier Ministre Jean-Claude Juncker le 16 décembre 2011. Le LCGB attend donc du gouvernement qu'il retravaille le texte de l'avant-projet pour inclure ces éléments qui manquent actuellement dans le projet de loi sur la réforme de notre système de pensions.



Lors d'une réunion de travail commune en date du 6 février 2012, Tom DOMINIQUE, Inspecteur de la Sécurité Sociale 1<sup>ère</sup> classe, a répondu aux questions des membres du comité exécutif et des secrétaires syndicaux du LCGB et a en même temps fourni des renseignements supplémentaires sur le projet de réforme des pensions.

Am 6. Februar 2012 hat Tom DOMINIQUE, Inspektor I. Klasse der Sozialen Sicherheit, sich in einer gemeinsamen Arbeitssitzung den Fragen des LCGB-Exekutivkomitees und der LCGB-Gewerkschaftssekretären gestellt und gleichzeitig weitere Erklärungen zur Rentenreform gegeben.

Exekutivkomitee vom 9. Januar 2012

## Der LCGB fordert, dass das Rentensystem allen Versicherten die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten garantiert!!!

In seiner Sitzung vom 9. Januar 2012 hat das LCGB-Exekutivkomitee eine erste Diskussion über den Gesetzesvorentwurf zur Rentenreform geführt. Im Anschluss an diese Diskussion hat das Exekutivkomitee im Hinblick auf die Absicherung unseres Rentensystems eine Reihe von Überlegungen geführt und mehrere Forderungen getroffen.

Die Regierungsvorschläge beruhen auf einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 3 % pro Jahr und einem Beschäftigungssteigerung von 1,5 % pro Jahr innerhalb der nächsten vierzig Jahre. In diesem Zusammenhang möchte der LCGB betonen, dass die von der Regierung verfolgte Wirtschaftspolitik sich auf eine wirtschaftliche Diversifizierung konzentrieren muss damit ein wirtschaftlicher Monolithismus verhindert werden kann.

In seiner aktuellen Fassung werden die Regierungsvorschläge Leistungsverschlechterungen sich bringen. **Der LCGB fordert aus diesem Grunde ausdrücklich, dass die zurzeit bestehenden Rentenbeitragsdeckel im Privatsektor und im öffentlichen Dienst harmonisiert werden.**

Der LCGB bedauert in diesem Zusammenhang ebenfalls, dass die im Jahre 2011 angekündigte staatliche Zusatzpension (2. Säule der Altersvorsorge) letztendlich nicht im Gesetzesvorentwurf zurückbehalten wurde. **Der LCGB fordert, dass jeder Versicherter ein Anrecht auf eine Zusatzpension (2. Säule der Altersvorsorge) haben muss,** da eine Zusatzpension es jedem Versicherten bei Bedarf ermöglicht seine Rente aufzubessern

**Eine Zustimmung seitens des LCGB** ist aus diesen Gründen **nur denkbar wenn garantiert werden kann, dass alle Versicherten im Hinblick auf das Rentensystem über die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten verfügen.**

**In Punkt Rentenanpassung** hat das LCGB-Exekutivkomitee beschlossen, dass **dieses Systems nicht moduliert werden darf so lange die Gesamtbeiträge nicht erhöht wurden.**

**Der LCGB fordert** außerdem **die Einführung ein reelles Anrecht auf einen progressiven Vorruhestand.** Studienjahre dürfen künftig nicht mehr als assimilierte Jahre gesehen werden, sondern müssen als Beitragsjahre verrechnet werden, damit mehr junge Menschen dazu angespornt werden zu studieren.

Abschließend möchte der LCGB betonen, dass die aktuelle Fassung des Gesetzesvorentwurfs zur Rentenreform weit von einem Gesamttext über die umzusetzende Reform entfernt ist. In der Tat bezieht der Vorentwurf sich weder auf das Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung („reclassement“), noch auf das Gesetz über die Teilzeitarbeit oder auf den Beschäftigungspakt für ältere Arbeitnehmer; letzterer wurde von Premierminister Jean-Claude Juncker am 16. Dezember 2011 angekündigt. Der LCGB erwartet sich nun von der Regierung, dass sie den Text des Gesetzesvorentwurfs so überarbeitet, dass diese zum jetzigen Zeitpunkt noch fehlenden Elemente im Gesetzesentwurf zur Rentenreform mitberücksichtigt werden.

## Pérenniser notre système de pensions sans imposer une réduction des pensions

Le 28 février 2012 a eu lieu un échange de vue constructif entre le LCGB et le parti politique Déi Lénk sur la réforme envisagée de notre système de pensions. En guise d'introduction, Déi Lénk ont souligné que le projet de réforme actuel doit être situé dans le cadre des discussions qui pendant au moins 20 ans visaient à remettre en cause le système de pensions publique. Vu ce constat, Déi Lénk critiquent avant tout que le Gouvernement prévoit de changer la formule de calcul des pensions sur une période de 40 ans et de fixer déjà maintenant les modalités de ce changement par voie législative. Une fois la loi votée, une marche en arrière s'avérera donc très difficile. Ainsi, tous les salariés qui ont encore la majeure partie de leur vie professionnelle devant eux se verront d'office réduire leurs pensions dans l'avenir et ce indépendamment de l'état des réserves et de l'évolution économique des prochaines années.

Pour sa part, le LCGB a résumé les grandes lignes de sa position sur la réforme envisagée (cf. page 9).

Pour conclure, Déi Lénk ont présenté une série de pistes de réflexions pour des modèles de financement alternatifs qui pourraient garantir la pérennisation à long terme de notre système actuel d'assurance pension et ce sans coupures au niveau des pensions. Tout d'abord, l'augmentation de la cotisation globale ne doit en aucun cas constituer un sujet tabou puisque cette mesure pourrait permettre de faire contribuer tous les partenaires (Etat, patronat, salariés) de manière égale. Une autre piste qui est actuellement analysée par Déi Lénk est le déplafonnement du montant cotisable, mais sous condition qu'une discussion approfondie soit menée sur un droit dégressif à partir d'un certain seuil. Finalement, les réserves énormes du Fonds de pensions pourraient également être utilisées de manière plus constructive en permettant p.ex. aux salariés de conclure des prêts immobiliers à taux raisonnables. Le LCGB a pris note de ces réflexions et complétera prochainement sa position dans le dossier par ses propres propositions sur des modèles de financement alternatifs.



### Meinungsaustausch über die Reform unseres Rentensystems

## Unser Rentensystem muss ohne auferlegte Rentensenkung aufrechterhalten werden

A m 28. Februar 2012 fand ein konstruktiver Meinungsaustausch zwischen dem LCGB und der Partei Déi Lénk über die geplante Rentenreform statt. Als Einleitung unterstrichen Déi Lénk, dass der derzeitige Reformentwurf sich in den bereits seit mindestens zwei Jahrzehnten geführten Diskussionen im Hinblick auf einen fortschreitenden Abbau des öffentlichen Rentensystems ansiedle. Déi Lénk kritisieren daher vor allem, dass die Regierung plane, die Berechnungsformel für die Renten über einen Zeitraum von 40 Jahren zu ändern und bereits jetzt über die Modalitäten dieser Veränderung auf dem Gesetzesweg festlegen wolle. Wenn das Gesetz einmal verabschiedet worden ist, wird es sehr schwierig werden, noch mal zu früheren Verhältnissen zurückzukehren. Somit werden alle Arbeitnehmer, die noch den größten Teil ihres Berufslebens vor sich haben, von Rechts wegen weniger Rente erhalten, gleich welche Rücklagen vorhanden sind und gleich wie die Wirtschaft sich in den kommenden Jahren weiterentwickeln wird.

Der LCGB fasste seinerseits in groben Zügen seinen Standpunkt zur geplanten Rentenreform zusammen (siehe Seite 9).

Abschließend stellten Déi Lénk eine Reihe Gedanken zu alternativen Finanzierungsquellen, die den langfristigen Fortbestand des derzeitigen Rentenversicherungssystems, auch ohne Einschnitte bei den Rentenbeträgen, gewährleisten könnten, vor. An erster Stelle darf eine Anhebung der Gesamtbetragssätze auf keinen Fall ein Tabuthema bleiben, weil bei einer derartigen Maßnahme alle Partner (Arbeitgeber, Staat und Arbeitnehmer) in gleicher Weise ihren Beitrag leisten würden. Déi Lénk denken zurzeit ebenfalls über die Abschaffung der Beitragsobergrenze dar, wobei jedoch erst einmal grundsätzlich über einen ab einer bestimmten Obergrenze abnehmenden Anspruch diskutiert werden muss. Außerdem könnten die riesigen Rentenrücklagen nützlicher eingesetzt werden, zum Beispiel indem Arbeitnehmer Immobilienkredite zu vernünftigen Zinssätzen aufnehmen können. Der LCGB nahm diese Überlegungen zur Kenntnis und wird demnächst seinen Standpunkt in dieser Sache mit eigenen Vorschlägen zu alternativen Finanzierungsquellen ergänzen.

## Echange de vues sur l'actualité politique et sociale

Le 15 mars 2012, le LCGB a rencontré des représentants du Groupe parlementaire LSAP pour un échange de vues sur l'actualité politique dont notamment le **projet de réforme de notre système des pensions** qui était au cœur des discussions.

Pour mémoire, le LCGB revendique que la réforme doit aboutir à un système de pensions qui garantit que chaque assuré dispose des mêmes droits, obligations et possibilités. Pour cela, il faut d'abord harmoniser le plafond cotisable entre secteur privé et secteur public. S'y ajoute encore qu'un système de pensions complémentaire public devrait être mis en place au niveau de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP).

Pour sa part, le LSAP a souligné qu'il demeure résolument attaché à un système de pension par répartition et à un financement tripartite et paritaire (Etat, patronat, salariés). En outre, le LSAP s'est prononcé contre un abaissement du plafond cotisable et estime qu'une augmentation des cotisations présente en ce moment une solution de facilité qui va surtout au détriment des assurés et des générations futures. Ceci dit, le LSAP plaide pour un débat constructif et ouvert sur la réforme du système des pensions avec tous les partenaires sociaux.

Pour conclure, les deux interlocuteurs ont mené un échange de vues sur le **dialogue social luxembourgeois** et la **situation des finances publiques**. Ils se sont mis d'accord d'entretenir à l'avenir un échange d'idées régulier sur l'actualité politique et sociale.



### Unterredung zwischen dem LCGB und der LSAP

## Meinungsaustausch über die politische und soziale Aktualität

Am 15. März 2012 traf sich der LCGB mit Vertretern der LSAP-Fraktion für einen Meinungsaustausch über die aktuelle politische Lage, unter anderem den **Gesetzesentwurf der Rentenreform**, der einer der Schwerpunkte des Gespräches war.

Zur Erinnerung: Der LCGB fordert, dass die Rentenreform allen Versicherten die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten einräumen muss. Dazu muss zunächst einmal der Rentenbeitragsdeckel im Privatsektor und im öffentlichen Dienst harmonisiert werden. Außerdem müsste über die Nationalen Rentenkasse (CNAP) ein öffentliches Zusatzpensionssystem eingeführt werden.

Die LSAP hob ihrerseits hervor, dass sie entschieden daran festhält, dass das Rentensystem weiterhin auf verteilten Lasten beruht und auf einer Finanzierung mit gleichen Beiträgen für die drei Partner (Staat, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) fußt. Außerdem ist die LSAP gegen eine Herabsetzung des Rentenbeitragsdeckels und ist der Ansicht, dass eine Anhebung der Beiträge zurzeit eine Bequemlichkeitslösung wäre, die in erster Linie zu Lasten der Versicherten und künftigen Generationen gehen würde. Daher plädiert die LSAP für eine offene und konstruktive Debatte über die Rentenreform unter Einbindung aller Sozialpartner.

Die beiden Gesprächspartner haben sich des Weiteren über den **Sozialdialog** und über die **Lage der öffentlichen Finanzen** ausgetauscht und vereinbarten für die Zukunft einen regelmäßigen Gedankenaustausch über die politische und soziale Aktualität.

Conférence publique du 7 mars 2012

## Plus de 600 personnes sont venues s'informer sur la réforme de notre système de pensions

Le 7 mars 2012, le LCGB avait invité à une conférence publique au Centre culturel « Am Sand » à Niederanven. Le sujet de la soirée : le projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. A cette occasion, le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO a été l'orateur principal de cette conférence pour présenter les grandes lignes de la réforme.

Suite aux explications fournies par le Ministre, l'Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO a brièvement présenté les points clés du projet de loi et la position du syndicat sur la réforme proposée. Le président national du LCGB Patrick DURY a souligné dans ce contexte que le LCGB s'engage pour un système de pensions qui confère à chaque assuré les mêmes droits, obligations et possibilités.

Une fois cette partie officielle terminée, l'heure était venue aux questions et réponses. Nombreux étaient ceux qui ont profité de l'occasion pour poser leurs questions parfois très personnelles au Ministre présent qui a ensuite fourni les explications demandées.

Après une heure de questions-réponses, la soirée c'est terminée dans un cadre convivial avec une agape.



## Mehr als 600 Personen haben teilgenommen, um sich über die Rentenreform zu informieren

Am 7. März 2012 hatte der LCGB zu einer öffentlichen Konferenz im Kulturzentrum „Am Sand“ in Niederanven eingeladen. Thema dieses Abends: der Gesetzesentwurf zur Rentenreform. Aus diesem Anlass nahm Gesundheits- und Sozialminister Mars DI BARTOLOMEO als Hauptredner teil, um die Grundzüge der Reform vorzustellen.

Im Anschluss an die Erklärungen des Ministers hat der Beigeordnete Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Paul DE ARAUJO kurz die wesentlichen Knackpunkte des Gesetzestextes und die Position der Gewerkschaft zu besagtem Text vorgestellt. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat seinerseits hervorgehoben, dass der LCGB sich für Rentensystem, dass allen Versicherten die gleichen Rechte, Pflichten und Chance gewährt, einsetzen wird.

Nachdem dieser offizielle Teil des Abends abgeschlossen war, konnten die Teilnehmer ihre Fragen zur geplanten Reform stellen. Viele Teilnehmer haben die Gelegenheit ergriffen, um dem anwesenden Minister ihre oftmals sehr persönlichen Überlegungen und Fragestellungen mitzuteilen in der Hoffnung eine Antwort zu bekommen.

Nach einer Fragerunde von einer Stunde klang der Abend in gemütlicher Runde aus.





## Meeting de protestation des syndicats luxembourgeois « Non à la réduction des pensions! Il y a des alternatives! »

Le 19 mars 2012, les syndicats luxembourgeois LCGB, OGBL, CGFP, ALEBA, Syprolux et FNCTTFEL avaient invité à un meeting de protestation au Tramsschapp à Limpertsberg/Luxembourg. Le sujet du soir: le projet de loi sur la réforme du système de pensions luxembourgeois.

Dans son discours, le président national du LCGB Patrick DURY a évoqué les soucis et craintes des salariés du secteur privé à ce sujet. Pour le LCGB, cette réforme ne doit pas et ne peut pas se faire au détriment de l'Homme.

Le discours du président national du LCGB au meeting de protestation du 19 mars 2012 peut être visionné sur Internet à l'adresse suivante :  
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



## Protestmeeting der Luxemburger Gewerkschaften: „Nein zu Pensionskürzungen! Es gibt Alternativen!“

Am 19. März 2012 hatten die Luxemburger Gewerkschaften LCGB, OGBL, CGFP, ALEBA, Syprolux und FNCTTFEL zu einem Protestmeeting im Tramsschapp in Limpertsberg/Luxembourg eingeladen. Thema das Abends: der Gesetzesentwurf über die Rentenreform.

In seiner Rede hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY diesbezüglich die Sorgen und Ängste der Arbeitnehmer des Privatsektors mit Bezug auf diese Reform Revue passiert. Für den LCGB kann und darf diese Reform nicht am Mensch vorbei gehen.



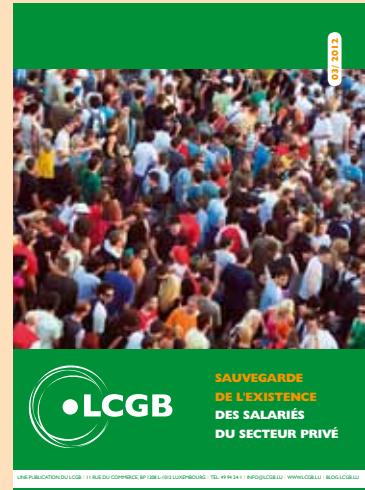
Die Rede des LCGB-Nationalpräsident auf dem Protestmeeting vom 19. März 2012 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:  
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>

## NOUVELLE BROCHURE DU LCGB : Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

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

## NEUE LCGB-BROSCHÜRE : Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

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



## NOUVEAU : La déclaration pour l'impôt sur le revenu de l'année 2011 en un coup d'œil

La nouvelle brochure du LCGB portant sur la déclaration d'impôt pour 2010 est disponible sur notre site Internet [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) et sous forme imprimée auprès du LCGB et de ces collaborateurs.

## NEU: Die Einkommenssteuererklärung für das Jahr 2011 auf einen Blick

Die neue LCGB-Broschüre über die Steuererklärung für das Jahr 2010 kann von unserer Internetseite [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) heruntergeladen werden und ist in gedruckter Form beim LCGB und seinen Mitarbeitern erhältlich.

## Mangen Constructions S.A.

# Une nouvelle faillite dans le secteur du bâtiment

Depuis des mois, les syndicats étaient en contact permanent avec la direction de l'entreprise, le Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur et le Ministère du Travail et de l'Emploi afin de suivre l'évolution de la situation de l'entreprise. Malgré les interventions, aucune solution n'a été trouvée pour sauver l'entreprise et ses 225 emplois. L'entreprise n'est plus en mesure d'honorer ses engagements envers ses salariés et ses fournisseurs.

Les syndicats LCGB et OGBL ont organisé le 21 février 2012 au siège central du LCGB une réunion d'information pour les 225 salariés de l'entreprise pour les informer sur les démarches à suivre dans le cadre d'une faillite. Les salariés ont été libérés par la direction pour pourvoir y assister.

Le LCGB et l'OGBL ont demandé que la faillite soit prononcée par le tribunal compétent dans les plus brefs délais après le dépôt de bilan afin de réduire au maximum la période d'incertitude et d'attente des salariés et de leurs familles. La faillite de Mangen Constructions S.A. a effectivement été déclarée un jour après cette réunion d'information, le 22 février 2012.

Le 2 mars 2012, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que des responsables de l'ADEM ont invité l'ensemble du personnel de Mangen Constructions S.A. à une réunion portant sur la préparation de leurs déclarations de créances et de leur inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

Comme lors de la faillite de l'entreprise de construction Socimmo en 2011, les syndicats revendentiquent que le gouvernement luxembourgeois fasse tout son possible pour verser des avances sur leurs salaires impayés afin d'éviter aux salariés d'être privés de revenus pendant plusieurs mois. A ce sujet, une entrevue a eu lieu le 7 mars 2012 au Ministère du Travail et de l'Emploi.

## Nova falência no sector da construção

Desde há meses que os sindicatos mantêm um contacto permanente com a direcção da empresa, o Ministério da Economia e do Comércio Externo e o Ministério do Trabalho e do Emprego, a fim de acompanharem a evolução da situação da empresa.

Apesar das intervenções, não se encontrou nenhuma solução para salvar a empresa e os seus 225 empregos. A empresa não pode respeitar os seus compromissos para com os assalariados e os fornecedores.

Os sindicatos LCGB e OGBL organizaram em 21 de Fevereiro de 2012, na sede central do LCGB, uma reunião de informação para os 225 assalariados da empresa, no intuito de os informar sobre as formalidades a seguir no quadro de uma falência. Os assalariados foram liberados pela direcção para poderem assistir à reunião.

O LCGB e o OGBL pediram que a falência fosse proferida pelo Tribunal competente o mais depressa possível após a apresentação do pedido de declaração de falência, para reduzir ao máximo o período de incerteza e de expectativa dos assalariados e das suas famílias. A falência de Mangen Constructions S.A. foi declarada efectivamente um dia depois desta reunião de informação, ou seja em 22 de Fevereiro de 2012.

Em 2 de Março de 2012, os sindicatos LCGB e OGBL e os responsáveis da ADEM convidaram todo o pessoal da Mangen Constructions S.A. para uma reunião sobre a preparação das suas declarações de créditos e a sua inscrição como solicitadores de emprego na ADEM.

Como aquando da falência da empresa de construção Socimmo em 2011, os sindicatos exigem que o governo luxemburguês faça tudo para efectuar adiantamentos sobre os salários não pagos, a fim de evitar aos assalariados serem privados de rendimentos durante vários meses. A este respeito, houve um encontro em 7 de Março de 2012 no Ministério do Trabalho e o Emprego.



Entrevues politiques de janvier 2012

## La nouvelle équipe dirigeante du LCGB se présente

Suite au renouvellement de l'équipe dirigeante du LCGB fin 2011, une série d'entrevues politiques ont eu lieu en janvier 2012. Ces entrevues ont d'abord servi d'occasion pour présenter la nouvelle équipe et le programme de travail du LCGB pour l'année 2012. Selon les attributions des différents interlocuteurs, une série de sujets d'actualité ont également pu être abordés.

**Entrevue avec le Président de la Chambre des Députés Laurent MOSAR / Unterredung mit dem Präsidenten der Abgeordnetenkammer Laurent MOSAR (04.01.2012)**



**Entrevue avec le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER / Unterredung mit Premierminister Jean-Claude JUNCKER (05.01.2012)**



**Entrevue avec la Ministre des Classes Moyenne et de l'Egalité des Chances Françoise HETTO-GAASCH / Unterredung mit der Mittelstands- und Chancengleichheitsministerin Françoise HETTO-GAASCH (11.01.2012)**



Politische Unterredungen im Januar 2012

## Die neue Führungs-mannschaft des LCGB stellt sich vor

Nachdem Ende 2011 die Führungsmannschaft des LCGB erneuert wurde, fanden im Januar 2012 eine Reihe politische Unterredungen statt. Diese Unterredungen hatten vor allem zum Zweck die neue Mannschaft und das Arbeitsprogramm des LCGB für das Jahr 2012 vorzustellen. Entsprechend der Aufgabenbereiche der verschiedenen Gesprächspartner wurden ebenfalls mehrere Aktualitätsthemen angesprochen.

**Entrevue avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures Claude WISELER / Unterredung mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur Claude WISELER (12.01.2012)**



**Entrevue avec la Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Mady DELVAUX-STEHRES / Unterredung mit der Ministerin für Erziehung und Berufsausbildung (19.01.2012)**



**Entrevue avec la Ministre de la Famille et de l'Intégration Marie-Josée JACOBS / Unterredung mit Familien- und Integrationsministerin Marie-Josée JACOBS (24.01.2012)**



Entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail

## Le Gouvernement est prêt à discuter de la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

Le 10 janvier 2012, le LCGB a rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour aborder les mesures à envisager pour sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé.

Le Ministre du Travail est disposé à discuter de la mise en place de mesures qui permettent de garantir la stabilité de l'existence des salariés du secteur privé. A titre d'exemple, la cellule de reclassement dans le secteur de la sidérurgie constitue un instrument très important qui permet de sauvegarder l'existence des salariés en temps de crise. Selon le LCGB, la cellule de reclassement (CDR) pourrait servir de modèle pour mettre en place un instrument de sauvegarde de l'existence au niveau national. D'autres pistes sont actuellement creusées par le LCGB et seront résumées dans un document de réflexion sur le sujet.

Le Ministre du Travail a ensuite souligné que **l'Etat propose déjà maintenant une série de mesures visant à diminuer les pertes d'emploi ou à réduire le chômage**: remboursement des cotisations sociales pour travailleurs âgés, contrats de travail spécifiques pour jeunes, chômage partiel, etc. Les contrats à durée indéterminée (CDI) doivent toujours rester la règle, mais une augmentation des périodes de renouvellement des contrats à durée déterminée (CDD) ou l'orientation du chômeur vers le travail intérimaire pourront constituer selon le Ministre Schmit des pistes pour amener des demandeurs d'emploi vers un emploi stable et durable.

Pour sa part, **le Ministre du Travail préconise une approche plus préventive permettant de mieux encadrer les salariés du secteur privé pour sauvegarder leurs existences**. Ceci est d'autant plus important parce que le chômage partiel est à nouveau en train d'augmenter, surtout dans le secteur de l'industrie, et les demandes relatives au reclassement professionnel vont également en croissant d'un mois à l'autre. Les maladies psychosomatiques et l'épuisement professionnel («burnout») deviennent de plus en plus fréquents et sont assez souvent liés à la charge de travail ou à l'ambiance au sein des entreprises. S'y ajoute encore la problématique du harcèlement moral («mobbing»). La santé au travail constitue donc également un élément à ne pas négliger dans les mois à venir. Dans ce domaine, les délégues devront dans l'avenir jouer un rôle plus important et plus efficace et des réflexions à ce sujet seront prochainement présentées dans l'avant-projet de loi sur le dialogue social au sein des entreprises. Le LCGB pour sa part a réitéré sa demande faite de longue date pour une loi sur l'harcèlement moral.



Unterredung zwischen dem LCGB und dem Arbeitsminister

## Die Regierung ist bereit über die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor zu diskutieren

Am 10. Januar 2012 traf der LCGB den Arbeitsminister Nicolas SCHMIT zwecks Erörterung der Maßnahmen, die für die Existenzsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor werden müssten.

Der Arbeitsminister hat sich bereit erklärt über die Einführung von Maßnahmen, die für eine stabile Existenzgrundlage der Arbeitnehmer im Privatsektor sorgen, zu reden. So stellt beispielsweise in der Stahlindustrie die sogenannte Cellule de Reclassement (CDR) ein sehr wichtiges Mittel zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer in Krisenzeiten dar. Nach Auffassung des LCGB könnte diese Struktur sehr wohl als Modell zur Einrichtung eines Existenzsicherungsinstrumentes auf Landesebene dienen.

Der Arbeitsminister hob anschließend hervor, dass **der Staat bereits heute einige Maßnahmen zur Einschränkung der Beschäftigungsverluste beziehungsweise zur Senkung der Arbeitslosigkeit biete**: Erstattung der Sozialbeiträge für ältere Arbeitnehmer, spezielle Arbeitsverträge für Jugendliche, Kurzarbeit, usw. Zwar müssten die unbefristeten Arbeitsverhältnisse (CDI) nach wie vor die Regel sein, doch könnten eine Vermehrung der Verlängerungszeiträume befristeter Verträge (CDD) oder die Orientierung von Arbeitssuchenden zu einer Zeitarbeit ebenfalls Möglichkeiten bieten, um Arbeitssuchenden eine feste, dauerhafte Beschäftigung zu beschaffen, so der Arbeitsminister.

**Der Arbeitsminister bricht** seinerseits **eine Lanze für einen eher vorbeugenden Ansatz, d.h. eine bessere Betreuung der Arbeitnehmer des Privatsektors zwecks Absicherung ihrer Existenz**. Eine solche Herangehensweise ist umso wichtiger, weil die Teilzeitbeschäftigenzungen zurzeit zunehmen, insbesondere in der Industrie, und die Arbeitsvermittlungsanträge sich ebenfalls von Monat zu Monat häufen. Es treten immer häufiger psychosomatische Krankheiten und Burnout auf, recht oft in Folge des Arbeitsdrucks oder des in den Betrieben herrschenden Klimas, zu schweigen von der Problematik des Mobbings. Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein Thema, das in den kommenden Monaten nicht unter den Tisch fallen darf. In dieser Thematik muss den Delegierten in Zukunft eine zunehmend wichtigere und wirkungsvollere Rolle zu fallen. Diesbezügliche Überlegungen werden demnächst in dem Vorentwurf des Gesetzes über den Sozialdialog in den Betrieben formuliert. Der LCGB hat seine bereits mehrere Jahre alte Forderung nach einem Anti-Mobbing-Gesetz wiederholt.

## Entrevue entre le LCGB et le Ministre des Finances

# Echange de vue sur le projet de charte LCGB pour les élections sociales 2013

Le 17 janvier 2012, le LCGB a rencontré le Ministre des Finances Luc FRIEDEN pour un échange de vues sur le projet de Charte LCGB pour les élections sociales 2013 qui constitue le programme d'action du syndicat pour les années 2013–2018 et qui est actuellement discuté au sein des différentes structures du LCGB.

Au sein des entreprises, le LCGB s'engagera pour une **modernisation de la politique contractuelle** dans le but d'offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités et perspectives et de développer pour l'ensemble des salariés des conventions collectives crédibles qui se basent sur les fonctions réellement exercées sur le terrain. Le Ministre FRIEDEN a souligné à ce sujet que la politique contractuelle constitue un outil d'excellence qui permet d'une part de venir en aide aux entreprises frappées par la crise et d'autre part de négocier des améliorations pour les salariés si les entreprises se portent bien. Une bonne politique contractuelle est ainsi le garant de la paix sociale au sein des entreprises et constitue donc un avantage pour les entreprises luxembourgeoises.

En outre, le LCGB s'engagera pour un **renforcement de l'employabilité des salariés du secteur privé**. De nos jours, formation et emploi sont étroitement liés, l'un étant de plus en plus la condition de l'autre. Ceci vaut aussi bien pour la formation initiale que pour la formation continue. Au sujet de la formation initiale, le LCGB mènera au début de l'année 2012 des discussions avec des patrons d'entreprise pour aborder la problématique de l'apprentissage au Luxembourg. Le Ministre FRIEDEN salue cette initiative du LCGB et partage l'avis du syndicat que l'apprentissage doit faire partie intégrante d'une politique tendant à assurer l'employabilité des salariés du secteur privé.

Ensuite, le LCGB s'engagera avant tout pour une **défense du pouvoir d'achat et pour la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé**. Vu la perte de pouvoir d'achat que les salariés du secteur privé vont subir suite à la modulation de l'index et étant donné l'absence de mesures ou structures qui permettent de compenser le risque encouru par les salariés du secteur privé qui n'ont aucune garantie d'emploi, le LCGB a revendiqué l'introduction d'une «prime de risque spéciale» pour les salariés du secteur privé.

Pour conclure, les deux interlocuteurs ont encore fait un point sur l'état actuel du **dialogue social au Luxembourg**. A ce sujet, le Ministre FRIEDEN et le LCGB partagent l'avis que ce dialogue doive avoir lieu plus régulièrement, être organisé plus efficacement et se dérouler de manière plus structurée et ce aussi bien au niveau national qu'au sein des entreprises.



## Treffen zwischen dem LCGB und dem Finanzminister

# Meinungsaustausch über den Entwurf der LCGB-Charta für die Sozialwahlen 2013

Am 17. Januar 2012 traf der LCGB den Finanzminister Luc FRIEDEN zwecks eines Meinungsaustauschs über den Entwurf der LCGB-Charta für die Sozialwahlen 2013, die das Aktionsprogramm der Gewerkschaft für die Jahre 2013–2018 beinhaltet und zurzeit innerhalb der einzelnen Strukturen des LCGB besprochen wird.

In den Betrieben wird der LCGB sich für eine **Modernisierung der Kollektivverträge** einsetzen, damit allen Arbeitnehmern gleiche Möglichkeiten und Perspektiven geboten und zugunsten aller Arbeitnehmer glaubwürdige Kollektivverträge, die auf den tatsächlich am Arbeitsplatz ausgeübten Aufgaben basieren, unterzeichnet werden. Finanzminister FRIEDEN betonte diesbezüglich, dass Kollektivverträge ein hervorragendes Instrument seien, mit dem zum einen den krisengeschüttelten Unternehmen unter die Arme gegriffen und zum anderen bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer ausgehandelt werden können, wenn es den Betrieben erneut gut geht. Eine gute Kollektivvertragspolitik sei der Garant des Sozialfriedens in den Betrieben und stelle somit einen Vorteil für die luxemburgische Betriebe dar.

Außerdem wird der LCGB sich für eine **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Privatsektor** einsetzen. Heutzutage sind Bildung und Beschäftigung eng miteinander verknüpft; Bildung wird zunehmend zur Voraussetzung von Arbeit. Dies gilt sowohl für die Grundausbildung als auch für die Weiterbildung. Über das Thema der Grundausbildung wird der LCGB Anfang des Jahres 2012 Gespräche mit Unternehmensleitern führen, um über die Problematik der Lehrerausbildung zu diskutieren. Minister FRIEDEN begrüßt diese Initiative des LCGB und teilt die Meinung des LCGB, dass die Lehrerausbildung fester Bestandteil einer Politik zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Privatsektor werden muss.

Anschließend wird der LCGB in erster Linie für die **Verteidigung der Kaufkraft und die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor** eintreten. Angesichts des Kaufkraftverlustes, den die Privatangestellten nach der Indexmodulierung hinnehmen müssen, und in Ermangelung von Maßnahmen oder Strukturen, die für einen Ausgleich des Risikos, den die Arbeitnehmer im Privatsektor eingehen, u.a. das Fehlen jeglicher Beschäftigungssicherheit, hat der LCGB die Einführung einer sogenannten „Sonderrisikoprämie“ für die Arbeitnehmer im Privatsektor eingefordert.

Abschließend haben beide Gesprächspartner die derzeitige Lage des **Sozialdialogs in Luxembourg** bilanziert. Finanzminister FRIEDEN und der LCGB sind der Meinung, dieser Dialog solle regelmäßig stattfinden, effizienter organisiert werden und auf Landesebene sowie auf Betriebsebene geordneter ablaufen.

Entrevue entre le LCGB et le nouveau Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur

## Le Luxembourg a besoin d'un bon dialogue social

Le 10 février 2012, le LCGB a rencontré le nouveau Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur Etienne SCHNEIDER pour un premier échange de vue sur la situation économique et sociale au Luxembourg. Le LCGB en a profité pour présenter sa nouvelle équipe dirigeante et ses réflexions sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé au nouveau Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur qui vient d'entrer en fonction au début du mois de février 2012.

Les deux interlocuteurs partagent beaucoup d'inquiétudes au sujet du **déficit au niveau du budget d'Etat et de la croissance du chômage**, tout particulièrement le chômage des jeunes. Du côté économique, le Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur se fait surtout beaucoup de soucis au sujet du secteur industriel au Luxembourg qui a connu un recul de 2 % en 2011 (contre une augmentation de 5 % au niveau européen). Le LCGB pour sa part a souligné la nécessité de garder le tissu industriel du pays afin d'éviter que bon nombre de salarié peu ou non qualifiés se retrouvent au chômage. Dans ce contexte, il serait intéressant de chiffrer l'impact de la fermeture d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange sur l'évolution de l'industrie luxembourgeoise en 2011.

Pour conclure, les deux parties ont encore fait un point sur **l'état actuel du dialogue social au Luxembourg**. A ce sujet, le Ministre SCHNEIDER et le LCGB partagent la vision d'un bon dialogue social. Pour cela, tous l'avis qu'un petit pays comme le Luxembourg a besoin que les parties concernées fassent des efforts et continuent à discuter de façon sereine le dialogue. Aussi bien le Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur que le LCGB sont convaincus que l'avenir de notre pays en dépend.



Unterredung zwischen dem LCGB und dem neuen Minister für die Wirtschaft und den Außenhandel

## Luxembourg braucht einen guten Sozialdialog

Am 10. Februar 2012 traf der LCGB den neuen Minister für die Wirtschaft und den Außenhandel Etienne SCHNEIDER zu einem ersten Meinungsaustausch mit Bezug auf die wirtschaftliche und soziale Lage Luxemburgs. Der LCGB nutzte die Gelegenheit, um dem neuen Minister für Wirtschaft und Außenhandel, der sein Mandat Anfang Februar 2012 angetreten hatte, seine neue Führungsmannschaft und seine Gedanken zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor vorzustellen.

Die beiden Gesprächspartner teilen viele Sorgen über **das staatliche Haushaltsdefizit und die steigenden Arbeitslosenzahlen**, vor allem bei den Jugendlichen. Mit Bezug auf die Wirtschaftslage macht der Minister sich vor allem Sorgen über die Luxemburger Industrie, die im Jahre 2011 um 2 % geschrumpft ist (gegenüber einem Wachstum von 5 % auf europäischer Ebene). Der LCGB wies auf die Notwendigkeit der Wahrung der industriellen Struktur des Landes hin, da so verhindert werden kann, dass zahlreiche wenig oder nicht qualifizierte Arbeitnehmer sich in der Arbeitslosigkeit wiederfinden. In diesem Zusammenhang wäre es interessant, die Auswirkungen der Schließung von ArcelorMittal Rodingen und Schifflingen auf die Entwicklung der Luxemburger Industrie im Jahre 2011 zu beziffern.

Abschließend zogen die beiden Gesprächspartner Bilanz über die **derzeitige Lage des Sozialdialogs in Luxembourg**. Minister SCHNEIDER und der LCGB sind beide der Meinung, dass ein kleines Land wie Luxembourg einen guten Sozialdialog braucht. Dazu müssen alle betroffenen Parteien Anstrengungen unternehmen und sich für ausgeglichene Diskussionen entscheiden. Sowohl der Minister als auch der LCGB sind davon überzeugt, dass die Zukunft des Landes davon abhängt.

# Front syndical contre la modulation de l'index

Le 16 décembre 2011 le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER a présenté les décisions du Conseil de Gouvernement suite à l'annulation de la Tripartite Nationale. Un report de la tranche indiciaire pour les années 2012, 2013 et 2014 au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année faisait partie de ces décisions.

Les trois syndicats à représentativité nationale LCGB, OGBL et CGFP ont marqué leur désaccord face à cette proposition et ont invité les 60 députés luxembourgeois le 23 janvier 2012 à la Chambre des Salariés pour discuter sur le projet de loi sur la modulation de l'index et pour les convaincre

de voter contre ce projet de loi. Seulement 9 députés ont accepté l'invitation des syndicats.

Le lendemain, une conférence-débat sur l'index a eu lieu à Esch/Alzette. Sur invitation du parti DÉI LÉNK, les responsables des syndicats LCGB, OGBL, CGFP, FGFC, ALEBA et FNCTTFEL ont participé à cet événement. Le LCGB était représenté par son président national Patrick DURY.

Malgré ces deux manifestations, la loi sur la modulation de l'index a quand même été votée le 26 janvier 2012 avec 52 voix pour et 6 voix contre.



Des extraits de la conférence publique du 7 mars 2012 peuvent être visionnés sur Internet à l'adresse suivante:

<http://www.youtube.com/watch?v=YcrBeuQ8exs>

## Gewerkschaftsfront gegen die Indexmodulierung

Am 16. Dezember 2011 hatte Premierminister Jean-Claude JUNCKER die Regierungsbeschlüsse nach dem Scheitern der Nationalen Tripartite vorgestellt. Eine Verschiebung der Indexraten 2012, 2013 und 2014 auf den 1. Oktober des jeweiligen Jahres war Teil dieser Regierungsbeschlüsse.

Die drei national repräsentativen Gewerkschaften LCGB, OGBL und CGFP konnten diesen Vorschlag jeden nicht zustimmen und luden deshalb am 23. Januar 2012 die 60 luxemburgischen Abgeordneten in die Arbeitnehmerkammer ein, um mit ihnen den Gesetzesentwurf zur Indexmodulierung zu diskutieren und sie davon zu überzeugen gegen

diesen Gesetzesentwurf zu stimmen. Lediglich 9 Abgeordnete nahmen die Einladung der Gewerkschaften an.

Am darauffolgenden Tag fand in Esch/Alzette ein öffentliche Konferenz zum Thema Index statt. Auf Einladung der Partei DÉI LÉNK nahmen die Hauptverantwortlichen der Gewerkschaften LCGB, OGBL, CGFP, FGFC, ALEBA und FNCTTFEL an dieser Veranstaltung teil. Der LCGB wurde durch seinen Nationalpräsidenten Patrick DURY vertreten.

Trotz diesen beiden Veranstaltungen wurde das Gesetz zur Indexmodulierung am 26. Januar 2012 mit 53 JA-Stimmen und 6 Gegenstimmen angenommen.



Ausschnitte aus der öffentlichen Konferenz vom 7. März 2012 können im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

<http://www.youtube.com/watch?v=YcrBeuQ8exs>

## L'index au cœur des discussions

Le 13 janvier 2012, le LCGB a rencontré des représentants du parti déi gréng pour un échange de vues sur les décisions gouvernementales du 16 décembre 2011 et notamment sur la modulation de l'index.

Au sujet de la **neutralisation des prix pétroliers dans le panier de l'index**, le parti déi gréng a souligné que cette mesure pourrait être intéressante d'un point de vue écologique. La réalisation pratique de cette proposition risque cependant de rester sans impact au niveau de l'index ou d'entraîner l'abolition définitive du système de l'indexation des salaires, ce en quoi déi gréng ne seraient pas d'accord. Vu le manque d'informations claires et précises sur le projet gouvernemental en la matière, le LCGB pour sa part demande au gouvernement qu'il présente aux partenaires sociaux un modèle clair et précis qui relève en détail l'impact de sa décision du 16 décembre 2011, à savoir l'instauration d'un seuil à partir duquel l'augmentation des prix des produits pétroliers, à l'exception du mazout de chauffage, n'aura plus d'effet sur l'indexation des salaires.

Pour conclure, les deux parties ont souligné que **la politique d'économie budgétaire** menée actuellement par le gouvernement luxembourgeois touche avant tout la couche moyenne des salariés au Luxembourg sans que les ménages avec des revenus beaucoup plus importants soient davantage mis à contribution. Pire encore, les salariés du secteur privé doivent une fois de plus faire des sacrifices substantiels et ce malgré le fait qu'ils ne disposent d'aucune garantie d'emploi et qu'ils ne bénéficient d'aucune sauvegarde de leurs existences. Afin de garantir une sélectivité sociale plus accentuée, le LCGB et déi gréng demandent au gouvernement de s'engager sur la voie d'un ajustement du barème d'imposition pour les revenus les plus élevés, notamment par une augmentation du taux maximal d'imposition («Spitzensteuersatz»).



### Treffen zwischen dem LCGB und déi gréng

## Der Index stand im Mittelpunkt der Diskussionen

Am 13. Januar 2012 traf sich der LCGB mit Vertretern der Partei déi gréng für einen Meinungsaustausch über die Regierungsentscheidungen vom 16. Dezember 2011, insbesondere über die Indexmodulierung.

Bezüglich der **Entfernung der Kraftstoff- und Heizölpreise aus dem Indexwarenkorb** hat die Partei déi gréng hervorgehoben, dass diese Maßnahme aus ökologischer Sicht interessant wäre. Die praktische Umsetzung dieses Vorschlags könnte jedoch entweder ohne Auswirkungen auf den Index bleiben oder gar zur gänzlichen Abschaffung des Lohnindexierungssystems führen, womit déi gréng nicht einverstanden sind. Mangels klarer und genauer Informationen über die Absichten der Regierung in dieser Sache hat der LCGB die Regierung dazu aufgefordert, den Sozialpartnern ein transparentes Modell zu unterbreiten, in dem deutlich die Auswirkungen ihres Entscheides vom 16. Dezember 2011, d.h. die Einführung einer Obergrenze, ab der der Anstieg der Preise der Mineralölprodukte, mit Ausnahme von Heizöl, nicht mehr auf den Index einwirken, ersichtlich wird.

Abschließend betonten beide Gesprächspartner, dass **die Haushaltspolitik**, die von der amtierenden Luxemburger Regierung betrieben wird, vor allem die mittlere Schicht der Arbeitnehmer in Luxemburg treffe, während die Haushalte mit weitaus höheren Einkünften aber nicht mehr zur Kasse gebeten würden. Schlimmer noch: die Arbeitnehmer im Privatsektor müssen wieder einmal schwere Opfer bringen, und das, obwohl sie gar keine Beschäftigungs- und Existenzsicherheit haben. Im Sinne einer deutlicheren selektiven Sozialpolitik fordern der LCGB und déi gréng die Regierung dazu auf, den Weg einer Angleichung des Steuersatzes für höchste Einkommen einzuschlagen, u.a. durch die Anhebung des Spitzensteuersatzes.

Entrevue entre le LCGB et le Parti Démocratique (DP)

## Echange de vues sur l'index, les pensions et la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé



Le 13 janvier 2012, le LCGB a rencontré des représentants du Parti démocratique (DP) pour débattre de l'actualité politique: indexation automatique des salaires, réforme de notre système de pensions et des mesures à envisager pour sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé.

Au sujet de **l'indexation automatique des salaires**, les deux délégations ont souligné l'importance de cet instrument pour le maintien du pouvoir d'achat des ménages.

En ce qui concerne la **réforme de notre système de pension**, il y a une légère divergence de vues au sujet de l'ajustement des rentes et pensions au niveau de vie. De son côté, le LCGB revendique qu'aucune modulation de ce système ne pourra être décidée aussi longtemps que la cotisation globale ne sera augmentée. Pour sa part, le DP est d'avis que la solidarité intergénérationnelle justifie la modulation du système. Ainsi, les retraités actuels contribueront également au maintien du système des pensions pour les futurs retraités. Le DP est prêt à mener une discussion au sujet de la future prise en considération de toutes les périodes assimilées.

Pour conclure, le LCGB a expliqué en détail sa position sur **l'introduction d'une «prime de risque spéciale»** qui est motivée par le fait que les salariés du secteur privé n'ont aucune garantie d'emploi et que les mesures ou structures qui pourraient permettre de compenser ce risque font cruellement défaut.

Dans ce contexte, le LCGB a souligné qu'il revendique avant tout la **mise en place de mesures concrètes permettant de sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé** qui pourront à tout moment être confrontés à la perte de leurs emplois. En l'absence de telles mesures, l'Etat devrait payer chaque mois aux salariés du secteur privé la «prime de risque spéciale» à hauteur de 5 à 8 % de leur rémunération pour compenser le risque qu'ils supportent jour après jour.

Le LCGB et le Parti Démocratique se font beaucoup de soucis sur l'évolution du chômage et notamment du chômage des jeunes et proposent de mettre en place des structures qui permettent de mieux encadrer les personnes qui se retrouvent au chômage. A ce propos, le DP propose de mieux encadrer et prendre en charge les demandeurs d'emploi p.ex. par le biais de formations continues qui sont à réaliser à partir d'une certaine durée d'inscription. Selon le LCGB, la cellule de reclassement dans le secteur de la sidérurgie pourrait p.ex. servir de modèle pour mettre en place un instrument de sauvegarde des existences au niveau national.



Treffen zwischen dem LCGB und der Demokratischen Partei (DP)

## Meinungsaustausch über den Index, die Renten und die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor

Am 13. Januar 2012 traf der LCGB Vertreter der Demokratischen Partei (DP), um über die politische Aktualität zu diskutieren: automatische Indexierung der Löhne, Rentenreform und die zu ergreifenden Maßnahmen zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor.

Bezüglich der **automatischen Indexierung der Löhne** strichen beide Delegationen die Notwendigkeit der Indexierung für den Kaufkraftersatz der Haushalte hervor.

In Sachen **Rentenreform** ist eine leichte Meinungsverschiedenheit bezüglich der Anpassung der Renten an die Lebenshaltungskosten festzustellen. Der LCGB hält daran fest, dass eine Modulierung des Systems erst dann entschieden werden soll, wenn die Gesamtbeiträge angehoben werden. Die DP vertritt die Ansicht, dass die Solidarität unter den Generationen die Modulierung des Systems rechtfertigt. Auf diese Weise würden auch die heutigen Rentner zur Wahrung des Rentensystems für die zukünftigen Rentner beitragen. Die DP ist zu einer Diskussion über eine Berücksichtigung aller gleichgesetzten Zeiten bei der Rentenberechnung bereit.

Zum Abschluss legte der LCGB ausführlich seine Position zur **Einführung einer „Sonderrisikoprämie“** dar, die in der Feststellung gründet, dass die Arbeitnehmer des Privatsektors über keine Beschäftigungsgarantie verfügen und Maßnahmen oder Strukturen, die dieses Risiko abfedern würden, bislang fehlen.

In diesem Kontext unterstrich der LCGB, dass er in erster Linie die **Einführung von konkreten Maßnahmen für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor verlangen werde**, da letztere jederzeit ihren Arbeitsplatz verlieren können. Weil es keine Schutzmaßnahmen gibt, sollte der Staat diesen Arbeitnehmern monatlich diese „Sonderrisikoprämie“ in Höhe von 5 bis 8 % ihres Gehaltes zahlen, um sie für dieses Risiko, das sie tagtäglich eingehen, zu entschädigen.

Der LCGB und die Demokratische Partei machen sich viele Sorgen über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, vor allem der Jugendarbeitslosigkeit, und schlagen die Schaffung von Strukturen zur besseren Betreuung von Arbeitssuchenden vor. Die DP schlägt eine bessere Betreuung und Begleitung von Arbeitssuchenden beispielsweise mittels Weiterbildungen vor, an denen die Arbeitssuchenden nach einer gewissen Dauer in Arbeitslosigkeit teilnehmen müssten. Der LCGB zitiert die cellule de reclassement (CDR) in der Stahlindustrie beispielsweise als ein gutes Modell für ein Instrument der Existenzabsicherung.

## Echange de vues sur les élections sociales 2013 et l'actualité politique

Le 26 janvier 2012, le LCGB a rencontré des représentants du parti CSV pour un échange de vues sur le projet de charte LCGB pour les élections sociales et sur l'actualité politique.

Le président national du LCGB, Patrick DURY a profité de l'occasion pour présenter les travaux qui seront engagés par le LCGB dans les mois à venir. Ces travaux s'articuleront essentiellement autour de la «**charte LCGB» pour les élections sociales 2013**. Face aux effets néfastes de la crise, le LCGB s'engagera avant tout pour la défense du pouvoir d'achat des salariés au Luxembourg et pour une garantie de la stabilité de l'existence des salariés du secteur privé et de leur famille.

La délégation du CSV menée par Michel WOLTER, président national, a à son tour souligné que **le budget d'Etat** constitue un autre chantier important pour les années à venir. A ce sujet, il a été souligné que le gouvernement doit mener une politique budgétaire cohérente qui se base sur une analyse approfondie des recettes et des dépenses publiques afin de prendre en toute connaissance de cause les bonnes décisions pour le pays et pour les salariés.

Pour conclure, les deux interlocuteurs partagent l'avis que le modèle social luxembourgeois doive absolument être préservé en ces temps de crise.



### Unterredung zwischen LCGB und CSV

## Meinungsaustausch über die Sozialwahlen 2013 und die politische Aktualität

Am 26. Januar 2012 traf der LCGB Stellvertreter der Partei CSV zum Austausch über den Entwurf einer LCGB-Charta für die Sozialwahlen sowie über aktuelle politische Themen.

Der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY nutzte diese Gelegenheit, um die Tätigkeiten welche der LCGB in den kommenden Monaten vorhat, vorzustellen. Diese Tätigkeiten beziehen sich im Wesentlichen auf die **LCGB-Charta für die Sozialwahlen 2013**. In Anbetracht der negativen Folgen der Krise setzt sich der LCGB vor allem für die Verteidigung der Kaufkraft der Arbeitnehmer in Luxemburg und für eine Stabilitätsgarantie für die Existenz der Arbeitnehmer im Privatsektor und ihrer Familien ein.

Die CSV-Delegation unter der Leitung von CSV-Nationalpräsident Michel WOLTER hob ihrerseits hervor, dass **der Staatshaus-halt** eine weitere wichtige Baustelle für die nächsten Jahre wird. Diesbezüglich wurde betont, dass die Regierung sich zur kohärennten Haushaltspolitik auf der Grundlage einer gründlichen Auswertung der Einnahmen und öffentlichen Ausgaben gezwungen sieht, damit stets die richtigen Entscheidungen für das Land und für die Arbeitnehmer nach bestem Wissen und Gewissen getroffen werden.

Abschließend bekärfiigten beide Seiten, dass das Luxemburger Sozialmodell auf jeden Fall in diesem krisengeschüttelten Zeiten gewahrt werden müsse.

LCGB et Syrolux

## Entrevue entre les deux nouveaux présidents

Le nouveau président du Syrolux Jean-Paul SCHMITZ, élu en novembre 2011 lors d'un congrès extraordinaire, et le nouveau président national du LCGB Patrick DURY se sont rencontrés le 5 janvier 2012 pour faire le point sur la collaboration entre les deux syndicats. Cette collaboration s'articule avant tout autour du secteur des transports.



LCGB und Syrolux

**SYPROLUX**

## Unterredung zwischen den beiden neuen Präsidenten

Der neue Syrolux-Präsident Jean-Paul SCHMITZ, der im November 2011 auf einem außerordentlichen Kongress gewählt wurde, und der neue LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY haben sich am 5. Januar 2012 getroffen, um eine Bilanz über die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gewerkschaften zu ziehen. Diese Zusammenarbeit dreht sich vor allem um den Bereich Transport.

D.g.à.d. / V.l.n.r.: Aloyse KAPWEILER (Secrétaire syndical du LCGB / Gewerkschaftssekretär LCGB), Jean-Paul SCHMITZ (Président du Syrolux / Syrolux-Präsident), Mylène WAGNER-BIANCHY (Secrétaire générale du Syrolux, Syrolux-Generalsekretärin), Patrick DURY (Président national du LCGB, LCGB-Nationalpräsident)

## Réception de Nouvel An du LCGB

Le 9 janvier 2012, le LCGB a invité son personnel ainsi que la presse luxembourgeoise à sa traditionnelle réception de Nouvel An.

Parmi les sujets abordés par le président national du LCGB, Patrick DURY, ont figuré le projet de charte du LCGB pour les élections sociales en 2013, l'échec de la Tripartite Nationale de 2011, la position du LCGB sur les décisions gouvernementales du 16 décembre 2011 et la position du LCGB sur le projet de réforme de pensions.



Des extraits de la réception de Nouvel An du LCGB peuvent être visionnés sur Internet à l'adresse suivante:

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



Ausschnitte aus dem Neujahrsempfang des LCGB können im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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

## Neujahrsempfang des LCGB

Am 9. Januar 2012 hat der LCGB sein Personal sowie Vertreter der luxemburgischen Presse zu seinem traditionellen Neujahrsempfang eingeladen.

Unter den von LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY angebrochenen Themen befanden sich der Entwurf der LCGB-Charta für die Sozialwahlen 2013, das Scheitern der Nationalen Tripartite 2011, die Position des LCGB zu den Regierungsschlüssen vom 16. Dezember 2011 und die Position des LCGB zur geplanten Rentenreform.



## Conférence de presse sur l'actualité politique et sociale

Le 13 mars 2012, le LCGB a invité à une conférence de presse sur l'actualité politique et sociale.

Parmi les thèmes abordés par le président national du LCGB Patrick DURY figurent la position du LCGB sur la réforme de notre système de pensions, les réflexions du LCGB sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé et les pistes de solutions qui ont pu être trouvées dans le cadre de la problématique des 52 semaines de maladie.



Des extraits de la conférence de presse du 13 mars 2012 peuvent être visionnés sur Internet à l'adresse suivante :

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

## Pressekonferenz zur politischen und sozialen Aktualität

Am 13. März 2012 hatte der LCGB auf eine Pressekonferenz zur politischen und sozialen Aktualität eingeladen.

Unter den von LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat unter anderem folgende Themen angesprochen: die Position des LCGB zur Rentenreform, die Überlegungen des LCGB zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor und die Lösungsvorschläge welche im Rahmen der Problematik der 52 Krankheitswochen gefunden werden konnten.



Ausschnitte aus der Pressekonferenz vom 13. März 2012 können im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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



# Le LCGB-SESM a défendu avec succès le modèle social luxembourgeois !

Le LCGB-SESM, fidèle à son principe de base, qui est la défense de l'existence des salariés et des intérêts des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise et grâce à la qualité de négociation de ses représentants, a pu signer le protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique LUX2016 lors de la réunion tripartite sidérurgique du 28 mars 2012. Le LCGB-SESM tient à remercier tous ses militants pour leur soutien actif lors des différentes manifestations en automne-hiver 2011 et notamment lors du piquet de protestation du 11 octobre 2011 devant le Ministère de l'Economie à Luxembourg. C'est grâce à votre engagement que la voie a pu être ouverte à la négociation de l'accord LUX2016 !

## Le protocole Lux 2016 définit les accords suivants :

- Durée de 5 ans du 1<sup>er</sup> avril 2012 jusqu'au 31 décembre 2016.
- Reconduction de la cellule de reclassement (CDR) jusqu'au 31 décembre 2016.
- Maintien du salaire garanti et protection contre le licenciement pour raisons économiques et conjoncturelles jusqu'au 31 décembre 2016.
- Préretraite ajustement et Préretraite postée pour les classes d'âge 1956-1957-1958-1959 avec départ anticipé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'accomplissement du 57<sup>e</sup> anniversaire des personnes concernées.
- Possibilité de recours au prêt temporaire de main d'œuvre.
- Toutes les mesures d'accompagnement social ci-dessus sont également valables pour les sites d'ArcelorMittal Bettembourg, ArcelorMittal Bissen et ArcelorMittal Dudelange.
- Plan industriel : ArcelorMittal s'est engagé à garantir une enveloppe de 150 à 200 millions € pour les années 2012 -2016 pour les sites de Belval et de Differdange.
- Train 2 à Belval : ArcelorMittal s'est engagé à réaliser une étude stratégique du projet d'investissement pour la modernisation de ce train qui fera l'objet d'un processus de validation en 2013. En cas de non-respect de cet engagement, pérennisant à long terme le site de Belval, le gouvernement se réserve le droit de revoir fin 2013 le cofinancement des mesures d'accompagnement social pour les années 2014 et suivantes.

Cependant le LCGB-SESM regrette fortement que, malgré cet accord tripartite, Arcelor-Mittal continue à poursuivre sa politique de fermeture à court terme des sites de Rodange et de Schifflange.



**Charles HENNICO**

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



# Der LCGB-SESM hat das Luxemburger Sozialmodell erfolgreich verteidigt!

Auf der Stahltripartitesitzung vom 28. März 2012 konnte der LCGB-SESM getreu seinem Grundsatz der Verteidigung der Existenz und der Interessen der Arbeitnehmer der Luxemburger Stahlindustrie und aufgrund der Verhandlungsqualitäten seiner Vertreter das Vereinbarungsprotokoll LUX2016 für die Zukunft der Stahlindustrie unterschreiben. Der LCGB-SESM möchte allen seinen Militanten danken für ihre aktive Beteiligung an den verschiedenen Demonstrationen im Herbst-Winter 2011 und allen voran an der Protestaktion vom 11. Oktober 2011 vor dem Wirtschaftsministerium in Luxemburg. Euer Einsatz war ausschlaggebend für die Eröffnung der Verhandlungen des LUX2016-Abkommens!

## Das Protokoll Lux 2016 enthält folgende Vereinbarungen:

- Fünfjährige Laufzeit vom 1. April 2012 bis zum 31. Dezember 2016.
- Fortbestand der cellule de reclassement (CDR) bis zum 31. Dezember 2016.
- Wahrung des garantierten Lohnes und Schutz vor Entlassung aus wirtschaftlichen und konjunkturellen Gründen bis zum 31. Dezember 2016.
- Préretraite ajustement und Vorruhestand für Schicht- und Nacharbeiter für die Jahrgänge 1956-1957-1958-1959 mit vorzeitigem Dienstaustritt am 1. Januar desjenigen Jahres, in dem die Betreffenden ihren 57. Geburtstag haben.
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von zeitweiligen Leihearbeitskräften.
- Sämtliche obenstehenden flankierenden Sozialmaßnahmen gelten ebenfalls für die Standorte ArcelorMittal Bettemburg, ArcelorMittal Bissen und ArcelorMittal Düdelingen.
- Industrieplan: ArcelorMittal hat sich für die Jahre 2012-2016 zu einer Investition von 150 bis 200 Millionen € in die Werke Belval und Differdingen verpflichtet.
- Walzstraße 2 in Belval: ArcelorMittal hat zugesagt eine strategische Studie der Investitionen in die Modernisierung dieser Straße, die 2013 bestätigt werden soll, durchzuführen. Im Falle der Nichteinhaltung dieser Zusage, die den Fortbestand des Standortes Belval langfristig absichern soll, behält sich die Regierung das Recht vor, Ende 2013 die Mitfinanzierung der flankierenden Sozialmaßnahmen ab 2014 zu überdenken.

Dennoch bedauert der LCGB-SESM sehr dass Arcelor-Mittal ungeachtet des Stahltripartiteabkommens seine Strategie der kurzfristigen Schließung der Standorte Schifflingen und Rodingen ungebremst fortsetzt.

**Marcel GOEREND**

Secrétaire général adjoint  
Industrie  
mgoerend@lcgb.lu

**Carlo WAGENER**

Industrie  
cwagener@lcgb.lu

**Marco LEICK**

Industrie  
mleick@lcgb.lu



## Plan social chez Chemolux s.à.r.l. (McBride à Foetz)

### Accord de dernière minute

La délégation du personnel et les représentants des salariés au sein du Comité Mixte d'Entreprise de Chemolux s.à.r.l. (McBride à Foetz) viennent d'être informés à la mi-février 2012 que l'entreprise va entamer des négociations pour un plan social. En effet, le client principal du fabricant de poudres et pastilles pour lave-vaisselle avait annoncé l'année passée son intention d'arrêter les commandes au début de l'année 2012. Cela a pris effet en mars 2012.

Il en résulte que l'entreprise compte sur 260 employés un effectif de quelques 140 salariés. Un plan de maintien dans l'emploi a été signé au mois de janvier 2012 après des négociations longues et difficiles, marquées par un refus initial de l'entreprise de valider cette démarche. Vu que ce plan de maintien dans l'emploi a récemment été conclu, il reste jusqu'ici sans effets.

Le LCGB regrette que le plan de maintien dans l'emploi n'ait pu être conclu plus tôt, ce qui aurait largement réduit la portée du plan social. Un comité de suivi guidera les salariés concernés à travers les différentes mesures du plan social. Chemolux s.à.r.l. envisage également de confier à une société spécialisée l'accompagnement des salariés licenciés dans leurs démarches administratives.

Les négociations pour le plan social chez Chemolux ont commencé le 21 février 2012 et sont arrivées à terme le mercredi 7 mars 2012. Après une phase très difficile, les négociations ont finalement abouti, les partenaires sociaux voulant éviter d'aller en conciliation. Au total, 91 salariés sont concernés par ce plan social dont 47 ont été licenciés au 15 mars 2012. Les 44 salariés restants seront licenciés au cours du mois de juin 2012. Initialement, il était question de 110 licenciements.

Le LCGB et l'OGBL ont conduit les négociations au nom des salariés et ont également réussi à augmenter les indemnités en relation avec l'ancienneté. La direction avait proposé 45 € par mois d'ancienneté, mais les syndicats en réclamaient 125 €. Finalement les parties se sont mises d'accord sur 115 €. L'accord stipule que le montant total du dédommagement comprenant le préavis et les indemnités ne peut pas être en dessous de 15.000 € par salarié.

### Sozialplan Chemolux s.à.r.l. (McBride in Foetz)

### Ein Vereinbarung wurde in letzter Minute getroffen

Der Personalausschuss und der gemischte Betriebsrat von Chemolux s.à.r.l. (McBride in Foetz) wurden Mitte Februar 2012 darüber informiert, dass das Unternehmen plant einen Sozialplan zu verhandeln. Der Hauptkunde des Herstellers von Puder und Tabs für Geschirrspüler hatte letztes Jahr den Stopp der Bestellungen für Anfang 2012 angekündigt. Dieser Bestellungsstopp gilt ab März 2012.

Hierdurch zählte das Unternehmen mit 260 Arbeitnehmern einen Personalüberschuss von circa 140 Mitarbeitern. Ein so genannter „plan de maintien dans l'emploi“ wurde im Januar 2012 nach langen und schwierigen, von der anfänglichen Weigerung des Arbeitgebers überschatteten Verhandlungen unterzeichnet. Da dieser „plan de maintien dans l'emploi“ erst kürzlich unterzeichnet wurde, konnte er bis dato noch keine Resultate erzielen.

Der LCGB ist enttäuscht darüber, dass der „plan de maintien dans l'emploi“ so spät unterzeichnet wurde, da ansonsten das Ausmaß des Sozialplans nicht so groß gewesen wäre. Ein Begleitkomitee führt die betroffenen Beschäftigten durch die einzelnen Maßnahmen des Sozialplans. Chemolux s.à.r.l. hat zudem vor, eine spezialisierte Firma mit der individuellen Betreuung der betroffenen Arbeitnehmer zu beauftragen.

Die Verhandlungen des Sozialplans bei Chemolux begannen am 21. Februar 2012 und wurden am Mittwoch, den 7. März 2012 abgeschlossen. Nach äußerst schwierigen Verhandlungen wurde ein Durchbruch erzielt. Die Sozialpartner wollten den Gang zum Schlichtungsamt vermeiden. Insgesamt 91 Arbeitnehmer sind vom Sozialplan betroffen. 47 unter ihnen wurden am 15. März 2012 entlassen. Der Rest – 44 Arbeitnehmer – werden im Laufe Juni 2012 entlassen. Ursprünglich war die Rede von 110 Entlassungen.

LCGB und OGBL haben die Verhandlungen im Namen der Arbeitnehmer geführt. Die Gewerkschaften schafften es, die Dienstaltersentschädigungen anzuheben. Das Management hatte 45 € für jeden Dienstmonat vorgeschlagen, die Gewerkschaften forderten 125 €. Schlussendlich einigten die Parteien sich auf 115 €. Laut Abkommen darf die Summe der Entschädigungen, einschließlich Abfindung und Vergütungen, nicht unter einem Betrag von 15.000 € pro Arbeitnehmer liegen.

Bevor sie Rede und Antwort gaben, berieten die Verhandlungsführer sich beim Personal, um deren Zukunft es ja schließlich. Das Ergebnis war quasi einstimmig, nämlich „Nehmt das Angebot an – wir können nicht mehr.“

Der Sozialplan erstreckt sich vom 7. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012. Er kann im Bedarfsfalle verlängert werden. Im Hinblick auf eine Verlängerung werden die Unterzeichner LCGB und OGBL, die Personaldelegation und das Management sich spätestens im Dezember 2012 zu entsprechenden Diskussionen treffen. Nach der Unterzeichnung des Sozialplanes haben die Personaldelegierten und die Gewerkschaften alle Mitarbeiter über den Ausgang der Verhandlungen informiert. Die Betriebsleitung rief danach die von dem Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer zusammen und befreite sie unmittelbar von ihrer Arbeit.

# Restructuration dans l'administration

Lindab Buildings S.A. à Diekirch vient de licencier 4 salariés administratifs pour des raisons économiques. Ceci après 5 licenciements économiques en janvier 2012. Tout ceci se déroule suite à une annonce par le CEO du groupe de la suppression de 250 postes au sein du groupe.

Contrairement aux licenciements de janvier, ni la délégation des salariés ni le comité mixte d'entreprise ni les partenaires sociaux n'étaient prévenus de cette initiative. Pourtant en janvier déjà, le comité mixte n'a été informé qu'à posteriori.

Les représentants des salariés doivent constater que:

- L'ancien directeur local a été remplacé par un nouveau directeur ;
- Le dialogue social était absent en ce qui concerne la dernière restructuration ;
- La direction n'a pas respecté son engagement d'informer les représentants des salariés avant toute nouvelle initiative de restructuration ;
- La direction de Lindab Buildings S.A. opte pour la stratégie de saucissonnage des licenciements avec l'intention de contourner le plan social ;
- Les représentants des salariés sont bien informés sur les plans de restructuration des autres sites mais ils manquent d'informations sur les plans concernant Diekirch ;
- Il y a un sérieux doute sur le respect des dispositions légales ;
- Alors que la responsable des ressources humaines souligne l'importance du dialogue social, la réalité sur le terrain laisse à désirer ;
- L'impact des initiatives sur les autres sites est difficile à estimer ;
- Les subsides étatiques des dernières années (Chômage partiel et Investissements) de 9 millions € environ n'ont pas rendu le résultat attendu sur les emplois.

Toutes ces constatations s'ajustent à l'insécurité des emplois administratifs sur le site de Diekirch. Malgré des investissements possibles dans la production locale, l'existence des salariés indirects sont périlleuses.

La direction attend des concessions du côté syndical afin de pouvoir maintenir la production à Diekirch. Les syndicats LCGB et OGBL seraient disposés à faire des efforts dans le cadre de ce que les salariés accepteraient. En contrepartie une garantie d'emplois a été demandée, une garantie que la direction a ignorée lors des décisions récentes.

Les syndicats insistent sur le rétablissement du dialogue et du partenariat social. Le LCGB et l'OGBL demandent la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi dans le but d'éviter des licenciements supplémentaires.



# Restrukturierung im administrativen Bereich

Lindab Buildings S.A. mit Sitz in Diekirch hat – nach 5 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen im Januar 2012 – 4 Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen entlassen und zwar nachdem der CEO der Unternehmensgruppe die Streichung von 250 Arbeitsplätzen innerhalb der Unternehmensgruppe angekündigt hatte.

Anders als bei den Entlassungen im Januar sind weder die Arbeitnehmervertretung, noch der gemischte Betriebsrat und die Sozialpartner vorab über diese Initiative in Kenntnis gesetzt worden. Bereits im Januar 2012 wurde der gemischte Betriebsrat erst im Nachhinein informiert.

Die Arbeitnehmervertreter müssen folgende Feststellungen machen:

- Der ehemalige lokale Direktor wurde durch den neuen Direktor ersetzt;
- Von Sozialdialog konnte im Zusammenhang mit der jüngsten Umstrukturierung keine Rede sein;
- Die Ankündigung, dass die Vertreter der Arbeitnehmerschaft im Vorfeld über jede erneute Umstrukturierungsinitiative unterrichtet würden, wurde nicht eingehalten;
- Die Leitung von Lindab Buildings S.A. hat sich für die gestaffelte Entlassung entschieden, in der Absicht, einen Sozialplan zu umgehen;
- Die Vertreter der Arbeitnehmerschaft sind besser über die Restrukturierung der übrigen Standorte als über die Pläne für den Standort Diekirch informiert;
- Es gibt ernsthafte Zweifel an der Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen;
- Die Personalverantwortliche betreffend der Wichtigkeit stimmen nicht mit der Realität vor Ort überein;
- Die Konsequenzen der Initiativen an den anderen Standorten sind nur schwer einzuschätzen;
- Die staatlichen Beihilfen der letzten Jahre (Teilzeitarbeit und Investitionen) von ca. 9 Millionen € haben nicht das erwartete Beschäftigungsergebnis gebracht.

All diese Feststellungen bekräftigen die Ungewissheit der Arbeitsplätze am Standort Diekirch. Das Gelände in Diekirch wurde verkauft und weitervermietet. Trotz Aussicht auf Investitionen in die lokalen Produktionsanlagen, sind die Existenz der indirekten Arbeitnehmer in Gefahr.

Die Direktion erwartet Konzessionen von den Gewerkschaften, um die Produktion in Diekirch zu halten. Die Gewerkschaften LCGB und OGBL wären unter Umständen zu Konzessionen bereit, wenn diese von den Arbeitnehmern akzeptiert werden. Als Gegenleistung wurde eine Absicherung der Arbeitsplätze verlangt. Diese Garantie wurde von der Unternehmensleitung mit den jüngsten Entscheidungen ignoriert.

Die Gewerkschaften bestehen auf die Wiedereinsetzung des Sozialdialogs. LCGB und OGBL fordern die Verhandlung eines „Plan de Maintien dans l'Emploi“ mit dem Zweck, weitere Entlassungen zu verhindern.

## Grâce à la participation active du LCGB, un accord pour un plan de maintien dans l'emploi fut trouvé

Le vendredi 3 février 2012, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour négocier un accord pour un plan de maintien dans l'emploi afin de sauvegarder l'existence des 46 personnes en sureffectif chez Circuit Foil, une filiale à 100 % du groupe ArcelorMittal.

Après une période de recours au chômage partiel, la direction de Circuit Foil a pris la décision de procéder pour des raisons d'absence de rentabilité à une réorientation de la gamme de produits et une diminution des volumes, ce qui va engendrer une réduction de l'effectif de 46 salariés.

**Dans le but d'éviter tout licenciement sec et pour assurer la pérennité de la société, les mesures suivantes ont été négociées avec la participation active du LCGB dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi:**

- Les contrats à durée déterminée (CDD) ou intérimaires ne seront plus reconduits, une aide à la recherche d'un nouvel emploi sera offerte aux personnes concernées;
- Des investissements doivent réduire les coûts de l'énergie, de la consommation et du traitement des eaux;
- Des départs en préretraite respectivement en retraite anticipée pour 19 salariés;
- La possibilité du recours au travail à temps partiel (de 50 % à 80 %);
- L'application de la législation sur l'aide au réemploi;
- Une pause carrière avec maintien de l'affiliation à la sécurité sociale et de 20% du salaire;
- L'introduction d'une prime de départ volontaire en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise;
- La mutation dans d'autres filiales du groupe ArcelorMittal en fonction des profils et compétences;
- Le prêt temporaire de main-d'œuvre auprès d'autres sociétés avec maintien du salaire par le biais de l'aide au réemploi.

**Sur proposition du LCGB, un comité de suivi, composé de membres de la direction et des syndicats, accompagnera ce plan de maintien dans l'emploi jusqu'en juin 2012, date à laquelle la situation sera réévaluée.**



**Jean-Paul FISCHER**  
Construction et Artisanat,  
garages  
jpfischer@lcgb.lu

Secteurs d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation ainsi que d'installateur frigoriste

## Avenant VII à la convention collective du 13 février 1996: Congé collectif d'été 2012

Contrairement aux dispositions de l'article 17 de la convention collective du 13 février 1996, le congé collectif d'été pour l'année 2012 a officiellement été fixé comme suit:

**Du lundi 30 juillet 2012 au dimanche 19 août 2012  
(15 jours ouvrables y compris le jour férié de l'Assomption du 15 août 2012).**

**ATTENTION:** Les entreprises d'installations frigoristiques ne sont pas obligées d'appliquer le congé collectif prévu ci-dessus. Les ouvriers effectuant des travaux d'installation frigorifique bénéficient du droit à 15 jours de congé consécutifs entre le début du mois de mai et la fin du mois d'octobre.

Installateure von Sanitäranlagen, Heizungen, Klimaanlagen und Kälteanlagen

## Nachtrag VII zum Kollektivvertrag vom 13. Februar 1996: Jahresurlaub für Sommer 2012

Im Gegensatz zu den Bestimmungen von Artikel 17 des Kollektivvertrags vom 13. Februar 1996 wurde der Jahresurlaub für den Sommer des Jahres 2012 amtlich wie folgt festgelegt:

**Von Montag, dem 30. Juli 2012 bis Sonntag, dem 19. August 2012  
(15 Werkstage zuzüglich des Feiertages von Mariä Himmelfahrt am 15. August 2012).**

**ACHTUNG:** Die Kältetechnikbetriebe sind nicht zur Einhaltung des obenerwähnten Jahresurlaubs verpflichtet. Die Arbeitnehmer, die an Kälteanlagen arbeiten, haben Anrecht auf 15 aufeinanderfolgende Urlaubstage zwischen Anfang Mai und Ende Oktober.



## CCT Construction

# 52 heures de travail par semaines : Les salariés de la construction

Le 22 mars 2012, les organisations patronales ont fait échouer la réunion de la dernière chance avec les syndicats LCGB et OGBL pour négocier le renouvellement de la convention collective pour le secteur de la construction.

Le patronat parle toujours de «flexibilité», mais sa réelle intention consiste à augmenter le temps de travail à 12 heures par jour et 52 heures par semaine en incluant les samedis en tant que journées de travail normales. Cette initiative constitue une grave attaque contre les conditions de travail des dizaines de milliers de salariés du secteur de la construction. Si cette revendication devenait réalité, les salariés, qui déjà effectuent un travail pénible, se verraient volé leur vie privée et leur vie de famille par leur entreprise puisqu'ils passeraient la majeure partie de la semaine sur les chantiers.

Les syndicats ont rappelé que le système actuel permet déjà de préster 2 heures supplémentaires par jour et 8 heures supplémentaires par semaine au-delà des horaires normaux de travail. Cette disposition est largement suffisante pour garantir le bon fonctionnement d'une entreprise de construction ou de l'artisanat du bâtiment.

Les salariés de la construction refusent toute augmentation du temps de travail au-delà des 40 heures par semaines et 8 heures par jour.

Les salariés de la construction disent NON à ces revendications patronales et les syndicats LCGB et OGBL sont déterminés à défendre les acquis et les intérêts des 14 000 salariés par tous les moyens syndicaux possibles. Une grande manifestation de protestation est d'ores et déjà prévue pour le 4 mai 2012.



## Grande manifestation de protestation Vendredi, 4 mai 2012 à 19h00

**Centre culturel et sportif Aert / rue Aert / L-8051 BERTRANGE**

## CCT Construção

# 52 horas de trabalho por semana: os trabalhadores da construção dizem NÃO às reivindicações patronais

Em 22 de Março de 2012, as organizações patronais impediram o sucesso da reunião de última oportunidade com os sindicatos LCGB e OGBL destinada a negociar a renovação da convenção colectiva do sector da construção.

O patronato fala sempre de «flexibilidade» mas a sua verdadeira intenção é aumentar o tempo de trabalho para 12 horas por dia e 52 horas por semana, incluindo os sábados como dia de trabalho normal. Esta iniciativa é um grave atentado contra as condições de trabalho das dezenas de milhares de trabalhadores do sector da construção. Se esta reivindicação for avante, os trabalhadores, que já efectuam um trabalho penoso, serão espoliados da sua vida privada e da sua vida familiar pela sua empresa, dado que passariam a maior parte da semana nos estaleiros.

Os sindicatos recordam que o sistema actual já permite trabalhar 2 horas suplementares por dia e 8 horas suplementares por semana para além dos horários normais de trabalho. Esta disposição é amplamente suficiente para garantir o bom funcionamento de uma empresa de construção ou do artesano da construção.

Os trabalhadores da construção recusam todo e qualquer aumento do horário de trabalho para além das 40 horas semanais e 8 horas por dia.

Os trabalhadores da construção dizem NÃO a estas reivindicações patronais e os sindicatos LCGB e OGBL estão determinados a defender o acervo e os interesses dos 14 000 trabalhadores por todos os meios sindicais possíveis. Está desde já prevista uma manifestação de protesto no dia 4 de Maio de 2012.

## Grande manifestação de protesto Sexta-feira, 4 de Maio de 2012 às 19 horas

**Centro Cultural e Desportivo Aert / Rue Aert / L-8051 BERTRANCE**

**Bento PIRES**

Commerce, Nettoyage,  
Restauration  
bpires@lcgb.lu

## Nouveau collaborateur du LCGB

Depuis le 1er mars 2012, Bento PIRES est secrétaire syndical du LCGB. Notre collègue Bento est né le 15 août 1974 à Annweiler (Allemagne). Il est célibataire et habite à Gonderange.

En 1991, Bento a commencé sa carrière professionnelle comme vendeur chez Electro-Auto. De 1996 à 1999, il a travaillé comme vendeur chez Auchan. Il a ensuite été employé administratif dans le service import/export de Panalpina au Cargo Center où il a été élu comme délégué LCGB en 2008. En 2010, il a quitté Panalpina pour entamer une carrière de dispatcheur au département Rail chez CFL MultiModal où il a travaillé jusqu'au début de cette année.

## Neuer Mitarbeiter des LCGB

Seit dem 1. März 2012 ist Bento PIRES Gewerkschaftssekretär beim LCGB. Unser Kollege Bento ist am 15. August 1974 in Annweiler (Deutschland) geboren. Er ist ledig und wohnt in Gonderange.

Im Jahre 1991 hat Bento seine Berufslaufbahn als Verkäufer bei Electro-Auto begonnen. Von 1996 bis 1999 hat er als Verkäufer für Auchan gearbeitet. Er hat anschließend im Cargo Center als Büroangestellter in der Import/Export-Abteilung von Panalpina gearbeitet und wurde hier 2008 als LCGB-Delegierter gewählt. Im Jahre 2010 hat er von Panalpina zu CFL MultiModal gewechselt, wo er bis Anfang dieses Jahres als Dispatcher in der Abteilung Schienenverkehr gearbeitet hat.

**Alexandra BERTEMES**

Commerce et Magasins  
abertemes@lcgb.lu



## Renouvellement de la convention collective

Les syndicats LCGB et OGBL viennent de signer le 16 février 2012 avec la direction de l'entreprise Auchan Luxembourg S.A. le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de cette société.

Après de longues et épisantes négociations, les parties ont abouti à l'accord suivant:

### La durée de la convention

La convention collective signée le 16 février 2012 a une durée de trois ans, pour la période allant du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Une clause dite de «garantie» prévoit que les deux parties reviennent à la discussion sur la valorisation des grilles de salaire en cas de nouvelle adaptation du salaire social minimum en janvier 2013.

### La prime annuelle fixe

La prime annuelle fixe est augmentée de 1%, revenant ainsi à 3% du salaire annuel total brut du salarié augmenté de la prime d'assiduité (la prime d'assiduité de 92,87 euros est mensuelle, indexée et non proratisée pour les salariés à temps partiel au-dessus de 16 heures/semaine). Cette prime est versée au mois de février.

### Mesures introduites en 2011

Les parties reconnaissent que les mesures mises en oeuvre au cours de l'année 2011 clôturent la période de négociation entre 2009 et 2011. Ces mesures sont intégrées dans la nouvelle convention, à savoir:

- l'augmentation de 1,9% de la grille de salaire du personnel dit «occupant» en janvier 2011 ;
- la majoration des heures travaillées le samedi de 18h00 à 20h00, dont la première heure est majorée de 15% et la deuxième heure de 30%. Cette majoration est payée rétroactivement à partir de juillet 2010 et couvrira seulement la période de validité de la dérogation ministérielle.

### Changement du système d'évaluation des salariés

L'évaluation des salariés jusqu'à aujourd'hui semestrielle devient annuelle, la prime liée au résultat de l'entretien individuel de bilan étant doublée afin que le salarié bénéficie du même niveau de prime que lorsqu'il était soumis à deux entretiens par année.

**Stéphanie WAGNER**

Commerce et Magasins  
swagner@lcgb.lu

## Heures d'ouverture

### Le LCGB et l'OGBL regrettent que la CLC ait fait échouer les négociations

Les syndicats LCGB et OGBL regrettent que la Confédération luxembourgeoise du commerce (CLC) ait quitté la table des négociations relatives aux heures d'ouverture des magasins les samedis soirs et certaines veilles de jours fériés de 18h00 à 20h00.

La loi sur les heures d'ouverture prévoit que les magasins ferment à 18h00 les jours en question, mais une dérogation permet toutefois aux commerçants de rester ouvert jusqu'à 20h00. Cette dérogation arrive à échéance et ne sera plus d'application à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012. C'est pourquoi la Ministre Françoise HETTO-GAASCH a demandé aux partenaires sociaux de négocier un accord sectoriel portant uniquement sur ce point précis, l'ouverture des magasins les samedis soirs et certaines veilles de jours fériés entre 18h00 et 20h00.



Les syndicats LCGB et OGBL étaient disposés à négocier des compensations pour les salariés concernés, soit sous forme de congé, soit sous forme de majoration salariale. Or, après plusieurs réunions il est devenu clair que la CLC n'était prête à aucune forme de rémunération supplémentaire pour les salariés. Sur quoi aurait alors porté l'accord, se demandent les syndicats? La CLC avait-elle pensé négocier avec les représentants des salariés un passe-droit pour dégrader les conditions de travail et de vie des salariés sans aucune contrepartie?

#### La ministre a compris les réalités du terrain

Avec son communiqué du 17 janvier 2012 et sa revendication «d'abroger la loi sur les heures de fermeture», la CLC a fait échouer les négociations. Compte tenu de l'attitude ultralibérale et antisalariale de la CLC, les syndicats exigent au contraire que la loi soit appliquée à la lettre et demandent la fin des dérogations.

Les syndicats LCGB et OGBL tiennent cependant à souligner que la Ministre HETTO-GAASCH a récemment fait des propositions qui tiennent compte de l'intérêt des salariés du commerce. Dans ce secteur économique, les conditions de travail sont extrêmement difficiles et les salariés sont parmi les plus mal rémunérés sur le marché du travail luxembourgeois. En revanche, les marges bénéficiaires des exploitants sont parmi les plus élevées d'Europe. La ministre semble avoir pris en considération la dure réalité des salariés de ce secteur. Les syndicats espèrent que la ministre ne se pliera pas aux exigences insensées des organisations patronales.

#### Le LCGB et l'OGBL revendentiquent qu'une majoration soit inscrite dans la loi

La dernière discussion entre les syndicats LCGB et OGBL d'une part, et la Confédération luxembourgeoise du Commerce (CLC) d'autre part, a eu lieu le 24 janvier en présence de la ministre des Classes moyennes Françoise HETTO-GAASCH. Il s'agissait de trouver in extremis un accord sur les heures d'ouverture des magasins les samedis soirs et certaines veilles des jours fériés après 18h00. La loi actuellement en vigueur fixe l'heure de fermeture les jours en question à 18h00. Par dérogation ministérielle l'heure de fermeture fut étendue jusqu'à 20h00 pour une période totale de deux ans s'achevant le 30 juin 2012.

Compte tenu des conditions de travail difficiles dans le secteur et compte tenu du fait que la majorité des salariés ne bénéficient pas des avantages d'une convention collective de travail, les syndicats réclament une majoration de 50%, soit sous forme de temps libre soit sous forme pécuniaire, pour les heures prestées après 18h00 les samedis soirs et certaines veilles de jours fériés.

La CLC a tout au long fait semblant de vouloir négocier, mais a exposé peu avant la dernière réunion ses véritables revendications: libéralisation totale des heures d'ouverture et abrogation de la loi. Les syndicats sont scandalisés par un tel refus de négociation et par les demandes extrêmes formulées par les dirigeants de la CLC. C'est cette même attitude extrémiste de la part des organisations patronales qui a d'ailleurs fait échouer les dernières négociations tripartites au niveau national.

#### Appel au ministre du Travail de prendre parti pour les salariés

Constatant l'échec des négociations, la Ministre HETTO-GAASCH proposera au gouvernement d'avaliser un projet de loi prévoyant la fixation définitive de l'heure de fermeture des magasins les samedis soirs et les veilles de certains jours fériés à 19h00. La ministre ne prévoit dans sa proposition aucune forme de compensation pour cette heure de travail avec l'argument que le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT s'y serait opposé.

Cependant, les syndicats continuent à réclamer une majoration de 50% – soit sous forme de temps libre, soit sous forme pécuniaire – pour toute heure prestée au-delà de 18h00 les samedis soirs et les veilles de certains jours fériés. Comme une telle majoration peut sans problème être inscrite dans la loi, à l'instar d'autres secteurs, les syndicats demandent que le Ministre du Travail se charge de cet aspect du dossier et prenne parti pour les salariés de ce secteur.

Faut-il rappeler que dans le secteur du commerce 80% des salariés sont des femmes qui souvent ont la double charge de travailler et de s'occuper de leurs enfants et qu'il est très onéreux de faire garder ses enfants le samedi, surtout dans la soirée. Car si les magasins ferment à 19h00 cela veut dire que les derniers clients se présentent à la caisse à ce moment-là et que les salariés n'ont donc pas terminé leur travail à 19h00. Par ailleurs, beaucoup de salarié(e)s dans le secteur ont de longs trajets à faire et ne rentrent chez eux que vers 21h00. Il est donc exclu pour les syndicats de priver ces salariés d'une importante et précieuse partie de leur temps libre sans aucune compensation! Faut-il aussi rappeler que les conditions de travail sont déjà particulièrement difficiles dans ce secteur et que les salariés du commerce sont parmi les plus faiblement rémunérés sur le marché du travail luxembourgeois.

Enfin, faut-il rappeler aux deux partis politiques au pouvoir que dans leur programme gouvernemental ils avaient annoncé vouloir modifier la loi sur les heures d'ouverture, mais ce dans le respect de la conciliation de la vie professionnelle et familiale?

Sans majoration, les syndicats LCGB et OGBL demandent au gouvernement avec insistance que la loi actuelle ne soit pas modifiée et que la Ministre HETTO-GAASCH n'accorde plus aucune dérogation pour les samedis soirs et les veilles de certains jours fériés.

# Libéralisation des heures d'ouverture dans le commerce L'illégalité ne peut nullement servir d'argument pour changer la législation

C'est avec grand étonnement que la fédération LCGB-Commerce a pris connaissance de la position de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) concernant les heures d'ouverture des stations services.

Lors d'une entrevue donnée le 23 février 2012 à la télé luxembourgeoise, la CLC a insisté que suite au non respect de la loi régulant les heures d'ouverture des stations services, il faudrait libéraliser ou adapter les heures d'ouverture dans l'ensemble du secteur du commerce. Ceci dans le but de légaliser la situation irrégulière depuis la mise en place de la loi du 19 juin 1995. Cette loi précise que la superficie des shops ne peut pas être supérieure à 20 m<sup>2</sup> sinon l'application des heures d'ouverture du commerce est applicable.

Depuis des années, les grandes surfaces luxembourgeoises ont aussi approvisionné les stations d'essence avec leurs produits. Ceci explique jusqu'à présent le silence et la tolérance du non-respect de la législation sur les heures d'ouverture des stations services par les commerçants luxembourgeois. Le LCGB est d'avis que cette illégalité dans le secteur, même encore promue au cours des dernières années, ne peut nullement servir d'argument pour changer la législation en vue d'une libéralisation totale des heures d'ouverture.

Ceci dit, le LCGB demande aux responsables politiques et à la direction de la CLC d'expliquer en détail comment une libéralisation totale des heures d'ouverture pourrait fonctionner dans la pratique sans effets secondaires négatifs. Citons à titre d'exemple la problématique déjà fortement discutée des nuits blanches. Si les magasins peuvent ouvrir leurs portes à leur propre gré, est-ce que cela n'entraînerait pas un surplus du trafic et par conséquent de bruit à des heures qui jusqu'ici étaient toujours tranquilles?

Et qu'en est-il de la sécurité des salariés et des clients pendant ces heures d'ouvertures libéralisées? Le LCGB constate déjà à ce jour que de nombreux problèmes de sécurité se posent pour les stations d'essence sur les autoroutes qui bénéficient d'une dérogation spécifique qui est due à une directive européenne d'être ouvert 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. En effet, le nombre de plaintes relatives aux agressions et violations se multiplient.



## Journée des délégués pour le secteur commerce

Par la présente, nous invitons cordialement tous les membres de la fédération LCGB-Commerce  
à notre Journée des délégués pour le secteur « Commerce » qui aura lieu le  
**lundi, le 21 mai 2012 au Centre Culturel Schungfabrik, à Kayl-Tétange**

### PROGRAMME:

<b>08h30</b>	Inscriptions et café / croissant
<b>09h15</b>	Ouverture par Alexandra BERTEMES, secrétaire syndicale responsable pour le secteur Commerce Elections statutaires pour le comité fédéral Elections d'un président fédéral Elections complémentaires pour le comité central
<b>10h00-11h00</b>	Exposé Monique BREISCH (Mobbing a.s.b.l.) sur le thème du « harcèlement au travail »
<b>11h00-12h00</b>	Exposé d'un responsable de l'ITM sur le thème du « salarié qualifié » Discussion ouverte
<b>12h00-13h30</b>	Repas en commun
<b>13h30</b>	Groupes de travail : Analyse des conditions générales de travail pour le secteur du commerce Application de la CCT dans le secteur du commerce
<b>14h30-15h45</b>	Présentation des travaux Discussion ouverte Elaboration d'un plan d'actions pour le secteur « Commerce »
<b>16h00</b>	Fin de la journée

**Pour les différents mandats à pourvoir, nous vous prions de bien vouloir remplir la candidature annexée et la renvoyer à Mariette Schou ([mschou@lcgb.lu](mailto:mschou@lcgb.lu)),  
11, rue du Commerce, L-1351 Luxembourg pour au plus tard le 11 mai 2012.**

**Les délégués sont priés d'utiliser leur crédit d'heures.** Si vous avez besoin d'une dispense de service pour pouvoir participer à cette réunion, nous vous demandons de nous le signaler dans les meilleurs délais.

Les secrétaires syndicaux

**Alexandra BERTEMES Iris FREMGEN Aloyse KAPWEILER Bento PIRES Stéphanie WAGNER Patrick ZANIER**

## Informationsversammlung für das Personal



### Les magasins au Luxembourg sont sûres et une convention collective est en vue

Lorsqu'en janvier 2012, l'insolvabilité de la firme Schlecker en Allemagne faisait la une des médias, des pourparlers sollicités par les syndicats, ont eu lieu le 3 février 2012 entre la direction de Schlecker Luxembourg, la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) et les deux syndicats LCGB et OGBL. Lors de cette rencontre, les parties ont convenu de suivre ensemble l'évolution de Schlecker Luxembourg dans les mois suivants.

Vendredi, le 23 mars 2012, une deuxième entrevue a eu lieu. L'objectif des discussions était d'abord la situation générale de Schlecker, puis son avenir au Grand-Duché de Luxembourg.

La direction de Schlecker Luxembourg a donné les réponses suivantes aux questions du LCGB et de l'OGBL :

- Des fermetures de magasins au Luxembourg ne sont pas prévues.
- Pour la deuxième moitié de 2012, une expansion qualitative et quantitative de Schlecker au Luxembourg est projetée.
- Il n'y aura pas d'augmentations de prix au Luxembourg.
- L'approvisionnement des magasins Schlecker au Luxembourg est assuré.

La direction a informé les deux syndicats de la fermeture actuelle d'environ 2.200 filiales en Allemagne. D'autres fermetures en Allemagne ne seraient plus à l'ordre du jour de la consolidation de l'entreprise.

Pour conclure, la direction affichait clairement sa volonté d'entamer des négociations en vue d'une convention collective pour Schlecker Luxembourg. Un premier échange à cet égard est déjà prévu pour juillet 2012.



### Standort Luxembourg sicher, Kollektivvertrag in Aussicht

Nachdem im Januar 2012 bekannt wurde dass die Firma Schlecker in Deutschland Insolvenz anmelden wird, fand am 3. Februar 2012 auf Anfrage der Gewerkschaften eine Unterredung zwischen der Geschäftsleitung von Schlecker Luxembourg, der CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) und den Gewerkschaften LCGB und OGBL statt. Es wurde, u.a., zu diesem Zeitpunkt vereinbart die weitere Entwicklung von Schlecker Luxembourg in den kommenden Monaten zusammen zu verfolgen.

Am Freitag, den 23. März 2012 fand ein zweites Treffen statt. Es wurde hier zunächst über die allgemeine Situation von Schlecker und anschließend über die Zukunft des Standorts Luxembourg gesprochen.

Folgende Aussagen der Geschäftsführung von Schlecker Luxembourg wurden den Gewerkschaften LCGB und OGBL auf deren Anfrage gemacht:

- Es sind keine Schließungen in Luxembourg geplant.
- Für das 2. Halbjahr 2012 ist sowohl eine qualitative als auch quantitative Expansion des Standortes Luxembourg geplant.
- Es wird keine Preiserhöhungen in Luxembourg geben.
- Die Belieferung der Luxemburger Schlecker Märkte mit Waren ist abgesichert.

Die Geschäftsleitung informierte die Gewerkschaften darüber dass bis dato circa 2.200 Filialen in Deutschland geschlossen wurden. Im Rahmen der Konsolidierung des Unternehmens seien aber keine weiteren Schließungen mehr in Deutschland geplant.

Abschließend signalisierte die Geschäftsleitung deutlich Ihre Bereitschaft Verhandlungen über einen Kollektivvertrag für Schlecker Luxembourg aufzunehmen. Ein erster Austausch ist bereits für Juli 2012 geplant.





**Motorway Luxembourg S.A.**

## Le LCGB a signé la première convention collective pour les salariés des 19 stations services au Luxembourg

Pour la première fois, une convention collective de travail, conclue entre Motorway Luxembourg S.A. et le syndicat LCGB, a été signée le 24 janvier 2012 pour une durée de 3 ans.

Applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, cette première convention collective ne règle pas seulement les conditions générales de travail et de rémunération, mais aussi les relations entre la société Motorway Luxembourg S.A. et les salariés engagés dans les stations services. Au total, Motorway Luxembourg S.A. compte 19 stations services avec un effectif de plus de 260 collaborateurs.

Le dossier a été lancé au courant de l'année 2010 et a eu pour but de clarifier les engagements entre Motorway Luxembourg S.A. et les collaborateurs. Avec la signature de cette première convention collective, un accord a été obtenu sur plusieurs aspects législatifs.

### Voici les avantages de la première convention collective chez Motorway Luxembourg S.A.:

- Heures supplémentaires à 45 % ;
- Travail de nuit: 20 % ;
- 26 jours de congé ;
- 8 heures / année pour donneur de sang et / ou de plasma ;
- Prime trimestrielle de 300 € à 600 €. Les critères liés à cette prime sont variables et seront définis annuellement ;
- Prime de fin d'année garantie d'au moins 750 € jusqu'à 1350 € ;
- Prime d'ancienneté: 175 € à partir de 10 ans ;  
250 € à partir de 20 ans ;
- Garantie du SSM qualifié à partir de 10 années de service quel que soit le travail presté.

En tant que grande société de distribution et d'exploitation, Motorway Luxembourg S.A. veut montrer l'importance de soutenir ses collaborateurs et de leur donner la possibilité de se développer. Motorway Luxembourg S.A. souhaite ainsi investir dans la formation du personnel et contribuer à son développement.



**Iris FREMGEN**

Stations d'essence,  
Agences de voyage  
ifremgen@lrgb.lu



## Der LCGB unterzeichnet allerersten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der 19 Tankstellen in Luxembourg

Am 24. Januar 2012 wurde zum ersten Mal ein Kollektivabkommen zwischen Motorway Luxembourg S.A. und der Gewerkschaft LCGB für eine Laufzeit von drei Jahren unterschrieben.

Rückwirkend auf den 1. Januar 2012 regelt dieser erste Kollektivvertrag nicht nur die allgemeinen Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen, sondern auch die Beziehungen zwischen der Gesellschaft Motorway Luxembourg S.A. und den in den Tankstellen beschäftigten Arbeitnehmern. Die Motorway Luxembourg S.A. betreibt 19 Tankstellen mit über 260 Mitarbeitern.

Die seit 2010 laufenden Verhandlungen zielen auf die Klärung der Beziehungen zwischen der Motorway Luxembourg S.A. und ihren Mitarbeitern ab. Mit der Unterzeichnung dieses allerersten Kollektivabkommens wurde gleich in mehreren gesetzlichen Punkten eine Einigung erzielt.

### Folgende Vorteile bietet das erste Kollektivabkommen der Motorway Luxembourg S.A.:

- Überstundenzuschlag von 45 %;
- Nacharbeitszuschlag: 20 %;
- 26 Urlaubstage;
- 8 Stunden jährlich für Blut- und / oder Plasmaprunden;
- Quartalsprämie von 300 € bis 600 €. Die Kriterien für diese Prämie können Jahr für Jahr abgeändert und neu festgelegt werden.
- Jahresabschlussprämie von mindestens 750 € bis 1350 €;
- Dienstaltersprämie: 175 € ab 10 Dienstjahren;  
250 € ab 20 Dienstjahren;
- Garantie des qualifizierten sozialen Mindestlohnes ab 10 Dienstjahren (unabhängig von der geleisteten Arbeit).

Als bedeutendes Vertriebsunternehmen möchte Motorway Luxembourg S.A. auf die Wichtigkeit der Unterstützung ihrer Mitarbeiter hinweisen und letzteren die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung bieten. In diesem Sinne möchte Motorway Luxembourg S.A. in die Weiterbildung ihres Personals investieren und einen Beitrag zu dessen Entwicklung leisten.

# Entrevue avec le Ministre délégué Marco SCHANK

Le 17 janvier 2012, les représentants des salariés de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch et de Lindab S.A. (anciennement Commercial Intertech / Astron) ont rencontré le Ministre délégué au Développement Durable Marco SCHANK au sujet du Masterplan Nordstad.

Cette réunion a porté en premier lieu sur le développement futur de l'axe central Nordstad (Ettelbruck-Diekirch) qui comprend le terrain de Lindab S.A. (8 ha environ) et qui risque d'impacter les alentours de la gare de Diekirch où se situe la Brasserie de Luxembourg. Vu le risque d'une éventuelle fermeture de la brasserie dans les années à venir et vu les problèmes économiques auxquels est exposé Lindab S.A. depuis la fin 2008, la précarisation des emplois dans les deux entreprises est aggravée par la valeur et la situation des terrains en question.

Selon les informations recueillies il n'y a pas eu de dialogue substantiel avec les deux sociétés depuis les entrevues qui ont suivi la publication du Masterplan Nordstad en 2008. Le ministre a souligné que le gouvernement n'a aucune intention de donner un support à une intention de délocalisation d'une de ces deux entreprises.

En ce qui concerne la Brasserie de Luxembourg le gouvernement a même proposé un terrain pour la construction de la nouvelle brasserie, tel qu'indiqué par la direction de AB Inbev, ceci dans l'intérêt de la pérennisation des emplois concernés. Jusqu'à présent la société mère de la brasserie ne s'est pas engagée sur le sujet.

Dans le contexte de Lindab S.A., le gouvernement est bien au courant des problèmes économiques auxquels cette entreprise est actuellement exposée. Le ministre ne dispose pas d'éléments qui indiqueraient une délocalisation partielle ou totale.

Avant de clôturer l'entrevue, les représentants ministériels ont fourni des informations sur les plans de l'axe central Nordstad ainsi que sur les zonings envisagés au Fridhaff, à Flébur et à Vianden, lesquels favoriseront la création d'emplois dans le Nord du Grand-Duché.



## Unterredung mit dem delegierten Minister Marco SCHANK

Am 17. Januar 2012 trafen Personalvertreter der Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch und von Lindab S.A. (ehemals Commercial Intertech / Astron) den delegierten Minister für nachhaltige Entwicklung Marco SCHANK im Zusammenhang Masterplan Nordstad.

Hauptsitzordnung dieses Treffens war die zukünftige Entwicklung der Zentralachse Nordstad (Ettelbruck-Diekirch), welche die Grundstücke von Lindab S.A. (ca. 8 ha) umfasst, und Einfluss nehmen könnte auf das Umfeld des Diekircher Bahnhofs, dort wo sich die Brasserie de Luxembourg befindet. Aufgrund der weiterhin möglichen Schließung der Brauerei innerhalb der nächsten Jahre und wegen der wirtschaftlichen Probleme, denen Lindab S.A. seit Ende 2008 ausgesetzt ist, stellt der Wert und die Lage der jeweiligen Grundstücke einen weiteren Faktor dar, der die Prekarisierung der Arbeitsplätze in beiden Unternehmen erhöht.

Laut den Erklärungen der Vertreter des Ministeriums hat es, seit den Kontakten die es im Rahmen der Veröffentlichung des Masterplan Nordstad im Jahr 2008, keinen nennenswerten Dialog mit beiden Unternehmen gegeben. Der Minister unterstrich, dass die Regierung keineswegs die Absicht hat die Delokalisierung einer dieser Firmen zu unterstützen.

Im Fall der Brasserie de Luxembourg hat die Regierung sogar ein Grundstück vorgeschlagen, um eine neue Braustätte zu errichten, wie dies von AB Inbev in den Raum gestellt wurde, dies im Interesse der Absicherung der betroffenen Arbeitsplätze. Bisher hat sich die Muttergesellschaft der Brauerei diesbezüglich nicht festgelegt.

Betreffend Lindab S.A. ist die Regierung weitestgehend informiert über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit derer der Betrieb aktuell zu kämpfen hat. Dem Minister sind keine Anzeichen bekannt, die auf eine teilweise oder komplette Verlagerung der Produktion hindeuten.

Zum Abschluss des Treffens gaben die Vertreter des Ministeriums Informationen betreffend die Pläne der Zentralachse Nordstad, sowie zu den geplanten Gewerbezonen Fridhaff, Flébur und Vianden, welche die Entstehung neuer Arbeitsplätze im Norden des Großherzogtums begünstigen werden.

Dévoilé!

## Hôtel Double Tree by Hilton montre son vrai visage

Au début les travaux de rénovation servirent de prétexte, en novembre 2010 pour retarder les négociations concernant le renouvellement de la convention collective, ce fut, ensuite, et sans que nous nous y attendions, les soi-disantes difficultés financières, la perte de clientèle et la baisse du chiffre d'affaires. L'imagination patronale semble être sans fin, il n'a toutefois jamais manqué d'excuses, aussi ridicules qu'elles puissent être pour bloquer le processus de négociation.

Finalement, les syndicats étaient las de jouer le jeu de la direction et ont saisi, face au refus catégorique de négocier une nouvelle convention collective, l'Office Nationale de Conciliation (ONC) en date du 12 janvier 2012.

### Refus par principe

Lors de la réunion du 9 février 2012 à l'ONC, la délégation patronale était épaulée par une avocate qui essaya, au début, par ses jérémiades, de convaincre l'ONC que la situation économique et financière ne permettrait plus de signer une nouvelle convention collective. Néanmoins, elle ne pouvait pas cacher qu'il s'agissait, à priori, d'une question de principe. Considérant que les avantages extra-légaux soient extrêmement faibles (1 jour de congé avec une ancienneté de 10 ans, grille de salaires autour du salaire minimum légal), le président de l'ONC posa à la direction de l'hôtel la question cruciale, à savoir: Est-elle toujours intéressée à signer une nouvelle convention collective?

La réponse était claire: «**Non! Pour nous c'est une question de principe. Les actionnaires se sont prononcés catégoriquement contre la négociation d'une nouvelle convention collective.**» En d'autres termes: le bavardage inutile des dernières semaines peut donc sans doute être considéré comme du théâtre.

### Défendons-nous!

A partir du moment où les actionnaires et les spéculateurs en bourse commencent à nous dicter si nous devrions conclure des conventions collectives ou non, si les managers décident, sans aucune gêne, de refuser le dialogue sociale, alors la paix sociale est sérieusement mise en cause, tant dans l'hôtel Double Tree, que dans tout les secteurs dirigés majoritairement davantage par des actionnaires étrangers.

Le LCGB et l'OGBL lancent un appel pressant à tous les collègues travaillant à l'Hôtel Double Tree by Hilton, de se manifester auprès de la délégation du personnel en vue de se concerter sur les actions syndicales à envisager.



Heintz van Landewyck

## Unterredung zwischen der Direktion und dem LCGB

Am 1. März 2012 fand eine Unterredung zwischen der Direktion von Heintz van Landewyck und einer LCGB-Delegation die angeführt wurde vom LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY und LCGB-Gewerkschaftssekretär Patrick ZANIER statt.

Zweck dieses Treffens war die Vorstellung des neuen LCGB-Nationalpräsidenten, der es sich zur Aufgabe gesetzt hat Betriebe persönlich zu besuchen.

Während dieses Treffens, an der auch die Präsidentin des Personalausschusses des HVL Werkes aus Ettelbrück, Carole MÜLLER sowie Pit MALEK, Präsident des Personalausschusses Werk Luxemburg teilnahmen, wurde über die aktuelle Lage der Firma Heintz van Landewick, die in beiden Werken 441 Mitarbeiter/innen und 750 Mitarbeiter im Groupe L.A.G. in Luxemburg beschäftigt, diskutiert sowie über aktuelle Themen der nationalen Politik (z.B. Tripartite, Rentenreform).

Natürlich war auch das aktuelle Thema des Rauchverbotes einbrisantes Thema, da man die Auswirkungen eines totalen Rauchverbotes im Horeca-Bereich, was eine nicht unwesentliche Einbuße der Produktivität bedeuten würde, befürchtet.

Seitens der Direktion, vertreten durch die Herren Marc WAGNER, Generaldirektor und Jacques BAUER, Direktionsmitglied, und der Delegation wurde vereinbart sich in regelmäßigen Abständen zu treffen, um so den sozialen Dialog zu pflegen.

Des Weiteren werden auf Anfrage des LCGB, die Mitarbeiter der LCGB-Beratungsstellen eine Betriebsbesichtigung der HVL-Werke vornehmen.



Comité National du Gardiennage et de la Sécurité

## Assemblée générale 2012

Le 5 mars 2012 a eu lieu au bureau de la circonscription Sud du LCGB à Esch sur Alzette, l'assemblée générale du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité. Un grand nombre de salariés du secteur gardiennage se sont regroupés pour entendre et commenter la situation actuelle dans leur secteur.

Lors de cette assemblée a eu lieu le vote d'un nouveau comité ainsi que l'élection de son président Antonio GIANNINI et ce pour une durée de trois années. Nous avons également été ravi de voir l'intérêt porté à cette structure de part le nombre de demande pour appartenir au comité. Il est à rappeler, que chaque membre du LCGB travaillant dans une société de service de sécurité et de gardiennage est d'office membre du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité.

C'est dans un climat sérieux et appliqué que les salariés du secteur ont pu connaître les avancées concernant la convention collective, ainsi que les objectifs du LCGB.

Suite à l'intervention du président national du LCGB Patrick DURY, l'assemblée s'est conclue par un repas dans une ambiance très conviviale.



**Damien DAVID**

Gardiennage, Transport sur routes, Logistique  
ddavid@lcgb.lu



## Signature de la nouvelle convention collective

Le 23 décembre 2011 a été signée la convention collective pour les salariés de la société Vinci Park. Cette convention a été conclue pour une durée de 2 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013). Il a été convenu de fixer la prime de rendement à 170 € par mois au lieu des 160 € actuellement en vigueur. A noter que cette prime s'élevait fin 2008 à 145 €. Il a également été décidé d'introduire une prime de 300 € en janvier 2012 et une prime de 300 € en janvier 2013. Rappelons que depuis la mise en place de la nouvelle délégation LCGB en 2008, de nombreuses avancées ont pu être faite dans cette société:

- création d'un régime de pension complémentaire;
- majoration de 50% des heures supplémentaires (le Code du Travail ne prévoit que 40%);
- majoration de 25 % des heures de nuit (le Code du Travail ne prévoit que 15%);
- depuis juillet 2010 les agents techniques passent dans la grille de salaires des agents qualifiés après 10 ans d'ancienneté (supplément d'environ 190 € brut par mois);
- 1 jour de congé supplémentaire.

Le LCGB tient également à saluer un dialogue social sain et constructif avec la direction de Vinci Park.



## Bravo les chauffeurs!!!

**Le 14 février 2012 a été rendue publique une étude de satisfaction des usagers du réseau RGTR demandée par le Ministère du Développement Durable et des Infrastructures.** Ce n'est pas moins de 15.159 trajets de bus et 925 usagers qui ont été passés au crible des enquêteurs de l'ILRES. Cette étude a été menée dans le cadre du contrat RGTR qui prévoit qu'une partie du paiement aux sociétés est variable selon certains critères prédéfinis.

C'est dans cet optique que le LCGB avait, il y a de cela deux ans, demandé au Ministre compétent une participation active de nos délégués pour l'élaboration des critères ayant attrait au personnel, ce qui a d'ailleurs été le cas.

**La principale information à retenir, est que les chauffeurs font dans la pratique parfaitement leur travail et même plus. Cette enquête a aussi permis de soulever, encore une fois, le retard des bus dû essentiellement aux difficultés de circulation.**

Le LCGB espère que le Ministère continuera sa politique de valorisation du réseau RGTR afin que ces retards diminuent et que les autobus deviennent de plus en plus rapide, ceci dans le but d'augmenter la clientèle mais aussi de réduire la circulation automobile afin de désencombrer les points noirs du trafic au Grand-duché. Dans ce même but, le Ministre Claude WISELER a notamment rappelé sa volonté de créer des voies prioritaires pour autobus sur les autoroutes.

**Le LCGB tient donc particulièrement à saluer les chauffeurs, mais aussi à leur signaler l'importance de leur comportement exemplaire dans les négociations de leur convention collective.**





## Réorganisation récente au sein de la Direction de l'Aviation Civile Luxembourgeoise (DAC-L) **L'autorité et l'efficience de la DAC-L doivent être assurées**

Suite à la réorganisation récente intervenue au sein de la Direction de l'Aviation Civile Luxembourgeoise (DAC-L), le LCGB a sollicité le 26 janvier 2012 auprès du Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER une entrevue urgente à ce sujet.

En effet, l'épisode des aiguilleurs du ciel, qui était vraisemblablement à l'origine de la réorganisation de la Direction de l'Aviation Civile Luxembourgeoise (DAC-L), soulève un certain nombre de questions quant au fonctionnement de cette institution importante pour le bon déroulement des opérations aériennes au Grand-Duché de Luxembourg.

En l'occurrence, il s'agit de la supervision et de l'acceptation des manuels d'opération des opérateurs aériens luxembourgeois ainsi que de la validation des licences des pilotes de ligne occupés par les sociétés implantées au Luxembourg.

Vu l'importance des différents éléments cités, l'autorité et l'efficience de la DAC-L doivent être assurées quelle que soit la forme d'organisation visée.

Toute réorganisation doit tenir compte des prérogatives essentielles au niveau de la sécurité des opérations aériennes et la sauvegarde des conditions de travail acceptables pour le personnel concerné.



**Aloyse KAPWEILER**

Aviation (LCGB-SEA)  
akapweiler@lcgb.lu

## Luxfuel S.A.

### **Renouvellement de la convention collective**

Le 19 janvier 2012, les syndicats signataires LCGB et OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail chez Luxfuel S.A.

En ces temps difficiles, les syndicats signataires ont réussi à améliorer cette convention collective et de la renouveler pour une période de 3 ans allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014.

#### **Voici les principales améliorations de la nouvelle convention collective:**

- une augmentation du pécule de vacances;
- une amélioration du système de la prime de fidélité;
- une augmentation annuelle des salaires de: 1.25% au 1<sup>er</sup> janvier 2012, de 1.10% au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et de 1.10% au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La signature de cette convention collective confère une sécurité supplémentaire aux salariés de cette société luxembourgeoise qui est active dans le domaine du stockage et de la distribution de carburant d'aviation.



## Extension of Collective Work Agreement

On 25th January 2011, Cargolux Airlines International S.A and trade unions LCGB and OGBL announced that they have formally concluded and signed an extension agreement of the Collective Work Agreement (CWA).

The extension of the terms and conditions of the above CWA applies retroactively from 1st January 2011 and expires on 31th December 2012. In addition, the parties have signed a second agreement on measures that are required to support and strengthen a comprehensive company-wide action plan after a difficult year 2011 and in the face of challenging conditions in the air cargo markets.

It has been agreed to establish a Follow-up Committee that will monitor the situation of the company and meet on a regular basis in order to review and discuss additional measures to be implemented in the event of a further deterioration of the economic environment in 2012.

## Signature d'un avenir à la convention collective

Le 25 janvier 2011, Cargolux Airlines International S.A et les deux syndicats LCGB et OGBL ont annoncé qu'ils ont officiellement convenu et signé un avenir à la convention collective.

Les conditions élargies de cette convention collective sont rétroactivement appliquées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et viendront à échéance le 31 décembre 2012. Par ailleurs, les parties ont signé un deuxième accord sur les mesures nécessaires au soutien et au renforcement d'un plan exhaustif pour toute l'entreprise après l'année difficile de 2011 et face aux conditions sévères qui règnent sur les marchés du fret aérien.

Les parties se sont mises d'accord pour la création d'un Comité de suivi qui surveillera de près la situation de l'entreprise et qui se réunit régulièrement afin de considérer et de débattre des mesures additionnelles à prendre si la situation économique se détériore en 2012.



## First time in Remich

For the majority of our colleagues it has been the first time at the „CEFOS“ in Remich. The day started off with a good cup of coffee before we began the brainstorming about the projects of our team, and it has been quite successful. After lunch Jean-Marie NEIERS gave us a small insight into the services which the LCGB is providing to its members. All in all it has been a successful day for our group and we are all hoping that on the next day in Remich we can welcome some more of our colleagues.

## Première à Remich

Pour la majorité de nos collègues, c'était le premier passage au CEFOS à Remich. La journée fut entamée par une bonne tasse de café.

Ensuite nous avons réfléchi aux projets de notre équipe, exercice qui était couronné de succès. Après le repas, Jean-Marie NEIERS nous a présenté la panoplie des services que le LCGB met à disposition des ses affiliés.

Somme toute, notre groupe a passé une journée bien réussie. Nous espérons que d'autres collègues nous accompagneront pour une nouvelle journée à Remich.



# The Government has refuted the rumors and stated that it supports the airport site!

**These past several weeks, the LCGB has followed with concern news published in the Luxembourg press. Rumors circulated regarding a secret shareholders' pact allowing Qatar Airways to raise its participation in the capital of Cargolux to 49% without informing the Administrative Board.**

This is why on 16th March 2012 the LCGB requested an urgent meeting with the competent ministers in order to discuss the present situation and in order to confirm or quash all rumors about the secret shareholders' pact.

Today at noon there was a meeting between the trade unions LCGB and OGBL, on the one side, and Minister of Economy and Foreign Trade Etienne SCHNEIDER and Minister for Sustainable Development and Infrastructures Claude WISELER, on the other side.

## Here are the answers provided by the ministers:

As to the question of whether there is a secret agreement between Qatar Airways and the Luxembourg shareholders for taking the participation of Qatar to 49% of the capital of Cargolux, the answer is NO, no such agreement exists!

As to the question of a possible increase of the capital, the ministers said that that was not being planned for the moment; one must await market developments and see how they impact on the business of Cargolux.

As to the question of how the government sees the situation of the correlation of the shares in Luxembourg hands and those in Qatari hands, the ministers said that the present correlation (65% of the shares in Luxembourg hands and 35% in Qatari hands) should remain as it is!

A Strategy Committee shall examine the situation and the present options, bringing in periodically the Joint Committee of the Enterprise. On the subject of a longstanding request by the LCGB, Minister SCHNEIDER said he favors convening a 'tripartite aviation' meeting, subject to its being found necessary following an in-depth analysis being conducted by the Strategy Committee. The result of the investigation by this Strategy Committee shall thus determine further actions to be taken.

The ministers also informed the trade unions that the government is aware of the importance of the airport site and that 'everthing will be done' to overcome the present crisis.

# Le Gouvernement a démenti les rumeurs et a déclaré qu'il supporte le site aéroportuaire !



**C'est avec inquiétude que le LCGB a suivi, ces dernières semaines, les nouvelles publiées dans la presse luxembourgeoise sur les rumeurs d'un pacte d'actionnaires secret permettant à Qatar Airways de porter sa participation à 49 % du capital de Cargolux sans en informer le conseil d'administration.**

Voilà pourquoi le LCGB a demandé le 16 mars 2012 une entrevue d'urgence avec les ministres compétents afin de discuter de la situation actuelle et afin de confirmer ou infirmer toute rumeur sur ce pacte.

Aujourd'hui à midi a eu lieu la réunion entre les syndicats LCGB et OGBL d'une part ainsi que le Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur Etienne SCHNEIDER et le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER d'autre part.

## Voici les réponses fournies par les ministres :

A la question si un accord secret existerait bien entre Qatar Airways et les actionnaires luxembourgeois de porter la participation du Qatar à 49 % du capital de Cargolux, la réponse était NON, un tel accord n'existe pas !

A la question d'une éventuelle augmentation du capital, les ministres ont dit que ceci n'était, pour l'instant, pas prévisible, il faut attendre le développement du marché et de l'implication sur les affaires de Cargolux.

A la question comment le gouvernement perçoit la situation du rapport entre les parts détenus par l'actionariat luxembourgeois et celles détenus par les qatari, les ministres ont déclaré que le rapport actuel (65% des actions détenus par les Luxembourgeois et 35% détenus par les Qatari) doit rester tel quel !

Un comité stratégique examinera la situation et les options actuelles en impliquant périodiquement le comité mixte d'entreprise. Au sujet d'une revendication de longue date du LCGB, le Ministre SCHNEIDER s'est montré disposé à convoquer une « tripartite aviation », mais sous condition qu'elle s'avérerait nécessaire suite aux résultats de l'analyse approfondie menée par le comité stratégique. Le résultat de l'enquête de ce comité stratégique déterminera donc les démarches à suivre.

Les ministres ont également informés les syndicats que le gouvernement est conscient de l'importance du site aéroportuaire et que « tout sera fait » pour surmonter la crise actuelle.



### Jean-Paul BAUDOT

Gardiennage, Transport maritime et fluvial, Secteur public, Fonctionnaires communaux, Centres de Recherche et Uni.lu  
jpbaudot@lcgb.lu

## Erneuerung des Kollektivvertrags Vorbereitungen laufen auf Hochtouren

Im Rahmen der aktuellen Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Reederei Lehnkering mit Sitz in Duisburg tagten bereits mehrere interne Arbeitssitzungen.

Eine grosse Vorbereitungssitzung für die Verhandlungsrunde von Ende März fand kürzlich mit den Delegierten in der LCGB-Zentrale statt.



## Der LCGB hat einen neuen freigestellten Delegierten für den öffentlichen Dienst

Am 1. Januar 2012 hat unser Kollege **Guy SCHON** das Amt des freigestellten Delegierten für den öffentlichen Dienst übernommen. Sein Aufgabenbereich sind alle Arbeitnehmer die in der Armee, der Forstverwaltung, der Ponts et Chaussées, den Sekundarschulen und den öffentlichen Putzdiensten unter den Staatsarbeiterkollektivvertrag fallen.

### Warum hast du das Amt des freigestellten Delegierten für den öffentlichen Dienst übernommen?

Im Jahre 2005 habe ich mich in meiner Gemeinde an den Wahlen beteiligt und wurde damals in den Gemeinderat gewählt. Mein Hauptanliegen war es mit anderen zusammen zu arbeiten, um den Einwohner unsere Gemeinde mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Aufgrund der positiven Erfahrung, die ich in meinem Gemeinderat erleben konnte, habe ich mich entschlossen gewerkschaftlich aktiv zu werden und wurde somit 2008 in den Sozialwahlen Kandidat für den LCGB. In diesen Wahlen wurde ich auf Anhieb in meinem Betrieb, der Ponts et Chaussées, als Personalvertreter gewählt.

Als Ende 2010 bekannt wurde, dass der LCGB das Amt des freigestellten Delegierten für den öffentlichen Dienst neu besetzt, habe ich sofort mein Interesse bekundet, da ich mich so nicht nur für meine Arbeitskollegen der Ponts et Chaussées, sondern für alle Staatsarbeiter einsetzen kann.



### Wie sieht dein Arbeitsalltag als freigestellter Delegierter aus?

Als freigestellter Delegierter arbeite ich ausschließlich auf Betriebsebene und trete in direkten Kontakt mit den Staatsarbeitern, um ihnen mit Rat und Tat bei Problemen oder Fragen zur Seite zu stehen. Mein Hauptaugenmerk liegt in einer ersten Phase auf dem Betrieb aus dem ich stamme: der Ponts et Chaussées. Hier gibt es u.a. ein paar Sicherheitsprobleme wie z.B. der Umstand, dass nicht jede Arbeitermannschaft im Notfall auf einen Lieferwagen zurückgreifen kann.

Ansonsten bereite ich langsam die Sozialwahlen 2013 vor indem ich unsere Betriebsmannschaften stärke. Ich möchte in diesem Zusammenhang betonen, dass alle Interessierten, die in einer unsrer dynamischen und engagierten Betriebsmannschaften mitarbeiten möchten, jederzeit willkommen sind.

### Wie kann man mit dir in Kontakt treten?

Man kann mich unter der Handynummer **+352 691 733 025** oder per Email ([gschon@lcgb.lu](mailto:gschon@lcgb.lu)) erreichen?

# Meinungsaustausch über die Personalpolitik und die bevorstehenden neuen Herausforderungen

Kürzlich fand zwischen dem Schöffenrat der Gemeinde Luxemburg und dem LCGB eine Unterredung statt. In einem intensiven und interessanten Meinungsaustausch wurde unter anderem die Personalpolitik und die bevorstehenden neuen Herausforderungen denen sich die Stadt Luxemburg stellen muss, thematisiert.



**Laurent FEIEREISEN**

Santé et Socio-éducatif  
lfeiereisen@lcgb.lu



**Céline CONTER**

Santé et Soins, Ecoles privées  
cconter@lcgb.lu

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

## Journée de formation de la délégation à Remich

Le 8 février 2012, la délégation de ProActif a.s.b.l. s'est réunie à Rémich au CEFOS pour suivre une formation concernant le recrutement de nouveaux membres et l'établissement d'une équipe d'entreprise. La délégation a profité de cette journée pour se donner un programme d'action pour 2012 ainsi qu'une stratégie pour mieux recruter de nouveau membre, mais aussi pour fidéliser les bénéficiaires au-delà de leur période passée chez Pro Actif.



## Weiterbildungsseminar des Personalausschusses in Remich

Am 8. Februar 2012 nahm der Personalausschuss von ProActif a.s.b.l. im CEFOS in Remich an einem Weiterbildungsseminar über die Rekrutierung von neuen Mitgliedern und den Aufbau einer Betriebsmannschaft. Der Personalausschuss hat an diesem Tag Gelegenheit ergriffen, um ein Aktionsprogramm für 2012 auszuarbeiten und eine bessere Rekrutierungsstrategie für neue Mitglieder beziehungsweise die Mitgliederbindung nach dem Verlassen von ProActif auszuarbeiten.

## Home St Joseph

### Le LCGB en visite au home pour personnes âgées à Mersch

Le 22 février 2012, une délégation du LCGB a eu l'occasion de visiter le home pour personnes âgées St Joseph à Mersch. Le Directeur René WIRTH s'est fait un plaisir de raconter l'histoire de la maison de soins, mais aussi le fonctionnement ainsi que la pédagogie de la maison. Nous tenons à remercier Monsieur WIRTH, ainsi que le personnel du home St Joseph de Mersch pour l'accueil amical qu'il nous a réservé.



### Der LCGB hat das Seniorenheim in Mersch besucht

Am 22. Februar 2012 hat eine Delegation des LCGB die Gelegenheit ergriffen das Seniorenheim St. Joseph in Mersch zu besuchen. Der Direktor René WIRTH hat mit Freude die Geschichte des Pflegeheims Revue passiert und dessen Funktionsweise sowie die im Heim angewandte Pädagogie erklärt. Wir möchten Herrn WIRTH und dem Personal des Home St Joseph herzlich für ihren freundlichen Empfang danken.

## Domaine thermal de Mondorf

### Nouveau représentant des salariés au sein du conseil d'administration

Fin 2011, les élections pour le conseil d'administration du domaine thermal de Mondorf ont eu lieu. Pour la première fois, un délégué membre du LCGB a été élu avec environ 70 % des voix au sein de ce conseil d'administration qui compte 6 membres ayant droit au vote. Il s'agit plus précisément de **Marc HUBSCH** qui est président de la fédération Santé, Soins et Social du LCGB et membre du comité exécutif du LCGB. Le mandat de notre collègue Marc au conseil d'administration a une durée de 6 ans.

#### Nos félicitations pour ton élection Marc.

Merci. Je tiens cependant à remercier toute l'équipe du LCGB et l'ensemble du personnel du domaine thermal de Mondorf pour l'appui et la confiance qu'ils m'ont donné lors des élections pour le conseil d'administration.



#### Pourquoi est-il important qu'un délégué du personnel fasse partie d'un conseil d'administration ?

La réponse est très simple. C'est le garant d'une démocratisation du monde du travail telle qu'elle est prévue par les lois sur la cogestion. Elle permet aux salariés de se retrouver dans la politique menée par l'organe de gestion de l'entreprise qu'est le conseil d'administration.

En effet, un délégué du personnel est très proche de la base, il est au courant des soucis et des problèmes des salariés de l'entreprise. Le conseil d'administration constitue l'organe qui prend les décisions clés pour le développement de l'entreprise et qui définit le budget annuel et la politique du personnel.

Tout délégué du personnel qui fait partie d'un conseil d'administration pourra ainsi garantir que la politique menée au sein de l'entreprise ne va pas à l'encontre des salariés. Les discussions autour du budget annuel peuvent notamment être recadrées dans une direction qui favorise un investissement dans le personnel de l'entreprise notamment par des formations de qualité.

#### Quels sont les champs d'action pour les années à venir ?

Il faut que le conseil d'administration développe des visions pour l'avenir de notre entreprise. Pour cela, nous devons analyser quels sont nos points forts et sur cette base il faut développer de nouveaux services. Je suis convaincu que le domaine thermal pourra mettre en place de nouvelles offres dans le contexte des dépressions et des épuisements professionnels (burnout) sur le lieu de travail. C'est une problématique croissante au Luxembourg et jusqu'ici les possibilités d'encadrement des personnes affectées par une dépression ou un burnout sont encore très limitées voire inexistantes même dans notre pays.

En tant que syndicaliste, je vais également m'engager pour une politique du personnel crédible. Dans cette optique, le dialogue avec le personnel constitue un élément clé. Il ne suffit pas de proposer ou de prendre des initiatives en faveur des salariés, il faut également chercher le contact avec les salariés, discuter avec eux de la politique envisagée, si nécessaire recadrer cette politique sur la base de discussions menées et finalement expliquer pourquoi l'entreprise a décidé de définir telle ou telle politique.

## Entrevue entre la Fédération LCGB-Écoles privées et la Ministre Mady DELVAUX-STEHRES

# Un engagement résolu en faveur du personnel et des écoliers

Le premier échange de points de vue entre le comité de la Fédération LCGB-Écoles privées fondée en 2011 et la Ministre de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Mady DELVAUX-STEHRES a eu lieu le 27 février 2012.

Au cours de cette entrevue, qui s'est déroulée dans une ambiance constructive et détendue, les membres du comité de la Fédération LCGB-Écoles privées ont discuté avec la Ministre et ses conseillers, entre autres, des difficultés rencontrées lors de l'application de la **réforme de la formation professionnelle** qui a débutée cette année scolaire. Les autres thèmes abordés ont été l'importance des écoles privées au Luxembourg, l'introduction et la mise en œuvre pratique du tutorat dans les écoles secondaires luxembourgeoises et, bien entendu, la réforme de l'enseignement scolaire secondaire au Grand-Duché.

Les responsables de la Fédération LCGB-Écoles privées ont souligné au cours de leur entrevue avec la Ministre que leur fédération a pour but aussi bien le soutien aux délégués du personnel dans les écoles privées luxembourgeoises que l'engagement résolu au niveau des conditions de travail des employés sans cesse plus nombreux dans les écoles privées.

**En ce qui concerne la réforme prévue de l'enseignement secondaire, la fédération LCGB-Écoles privées aimerait rappeler encore une fois qu'elle s'engage pour un dialogue ouvert avec toutes les parties.** Pour que la politique puisse contrôler le chômage des jeunes en pleine croissance, le gouvernement doit veiller à ce que tous les élèves arrivant en fin de scolarité disposent d'une formation de haute qualité, offrant à chacun la possibilité de trouver un poste d'apprenti ou de travail.



## Unterredung zwischen dem Fachverband LCGB-Privatschulen und Ministerin Mady DELVAUX-STEHRES

# Konsequenter Einsatz für das Personal und die Schüler

Der erste Meinungsaustausch zwischen dem Vorstand des 2011 gegründeten Fachverbandes LCGB-Privatschulen und Bildungsministerin Mady DELVAUX-STEHRES fand am 27. Februar 2012 statt.

Im Laufe dieses Treffens, welches in einer konstruktiven und entspannten Atmosphäre stattfand, diskutierten die Vorstandsmitglieder des Fachverbandes LCGB-Privatschulen mit der Bildungsministerin und ihren Beratern u.a. über die Schwierigkeiten und die Erfahrungen bei der Umsetzung der **Reform der Berufsbildung**, die in diesem Schuljahr angelaufen ist. Andere Themen waren der Stellenwert der Privatschulen in Luxemburg, die Einführung und die praktische Umsetzung des Tutorats in den luxemburgischen Sekundarschulen und natürlich die Reform des Sekundarschulunterrichts in Luxemburg.

Die Verantwortlichen des Fachverbandes LCGB-Privatschulen betonten im Laufe der Unterredung mit dem Bildungsministerium, dass der Sinn und Zweck ihres Fachverbandes sowohl die Unterstützung der Personaldelegierten in den luxemburgischen Privatschulen, als auch der konsequente Einsatz für die Arbeitsbedingungen der konstant steigenden Beschäftigten in den Privatschulen ist.

**Mit Bezug auf die geplante Reform des Sekundarunterrichts möchte der Fachverband LCGB-Privatschulen noch ein Mal daran erinnern, dass er für einen offenen Dialog mit allen Beteiligten eintritt.** Damit die Politik die steigende Jugendarbeitslosigkeit in den Griff bekommen kann, muss die Regierung dafür sorgen, dass alle Schulabgänger über eine qualitativ hochwertige Ausbildung verfügen, die jedem die gleichen Chancen bietet, um eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz finden zu können.

Ecole privée Notre Dame Sainte Sophie

## Tous les mandats effectifs pour le LCGB

La fédération LCGB-Ecoles privées informe que lors des élections de la nouvelle délégation du personnel qui ont eu lieu le 8 février 2012 à l'Ecole privée Notre Dame Sainte Sophie à Weimershof, le LCGB a remporté la totalité des 4 mandats effectifs et un mandat suppléant. Ce résultat a consolidé la position du LCGB dans le secteur des écoles privées au Luxembourg.

Ont été élus délégués effectifs: Barbara AGOSTINO, Patrick BERTEMES, Denise SCHILTZ et Sylvain TRUSCELLO. Jean-Christophe TAHON a été élu délégué suppléant. La constitutive de la délégation du personnel aura lieu prochainement.



### Vincent JACQUET

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



## Der Sozialplan wurde unterschrieben

Zusammen mit den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung der Swedbank S.A. haben die Personalvertreter heute nach konstruktiven Verhandlungen einen Sozialplan für 14 Arbeitnehmer unterschrieben.

Die Sozialpartner haben trotz des schwierigen Umfelds erreicht die Anzahl der betroffenen Personen von ursprünglich 15 auf 14 zu reduzieren. Der LCGB-SESF unterstreicht dass es wichtig gewesen ist soziale Komponenten wie verlängerte Kündigungsfristen sowie ein angemessenes Budget für Weiter- und Fortbildung oder die Möglichkeit des Outplacements für die Betroffenen zu erhalten.

Die Gespräche verliefen in einem konstruktiven Umfeld. Der LCGB-SESF unterstreicht dass er weiterhin allen Mitgliedern helfend zur Seite steht.



### Luc Lepasch

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

## Der LCGB stellt alle effektiven Mandate

Der Fachverband LCGB-Privatschulen möchte mitteilen, dass bei der Personalausschusswahl vom 8. Februar 2012 in der Privatschule Notre Dame Sainte Sophie in Weimershof der LCGB die gesamten 4 effektive Mandate sowie 1 Ersatzmandat gewonnen hat. Mit diesem Resultat baut der LCGB seine Position in den luxemburgischen Privatschulen weiter aus.

Als Personaldelegierte wurden gewählt: Barbara AGOSTINO, Patrick BERTEMES, Denise SCHILTZ und Sylvain TRUSCELLO. Ersatzdelegierte ist Jean-Christophe TAHON. Die Postenverteilung in der Personaldelegation wird in Kürze stattfinden.

## Le plan social a été signé

Suite à des négociations constructives, les délégués ont pu signer le 17 février 2012 avec les syndicats et la direction de Swedbank S.A. un plan social pour 14 salariés.

Malgré le contexte difficile, les partenaires sociaux ont pu réduire le nombre de salariés concernés de 15 à 14 personnes. Le LCGB-SESF précise qu'il a été important d'inclure des composants sociaux tels que la prolongation de la durée des préavis ou bien un budget adéquat pour la formation continue respectivement la possibilité de recourir à l'outplacement.

Les discussions ont eu lieu dans un climat constructif. Le LCGB-SESF tient à souligner qu'il continuera à donner aide et assistance à tous les membres.

Renouvellement de la convention collective dans le secteur des assurances.

## Rupture des négociations !?

Le 19 janvier 2012 a eu lieu la troisième réunion de négociation entre partenaires sociaux pour le renouvellement de la convention collective des assurances.

Lors de cette réunion, les syndicats ont expliqué qu'ils souhaitaient hormis les revendications salariales classiques (c'est-à-dire une amélioration des barèmes et des augmentations linéaires), une augmentation supplémentaire permettant de compenser la perte du pouvoir d'achat que les salariés subiront suite à la décision du gouvernement de moduler l'indexation des salaires jusqu'en 2014.

Le report de l'échéance de l'indexation des salaires telle que décidée par le gouvernement enlève l'automatisme du système indiciaire et en fait un « index planifié ». Les salariés perdront de ce fait sept mois d'adaptation de leur revenu au coût de la vie en 2012. Par ailleurs, le projet du gouvernement prévoit de fixer ensuite des intervalles de 12 mois entre les tranches indiciaires éventuelles qui viendront à échéance en 2013 et 2014. Cet intervalle sera calculé à partir du 1er octobre 2012. La perte financière que les salariés du secteur des assurances auront à subir sur cette période de 3 ans équivaudra approximativement à 8%, ce qui représente environ l'équivalent d'un mois de salaire.

Depuis le début des discussions sur l'indexation des salaires, les syndicats ont toujours averti le gouvernement et les employeurs qu'une modification quelconque du mécanisme de l'indexation des salaires aurait inévitablement des conséquences sur le dialogue social dans les entreprises et sur les négociations des conventions collectives.

### **Le secteur des assurances sera un des premiers secteurs confrontés à cette détérioration.**

Mise à part les discussions mouvementées sur la compensation de la perte du pouvoir d'achat des salariés du secteur des assurances, les négociations s'avèrent très difficiles, car l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA) ne veut pas concéder d'augmentations financières malgré les bons résultats du secteur des assurances, qui s'affirme, selon le commissariat aux assurances, plus que jamais comme un des piliers de la place financière.

La dernière réunion de négociation pour le renouvellement de la convention collective du secteur des assurances du 15 mars 2012 s'est déroulée sans aucun résultat positif pour les salariés.



En dépit de la volonté des syndicats de négocier et malgré des bénéfices de dizaines de millions d'Euros, des dividendes en permanente augmentation pour les actionnaires et les « bonus » en progression pour les dirigeants, l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), sous le faux prétexte de la sauvegarde du maintien de l'emploi (cependant sans mesures concrètes ni garanties aucunes) est restée sur sa position de départ à savoir :

- diminution de la « prime de juin » (- 50%);
- aucune augmentation pour 2012;
- aucune augmentation pour 2013;
- augmentation linéaire insignifiante de 0,25% en 2014;
- modification qualitative ridicule des conditions de travail.

Nonobstant l'indexation de la plupart des primes d'assurances facturées au consommateur, cumulé au cadeau gouvernemental de la manipulation de l'indexation des salaires, tous ces bénéfices sont transmis intégralement aux actionnaires et cadres dirigeants. L'intransigeance de l'ACA a fait que les syndicats présents à la table des négociations en ont eu ras-le-bol et ont décidé de quitter la réunion non sans inviter l'ACA à revenir sur sa position et de soumettre une nouvelle proposition digne des efforts et de l'engagement quotidien des salariés du secteur.

**Voilà pourquoi un piquet de protestation a été organisé le 27 mars 2012 devant le bâtiment de l'assurance AXA à Luxembourg-Ville.**



# Vos questions

Dans cette rubrique les experts du LCGB répondent à vos questions les plus courantes concernant le droit social et le droit du travail que vous posez à nos bureaux de consultations ...

## Question:

J'ai été licencié, mon préavis s'est terminé le 31 décembre 2011, mais actuellement mon employeur ne m'a toujours pas donné les documents à présenter à l'Administration de l'Emploi. Que dois-je faire?

## Réponse:

A la fin du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié:

- une attestation patronale (pour l'ADEM),
- la carte d'impôt (pour l'ADEM ou le nouvel employeur),
- un certificat de travail (si le salarié le demande),
- les fiches de salaire,
- et s'acquitter du paiement du solde salaire plus du solde congé restants.

Dans ce cas précis le travailleur licencié, doit se mettre en contact avec son placeur auprès de l'ADEM, afin qu'un contrôleur mandaté par l'ADEM se rende chez l'employeur pour se procurer les documents nécessaires au travailleur pour pouvoir bénéficier du chômage.

## Question:

J'ai eu un accident de travail en 2008 et actuellement je garde des séquelles de l'accident. Quelle démarche suis-je censé faire?

## Réponse:

Après la date de l'accident et du moment que l'accident a été reconnu par l'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA), on a trois années pour pouvoir demander une rente accident.

Il faut remplir le formulaire « demande rente accident » (téléchargeable sur l'internet à l'adresse <http://www.aaa.lu>) et il faut le signer et l'envoyer auprès de la AAA qui demande un rapport médical au médecin traitant, afin que la personne soit convoqué au contrôle médical pour fixation d'un taux d'incapacité partiel en relation directe avec l'accident de travail.

## Frage:

Si l'Administration de l'Emploi m'envoie une assignation pour me présenter chez un employeur. Est-ce que je peux refuser 2 fois?

## Antwort:

La théorie de pouvoir refuser 2 ou 3 fois est complètement fausse.

La seule possibilité que l'on ait de refuser, c'est dans le cas où la personne n'a aucun moyen de transport (ni privé ni public) pour se rendre au travail proposé, ou que le poste proposé ne correspond pas à ses qualifications et aptitudes.

# Ihre Fragen

In dieser Rubrik geben die Sozialexperten des LCGB Antworten auf die gängigen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, welche Sie an unsere Beratungsstellen richten ...

## Question:

Ich wurde entlassen und meine gesetzliche Kündigungsfrist ist am 31. Dezember 2011 abgelaufen. Bis zum jetzigen Zeitpunkt hat mir mein Arbeitgeber jedoch noch immer nicht die Papiere ausgehändigt, die ich beim Arbeitsamt (ADEM) vorlegen muss. Was soll ich machen?

## Réponse:

Zum Ende des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer folgende Dokumente aushändigen:

- Bescheinigung des Arbeitgebers (für die ADEM),
- Steuerkarte (für die ADEM oder den neuen Arbeitgeber),
- Arbeitsbescheinigung (wenn sie der Arbeitnehmer beantragt),
- Gehaltsabrechnungen,
- das ausstehende Gehalt, bzw. den ausstehenden Urlaub begleichen.

In diesem speziellen Fall muss der Arbeitnehmer mit seinem Ansprechpartner beim Arbeitsamt Kontakt aufnehmen, damit ein ADEM-Mitarbeiter damit beauftragt wird, sich zum Arbeitgeber zu begeben und die entsprechenden Papiere zu besorgen, damit der Arbeitnehmer Arbeitslosenunterstützung beziehen kann.

## Frage:

Wenn mich das Arbeitsamt auffordert, mich bei einem Arbeitgeber vorzustellen. Kann ich das zweimal ablehnen?

## Antwort:

Die weit verbreitete Annahme, dass man diese Aufforderung zwei oder drei Mal ablehnen kann ist falsch.

Es ist lediglich möglich diese Aufforderung abzulehnen, falls man keinerlei Möglichkeit hat (individueller oder öffentlicher Transport), sich beim Arbeitgeber vorzustellen oder wenn die vorgeschlagene Stelle nicht den eigenen Qualifikationen oder Fähigkeiten entspricht.

## Question:

Ich hatte im Jahr 2008 einen Arbeitsunfall und leide bis heute an den Nachwirkungen. Wie soll ich vorgehen?

## Réponse :

Nach dem Unfall und dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls seitens der AAA (Unfallversicherung - Association d'Assurance contre les Accidents) hat man 3 Jahre Zeit um eine Unfallrente zu beantragen.

Man muss das Formular „Antrag einer Unfallrente“ ausfüllen (kann im Internet auf der Seite <http://www.aaa.lu> heruntergeladen werden), unterzeichnen und der AAA zuschicken. Diese beantragt einen medizinischen Bericht beim behandelnden Arzt, damit die betroffene Person zur medizinischen Kontrolle bestellt wird, um hier den Grad der Invalidität in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall zu bestimmen.







### Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint  
Chef du Département  
Grande Région et Frontaliers  
Frontaliers Belges  
(LCGB-SESF)  
vjacquet@lcgb.lu



### Francis LOMEL

Secrétaire général adjoint  
Frontaliers français  
flomel@lcgb.lu



### Iris FREMGEN

Deutsche Grenzgänger  
ifremgen@lcgb.lu

## Dossier des aides financières pour études supérieures

### Le Tribunal administratif a rendu son jugement

En parallèle de la plainte adressée fin 2010 à la Commission Européenne pour non-respect de la loi sur les aides financières pour études supérieures par rapport aux dispositions communautaires, le LCGB a introduit de nombreux recours individuels devant le Tribunal administratif. Le 12 décembre 2011, le LCGB a plaidé un de ces dossiers afin d'exposer ses arguments de droit.

Le Tribunal administratif a rendu son jugement en audience publique le 11 janvier 2012 et, avant de statuer sur le fond du dossier, a décidé de poser une question préjudiciale à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). La question est formulée ainsi:

«Compte tenu du principe communautaire de l'égalité de traitement énoncé par l'article 7 du règlement n°1612/68, est-ce que les considérations de politique d'éducation et de politique budgétaire mises en avant par l'Etat luxembourgeois, à savoir chercher à encourager l'augmentation de la proportion des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, actuellement insuffisante en comparaison internationale en ce qui concerne la population résidente du Luxembourg, considérations qui seraient gravement menacées si l'Etat luxembourgeois devait verser l'aide financière pour études supérieures à tout étudiant, sans lien aucun avec la société du Grand-Duché, pour effectuer ses études supérieures dans n'importe quel pays du monde, ce qui entraînerait une charge déraisonnable pour le budget de l'Etat luxembourgeois, constituent-elles des considérations au sens de la jurisprudence communautaire ci-dessus susceptibles de justifier la différence de traitement résultant de l'obligation de résidence imposée tant aux ressortissants luxembourgeois qu'aux ressortissants d'autres Etats membres en vue d'obtenir une aide pour études supérieures?»

La CJUE va à présent réexaminer l'ensemble du dossier et devra donc trancher la question de la différence de traitement entre salariés résidents et frontaliers, due à la clause de résidence introduite par la nouvelle loi sur les aides financières pour études supérieures, si celle-ci est conforme au droit communautaire.

Le LCGB se félicite de voir enfin avancer le dossier, même si la décision finale de la CJUE ne tombera pas avant plusieurs mois.

En attendant, tous les recours introduits devant le Tribunal administratif resteront en suspens. Pour les nouvelles demandes d'aides financières (année scolaire 2011 / 2012) donnant lieu à un refus, le LCGB introduira pour ses membres de nouveaux recours devant le Tribunal administratif afin de préserver leurs droits.

### Pour l'avocat général de la CJUE, les frontaliers et les résidents devraient bénéficier des mêmes droits

Si la réponse à la question préjudiciale posée le 11 janvier 2012 par le Tribunal administratif de Luxembourg à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) n'est pas prévue avant plusieurs mois, le LCGB a cependant attendu avec impatience les conclusions de l'avocat général de la CJUE (rendues le jeudi 16 février) dans une affaire similaire qui oppose la Commission Européenne aux Pays-Bas.

Les conclusions de l'avocat général donnent un éclairage très intéressant à plus d'un titre par rapport au dossier en cours au Luxembourg.

#### 1. Egalité de traitement

Tout d'abord, l'avocat général s'est rallié, dans ses conclusions, à la position de la Commission Européenne qui avait fait valoir qu'en vertu de l'article 7§2 du Règlement 1612/68 (principe d'égalité de traitement), le fait que l'Etat réserve l'attribution des bourses d'études aux seuls résidents des Pays-Bas créerait une discrimination indirecte à l'égard des travailleurs migrants exerçant leur activité aux Pays-Bas et aux membres de leur famille dont ils assurent l'entretien.

#### 2. Bourse et avantage social

Ensuite, les conclusions de l'avocat général rappellent que l'expression «avantages sociaux» (toujours en lien avec l'article 7§2 susmentionné), s'étend au financement d'études d'enseignement supérieur suivies par un travailleur migrant ou par des membres de sa famille à sa charge.

#### 3. Droit des personnes à charge du travailleur migrant

L'article 12 du règlement n° 1612/68 reconnaît à titre personnel aux enfants de travailleurs migrants un droit propre et distinct. L'avocat général conclut que les membres de la famille qui sont à la charge d'un travailleur migrant, y compris ses enfants, bénéficient du droit à l'égalité de traitement que l'article 7§2 du règlement n° 1612/68 reconnaît aux travailleurs. Cette conclusion s'impose quel que soit le pays où eux-mêmes ou le travailleur migrant réside et que la discrimination alléguée soit directe ou indirecte.

#### 4. Equivalence des situations

L'avocat général a estimé qu'il n'y avait pas de différence objective entre les travailleurs résidant aux Pays-Bas et ceux résidant à l'étranger et que les travailleurs migrants exerçant leur activité aux Pays-Bas et résidant dans un autre État membre sont dans une situation comparable à celle des travailleurs néerlandais (et peut-être aussi migrants) travaillant et résidant aux Pays-Bas.

#### 5. Condition de résidence et lien avec le pays

L'avocat général s'est également rallié au point de vue de la Commission Européenne selon lequel la condition de résidence crée une discrimination indirecte contre les travailleurs migrants. Même si les Pays-Bas étaient admis à exiger un certain degré de rattachement, le statut de travailleur migrant lui-même implique un lien suffisamment étroit avec ce pays.

#### 6. Traitement différent et intérêt général

De plus, de simples préoccupations budgétaires ne peuvent pas être considérées comme des raisons impérieuses d'intérêt général. Si l'avocat général accepte l'argument que la charge financière qu'implique le fait d'accorder l'accès à un avantage social au plus grand nombre peut mettre en péril l'existence et le niveau global dudit avantage, il est cependant d'avis que les Pays-Bas ne peuvent pas invoquer des préoccupations budgétaires pour justifier le traitement discriminatoire des travailleurs migrants et des membres de leur famille qui sont à leurs charges. Selon lui, toutes conditions requises pour l'octroi d'un financement portable afin de contenir les dépenses dans des limites acceptables doit être supportée de façon égale par les travailleurs migrants et néerlandais.

Enfin, selon l'avocat général, si un État membre procure un avantage social à ses propres travailleurs et que le bénéfice de cet avantage soit lié aux contributions fiscales d'une personne ou non, il doit le mettre à disposition des travailleurs migrants aux mêmes conditions. Toute limitation imposée pour des motifs d'intégrité financière doit s'appliquer uniformément aux travailleurs nationaux et migrants. Ces conclusions reprennent de nombreux aspects qui avaient été mentionnés par le LCGB avant même le vote de la loi sur les aides financières pour études supérieures. Ces éléments ont aussi été soulevés dans le cadre de la plainte que le LCGB avait adressée à la Commission Européenne.

Vu les nombreuses similitudes avec le dossier des aides financières au Luxembourg, ces conclusions joueront un rôle déterminant pour la suite du dossier tant au niveau de la Cour de Justice de l'Union Européenne que de la Commission européenne.

## La Commission européenne demande au Luxembourg de mettre fin aux discriminations lors de l'attribution des bourses d'études

A l'image des conclusions rendues le 16 février 2012 par l'avocat général de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans une affaire similaire qui oppose la Commission Européenne aux Pays-Bas, la Commission Européenne souligne dans son avis motivé que la condition de résidence pour l'obtention des bourses d'études lèse davantage les salariés frontaliers que les salariés résidents. Cette législation luxembourgeoise sur les bourses d'études constitue ainsi une discrimination indirecte fondée sur la nationalité et contrevient donc à la législation européenne sur la libre circulation des travailleurs.

Ces conclusions de la Commission Européenne qui étaient attendues avec impatience par des milliers de familles frontalieres rejoignent en de nombreux points l'analyse qui avait été faite par le LCGB avant même le vote de la loi sur les aides financières pour études supérieures.

Malgré les multiples mises en garde et actions de protestation du LCGB, le Ministre de l'Enseignement Supérieur n'a jamais voulu revoir sa position sur le dossier. Cette attitude eu pour conséquence le dépôt de plusieurs plaintes (dont celle du LCGB) auprès de la Commission Européenne, des plaintes qui sont justement à l'origine de la procédure d'infraction qui débouche sur l'avis motivé de la Commission Européenne.

Le Gouvernement dispose maintenant de deux mois pour répondre à cet avis motivé de la Commission Européenne. Si cette réponse n'est pas satisfaisante, la Commission Européenne pourrait décider de citer le pays devant la CJUE.

Le LCGB demande au Gouvernement luxembourgeois d'entamer sans délais les premières démarches pour garantir le traitement équitable de tous les salariés en matière d'aides financières pour études supérieures.



### Dossier „Studienbeihilfen“

## Der Verwaltungsgerichtshof hat sein Urteil gesprochen

Nachdem der LCGB Ende 2010 mit Bezug auf das luxemburgische Gesetz über Studienbeihilfen bei der Europäischen Kommission Klage eingereicht hatte wegen einer Nichtberücksichtigung der europäischen Bestimmungen über die Familienzulagen, hat der LCGB schnell sehr viele einzelne Berufungsverfahren beim Verwaltungsgerichtshof hinterlegt. Am 12. Dezember 2011 hat der LCGB in einer dieser Sachen seine rechtlichen Argumente vorgebracht.

Der Verwaltungsgerichtshof hat sein Urteil in der öffentlichen Verhandlung vom 11. Januar 2012 gesprochen und bevor er in der Hauptsache entschied, hat er sich dazu entschlossen dem Europäischen Union (EuGH) eine präjudizielle Frage zu stellen, die (frei übersetzt) folgendermaßen formuliert ist:

„Stellen in Anbetracht des gemeinsamen europäischen Grundsatzes der Gleichbehandlung laut Artikel 7 der Verordnung Nr. 1612/68 die Erwägungen der Bildung- und Haushaltspolitik, die vom Luxemburger Staat vorgebracht werden (mit anderen Worten die Ermutigung zur Steigerung der Anzahl von Hochschul- und Studienabgängern im Hinblick auf die in Luxemburg ansässige Bevölkerung - eine Zahl, die im internationalen Vergleich zurzeit unzureichend ist), stellen diese im Sinne der gemeinsamen europäischen Rechtsprechung Erwägungen dar, die aufgrund der Verpflichtung, sowohl für die Luxemburger Staatsbürger als auch für andere Staatsbürger, sich im Land aufzuhalten, um eine Studienbeihilfe zu erhalten, eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnten? Diese Erwägungen würden ernsthaft bedroht, wenn der Luxemburger Staat Studienbeihilfen an jeden Studenten, selbst denen, die keinerlei gesellschaftliche Beziehungen zum Großherzogtum unterhalten, zu zahlen hätte, damit die Studenten ihre Studien in gleich welchem Land betreiben könnten, was zu einer übermäßigen Belastung des Luxemburger Staatshaushaltes führen würde.“



Der EuGH wird die gesamte Thematik untersuchen und muss über das Problem der Ungleichbehandlung zwischen ansässigen Arbeitnehmern und Grenzpendlern infolge der mit dem neuen Gesetz über die Studienbeihilfen eingeführte verpflichtende Aufenthaltsklausel bzw. über deren Einklang mit dem europäischen Recht befinden. Der LCGB freut sich über den endlich erfolgten Fortschritt in dieser Thematik, auch wenn mit dem Entscheid des Europäischen Gerichtshofes nicht vor Ablauf mehrerer Monate zu rechnen ist. Sämtliche Berufungsanträge, die beim Verwaltungsgerichtshof eingereicht wurden, befinden sich in der Zwischenzeit in der Warteschleife. Mit Bezug auf neue abgelehnte Studienbeihilfeanträge für das akademische Jahr 2011/2012 wird der LCGB für seine Mitglieder entsprechende Berufungsanträge beim Verwaltungsgerichtshof stellen, damit die Rechte seiner Mitglieder gewahrt bleiben.



# Der Generalanwalt des EuGh: „Gleiche Rechte für Ansässige und Grenzgänger“



Die Antwort auf die präjudizielle Frage welche am 11. Januar 2012 vom Luxemburger Verwaltungsgericht an den Europäischen Gerichtshof (EuGh) gestellt wurde, wird erst in einigen Monaten erwartet, doch der LCGB wartete bereits ungeduldig auf die Schlussfolgerungen des Generalanwaltes des EuGh (von Donnerstag, dem 16. Februar 2012) in einer ähnlichen Sache zwischen der EU-Kommission und den Niederlanden.

Die Schlussfolgerungen des Generalanwaltes werfen in mehrfacher Hinsicht einige interessante Aspekte in der im Großherzogtum Luxemburg anhängigen Sache auf.

## 1. Gleichbehandlung

Zunächst schloss der Generalanwalt sich in seinen Schlussfolgerungen der Ansicht der EU-Kommission an, die unter Verweis auf Artikel 7 § 2 der EU-Verordnung 1612/68 (Grundsatz der Gleichbehandlung) den Umstand geltend machte, dass der Staat bei der alleinigen Vergabe von Studienbeihilfen an in den Niederlanden an Ansässige eine indirekte Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern, die einer Arbeit in den Niederlanden nachgehen, und deren Familie, für deren Unterhalt sie sorgen müssen, begeht.

## 2. Studienbörse und sozialer Vorteil

In seinen Ausführungen erinnert der Generalanwalt schließlich an den Begriff der „sozialen Vorteile“ (immer noch unter Verweis auf den obenerwähnten Artikel 7 § 2), der sich ebenfalls auf die Finanzierung von weiterführenden Studien eines Wanderarbeitnehmers oder von Familienangehörigen zu seinen Lasten erstreckt.

## 3. Rechte der Personen zu Lasten des Wanderarbeitnehmers

Art. I2 der Verordnung 1612/68 gewährt den Kindern von Wanderarbeitnehmern ein eigenes, personengebundenes Recht. Der Generalanwalt schlussfolgert, dass auch die Familienangehörigen zu Lasten eines Wanderarbeitnehmers, einschließlich seiner Kinder, das Recht auf Gleichbehandlung haben, das durch den Artikel 7 § 2 der Verordnung 1612/68 diesem Arbeitnehmer zugestanden wird. Dieses Fazit zwingt sich ungeachtet des Landes, wo die Angehörigen des Wanderarbeitnehmers leben oder der Wanderarbeiter wohnhaft ist, und ungeachtet des Umstandes, ob es sich um eine direkte oder indirekte Diskriminierung handelt.

## 4. Gleichwertigkeit der Situationen

Der Generalanwalt vertritt den Standpunkt, dass es keinen objektiven Unterschied zwischen in den Niederlanden und im Ausland wohnhaften Arbeitnehmern gebe, dass Wanderarbeitnehmer, die in den Niederlanden beschäftigt sind und in einem anderen Mitgliedsland der Europäischen Union wohnhaft sind, in einer ähnlichen Lage wie die niederländischen Arbeitnehmer (und im übrigen die Wanderarbeitnehmer), die in den Niederlanden beschäftigt sind und auch dort wohnhaft sind, verkehren.

## 5. Die Bedingungen Wohnsitz und Verbindung zum Land

Der Generalanwalt vertritt auch in dieser Frage die Ansicht der Kommission, laut der die Bedingung des Wohnsitzes zu einer indirekten Diskriminierung von nicht-ansässigen Arbeitnehmern führe. Selbst wenn die Niederlande berechtigerweise eine gewisse Bindung zum Land verlangen, so verkörpert doch das Statut des Wanderarbeitnehmers eine hinreichende Verbindung zu diesem Land.

## 6. Unterschiedliche Behandlung und Gemeinwohl

Außerdem können simple haushaltstechnische Erwägungen nicht als zwingende Beweggründe im Interesse des Gemeinwohls herhalten. Der Generalanwalt nimmt zwar das Argument an, dass die Finanzlast, die die Gewährung des Zugangs von mehr Menschen zu einem sozialen Vorteile mit sich bringt, den Fortbestand und den Gesamtumfang dieses Vorteils ernsthaft bedrohen könnte, vertritt jedoch den Standpunkt, dass die Niederlande keine Haushaltsschwierigkeiten geltend machen können, um diskriminierende Behandlungen von Wanderarbeitnehmern und deren Familienangehörigen zu Lasten zu rechtfertigen. Seiner Ansicht nach müssen die Bedingungen für die Gewährung einer tragbaren Finanzierung, die innerhalb der akzeptablen Ausgabengrenzen liegt, in gleichem Maße von den niederländischen Arbeitnehmern und den in den Niederlanden beschäftigten Wanderarbeitnehmern erfüllt werden.

Der Generalanwalt führt weiter aus, dass, wenn ein Mitgliedsland seinen eigenen Arbeitnehmern einen vom Steueraufkommen einer Person abhängigen oder nicht abhängigen Vorteil gewährt, es diesen Vorteil ebenfalls Wanderarbeitnehmern zu den gleichen Konditionen einräumen muss. Jede Einschränkung aus finanziellen Erwägungen muss im gleichen Umfange von ansässigen Arbeitnehmern und von Wanderarbeitnehmern getragen werden.

Diese Schlussfolgerungen enthalten zahlreiche Gesichtspunkte, die der LCGB noch vor der Abstimmung über das Studienbeihilfegesetzes aufgeworfen hatte. Diese wurden ebenfalls im Rahmen der Beschwerde, die der LCGB bei der Kommission eingereicht hatte, übernommen.

Angesichts der zahlreichen Gemeinsamkeiten mit dem Dossier „Studienbeihilfen“ im Großherzogtum spielen diese Schlussfolgerungen eine entscheidende Rolle für die weitere Behandlung der Sache sowohl beim Europäischen Gerichtshof als auch bei der EU-Kommission spielen.

## Die Europäische Kommission fordert Luxemburg auf, Ungleichbehandlungen bei der Vergabe von Studienbeihilfen zu beenden

Wie bereits der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) am 16. Februar 2012 in einer ähnlichen gelagerten Klage der Europäischen Kommission gegen die Niederlande schlussfolgerte, so unterstreicht auch die Europäische Kommission in ihrer motivierten Stellungnahme, dass die Wohnortklausel für das Anrecht auf Studienbeihilfen die Grenzgänger stärker benachteiligt als die ansässigen Arbeitnehmer. Diese Luxemburger Gesetzgebung über Studienbeihilfen stellt somit eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar und es liegt deshalb eine Verletzung des EU-Rechts hinsichtlich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer vor.

Diese Schlussfolgerungen der Europäischen Kommission, die voller Ungeduld von tausenden Grenzgängerfamilien erwartet wurden, ähneln in vielen Punkten der Position welche der LCGB bereits vor Abstimmung des Gesetzes über die Studienbeihilfen bezogen hatte. Trotz mehreren Warnhinweisen und Protestaktionen seitens des LCGB hat der Hochschulminister seine Position in diesem Dossier niemals geändert. Diese Einstellung hat dazu geführt, dass mehrere Klagen (darunter auch eine Klage des LCGB) bei der Europäischen Kommission eingereicht wurden, Klagen die zur Einleitung des Verstoßverfahrens und somit heute zur motivierten Stellungnahme der Europäischen Kommission geführt haben.

Die Regierung verfügt nun über zwei Monate, um auf der Aufforderung der Europäischen Kommission zu antworten. Sollte die Kommission diese Antwort als unzureichend ansehen, kann sie beim Gerichtshof der EuGH gegen Luxemburg Klage einreichen. Der LCGB fordert die Luxemburger Regierung dazu auf unverzüglich die ersten Schritte für eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer mit Bezug auf die Studienbeihilfen einzuleiten.



## Neue Öffnungszeiten des LCGB-Grenzgängerbüros in Merzig

**Ab dem 1. Mai 2012 offene Sprechstunde Dienstags  
von 8 Uhr 30 bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 17 Uhr  
ohne Terminabsprache**

Jeden ersten Dienstag im Monat von 17.00–20.00 Uhr  
nur nach Terminabsprache unter der Telefonnummer  
+49 (0) 68 61 93 82-310 !!!

(Termine 2012: 08. Mai / 05. Juni / 03. Juli / 04. September /  
02. Oktober / 06. November / 04. Dezember)



## Neue Dienstleistung für deutsche Grenzgänger in Merzig

**Ab Mai 2012 wird Joachim ENDRES, Versichertens-berater der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) im Landkreis Merzig-Wadern, Sprechta-ge in LCGB-Grenzgänger-büro in Merzig durchführen** und allen Interessierten bei folgenden Verfahren kostenlos behilflich sein:

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

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

(Termine 2012: 08. Mai / 05. Juni / 03. Juli / 04. Sep-tember / 02. Oktober / 06. November / 04. Dezember)

**Terminabsprache unter + 49 (0) 68 61 93 82-310 !!!**



Informationsabend für deutsche Grenz-gänger mit anschliessender Party

## Die deutsche und die luxem-burgische Rentenversicherung

Der LCGB lädt in Zusammenarbeit mit der "Deutschen Ren-tenversicherung" und der Kreisstadt Merzig alle Grenzgänger zu einem kostenlosen Informationsabend zum Thema Rente ein.

**Freitag, den 20. April 2012 um 19.00 Uhr**

**Cloef Atrium - Alfred-Becker-Strasse**

**D-66693 METTLACH-ORSCHOLZ**

### Referenten und Vorträge:

**Joachim ENDRES,**  
**Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz /**  
**Das Recht der deutschen Rentenversicherung**  
**und seine internationale Einbindung, Änderun-**  
**gen im Sozialrecht seit 01.07.2011**  
**(z.B. Krankenkassenbeiträge im Rentenalter)**

**Siggi FARYS, LCGB**  
**Das luxemburgische Rentensystem**

Anschließend sind bei Bedarf und im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten persönliche Gespräche mit den Experten möglich. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

**Ab 21 Uhr 30 AFTER PARTY im Cloef-Atrium !!!**

Wir freuen uns, dass uns an diesem Abend WOLLY von Wolly-Rollings-Disco die "alte Mukke" wieder zurück bringt. Ende der Veranstaltung um 1 Uhr.

**Aus Organisationsgründen bitten wir alle Interessier-ten sich bis spätestens den 10. April 2012**  
**bei Frau Mariette SCHOU (Email: mschou@lcgb.lu,**  
**Tel: +352 49 94 24-226) anzumelden.**



## Informationsabend in Merzig

# Die deutsche und die luxemburgische Rentenversicherung



Am 27. Januar 2012 hatte der LCGB zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung im grossen Sitzungssaal des Neuen Rathauses Merzig zu einem Informationsabend zum Thema Renten eingeladen.

Im prall gefüllten Sitzungssaal verfolgten über 150 Interessierte die Vorträge von Joachim ENDRES (Deutsche Rentenversicherung) und Siggi FARYS (LCGB) und vielen von ihnen nutzen im Anschluss die Gelegenheit persönliche Gespräche mit den Referenten zu führen.

Aufgrund der grossen Andrangs wurde bereits einige Tage nach diesem Informationsabend ein zweiter Termin zum Thema Renten für April 2012 in Mettlach-Orscholz angekündigt.



## Son Excellence l'Ambassadeur de France au Luxembourg en visite au LCGB



Le 22 février 2012, le LCGB a reçu Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur de France au Luxembourg Jean-François TERRAL.

A cette occasion, les responsables du LCGB ont présenté le syndicat, son organisation et ses structures tant nationales qu'en faveur des salariés frontaliers français.

Un échange de vues avec Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur a ensuite eu lieu par rapport à la situation économique et sociale au Grand-duché. Le sujet du dialogue social national a été abordée, notamment les diverses pierres d'achoppement entre les syndicats et les employeurs ayant conduit à l'échec de la dernière tripartite en décembre 2011.

La question de l'évolution du marché de l'emploi national et du travail frontalier ont également permis au LCGB d'expliquer ses propositions relatives à la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.



# Assemblée générale constituante de la section de Longwy



Depuis quelques années, un groupe de militants du LCGB a été très actif dans le bassin de Longwy. C'est cette équipe qui a permis la création d'une section frontalière du LCGB dans le bassin de Longwy.

Le 22 janvier 2012, l'assemblée générale constituante de la section de Longwy a eu lieu. Guy MICHEL a été élu président de la section. Les autres membres du comité de la section sont Jean-Marie BARTEL, Patricia CIPRIANI, Mamadi KABA, Santo MAISANO, François MENTZ et Mireille POTHIER.

Après un tour de table sur les sujets d'actualité politique et sociale, le président national du LCGB Patrick DURY et le secrétaire général adjoint Francis LOMEL ont félicité les membres du comité pour leur engagement.

La nouvelle section de Longwy a d'ores et déjà décidé de participer à toutes les manifestations nationales du LCGB dont notamment la participation au 1<sup>er</sup> mai 2012 qui aura lieu à Wasserbillig.



## Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

### Colloque sur la violence conjugale à Luxembourg

Organisé le 25 novembre 2011 par Femmes en détresse a.s.b.l., ce colloque international a souligné à quel point il est important de refuser le harcèlement moral et la violence psychologique conjugale et intrafamiliale.

La violence à l'égard des femmes n'est pas uniquement l'affaire des femmes, un changement des mentalités est nécessaire sur ce point. Le « cycle de la violence » induit une dépendance de l'homme à la violence : il se défoule dans la violence sans conséquences. L'absence de sanction cautionne ce comportement. Le malaise de l'auteur est intérieur, pourtant il ne cherche pas d'explication en son fort intérieur, mais à l'extérieur. La personne la plus proche est la femme même si le malaise provient d'un collègue de travail par exemple, on ne va pas se lâcher au travail, mais à la maison. Les enfants sont impactés par la violence. Plus les enfants sont petits, plus ils sont affectés dans leur développement physique et psychologique par le biais du stress. Un stress chronique a des conséquences graves. Les enfants sont des éponges, ils absorbent ce qu'ils voient et entendent, ils sont les malheureux otages de la violence qui se reporte sur eux.



**Sandrine ROUVIERE**

Présidente du Réseau Egalité du LCGB



### Plus d'informations sur le sujet

[www.asblpraxis.be](http://www.asblpraxis.be)

[www.criviff.qc.ca](http://www.criviff.qc.ca)

[www.cvfe.be](http://www.cvfe.be)

[www.fed.lu](http://www.fed.lu)

[www.violencesconjugales.be](http://www.violencesconjugales.be)

**Livres:** Marie-France HIRIGOYEN, Femmes sous emprise; Maurice BERGER, Voulons-nous des enfants barbares?

### Quelques 250 personnes, dont une majorité de femmes, étaient venues écouter les conférenciers venus de France et de Belgique:

Marie-France HIRIGOYEN (psychiatre et auteure) a souligné que le sujet de la violence conjugale s'inscrit dans le domaine de la santé publique, mais aussi de l'égalité des chances : une femme victime de violence subit une perte de chances pouvant aller jusqu'au blocage de son épanouissement. Il en sera indirectement de même pour les enfants. C'est donc un devoir politique que d'y remédier.

Luc FREMIOT (Substitut général auprès de la Cour d'Appel de Douai) a exposé son expérience de magistrat dans ce domaine. A Douai, il a mis en place un système qui préconise d'intervenir le plus tôt possible pour prendre en charge les auteurs ainsi que les victimes. Selon lui, la prévention devrait passer par l'éducation des différents intervenants : magistrats, médecins, avocats ne sont pas formés à repérer et aider, ce sujet n'étant pas une option obligatoire dans leur formation.

De nombreuses associations œuvrent quotidiennement pour briser le mur du silence, faire progresser les victimes et responsabiliser les auteurs. Josiane CORUZZI (juriste, directrice de Solidarité Femmes et Refuge pour Femmes Battues de La Louvière) et Vincent LIBERT (travailleur social et directeur de Praxis a.s.b.l.) travaillent en réseau. Par un jeu de rôles lors du colloque, ils ont décortiqué le processus de domination conjugale par l'étude de la « ligne du temps », puis ils ont partagé avec l'auditoire le cheminement de leur démarche quand une victime appelle. Parfois, mais rarement, les enfants appellent la police. Un travail de prévention dans les écoles pourrait constituer un levier pour détecter puis traiter les violences conjugales. Les lois sont créées pour faire prendre conscience que les violences physiques ou psychologiques ne sont pas normales. Il ne faut pas les laisser s'installer.

En France, l'élaboration de la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, permet désormais de reconnaître le harcèlement psychologique comme un délit. Le Luxembourg ne dispose pas encore d'une loi reconnaissant le harcèlement psychologique au sein des couples comme un délit. Selon la Ministre de l'Egalité des Chances Françoise HETTO-GAASCH, cette loi n'est pas encore à envisager dans le court terme



**Alexandra BERTEMES**

LCGB Femmes

abertemes@lcgb.lu

## Internationaler Frauentag am 8. März 2012

Der diesjährige Internationale Frauentag in Luxemburg stand unter dem Motto „Feminismus“. Zu diesem Ereignis wurde von 17 Organisationen, darunter der LCGB, eine Aktionsplattform gegründet, die zum am 8. März 2012 einen Marsch zur Gleichstellung von Mann und Frau in Luxemburg-Stadt sowie am 10. März 2012 einen Studentag organisierte. Im Laufe des Studentages vom 10. März 2012 wurde in 3 Workshops zu den Themen „Frauen und Arbeit“, „Frauen und Gewalt / Gesundheit“ und „Frauen und Frauenbewegungen“ in großer Runde diskutiert. Ziel dieses Studentages war es sowohl Bilanz der bisherigen Errungenschaften zum Thema Gleichstellung zu ziehen, als auch eine Liste aufzustellen, in welchen Bereichen unserer Gesellschaft noch Aktionsbedarf besteht.

Die beiden Veranstaltungen fanden beim Publikum großen Anklang, und es wurde von den Teilnehmerinnen den Wunsch geäußert, die Aktionsplattform weiter bestehen zu lassen.

## Journée Internationale de la Femme le 8 mars 2012

Cette année-ci, la Journée internationale de la Femme était placée au Grand-Duché de Luxembourg sous le thème « Féminismes 2012 – Montez à bord ». En vue de cet événement, 17 organisations dont le LCGB avaient créé une plateforme d'action qui a appelé le 8 mars 2012 à une marche vers l'égalité femmes-hommes à Luxembourg-ville et qui a organisé le 10 mars 2012 une journée de réflexion. Au cours de cette journée du 10 mars 2012, trois groupes de travail ont discuté au sein d'un large cercle des sujets tels que « femmes et travail », « femmes et violence-santé » et « femmes et leurs mouvements ». L'objectif de cette journée de réflexion consistait, d'une part, à faire le bilan des acquis dans le domaine de l'égalité des sexes, et d'autre part, de faire l'inventaire des domaines de notre société où des actions en vue de l'égalité femmes-hommes qui seront encore nécessaires.

Les deux évènements ont été largement accueillis et les participants ont exprimé le souhait de pérenniser la plate-forme d'action.



Problématique des 52 semaines de maladie:

## Des solutions grâce au LCGB!

Début 2012, le LCGB est intervenu auprès du Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO et auprès du Ministre du Travail Nicolas SCHMIT afin de trouver des solutions pour les salariés qui risquent de perdre leur gagne-pain suite à une longue maladie :

**Problème:**

- Le salarié qui a été malade plus de 360 jours au cours des deux dernières années n'est plus remboursé par la Caisse Nationale de Santé (CNS). Il perd son travail !

**Solution:**

- Le LCGB a obtenu que le salarié, qui risque cette situation, soit pris en charge par le contrôle médical de la CNS pour lui allouer une pension d'invalidité temporaire.

**Problème:**

- Le salarié qui reçoit une pension d'invalidité temporaire perd également quand-même son emploi !

**Solution:**

- Le LCGB a obtenu que les salariés ne perdent plus automatiquement leur emploi dans ces deux situations. La loi sera changée pour que le contrat de travail de ces salariés soit seulement suspendu, comme c'est aussi le cas p. ex. pour un congé parental. Le contrat reste suspendu jusqu'à ce qu'une solution définitive (rente d'invalidité permanente, guérison ...) soit en place.

**Problème:**

- Certains salariés déclarés inaptes au travail par le médecin du travail, sont quand même déclarés aptes au travail par les médecins de la CNS (contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)). Ces salariés ne sont pas remboursés par la CNS !

**Solution:**

- Suite à l'intervention du LCGB, le ministre compétent a demandé à ses deux services, la santé au travail et le contrôle médical, de comparer leurs décisions et de ne plus émettre de décisions qui se contredisent.

**Le LCGB salue ces améliorations et espère que les changements du CODE DU TRAVAIL nécessaires pour que les malades ne perdent plus leur emploi seront faits le plus tôt possible, mais au plus tard dans la nouvelle loi sur le reclassement professionnel.**

Problematik der 52 Krankheitswochen:

## Der LCGB erwirkt Besserung!

Anfang 2012 hat der LCGB beim Gesundheits- und Sozialminister Mars DI BARTOLOMEO und beim Arbeitsminister Nicolas SCHMIT interveniert um Lösungen zu erwirken für die Arbeitnehmer, deren Arbeit aufgrund langer Krankheit verlorenzugehen droht:

**Problem:**

- Ein Arbeitnehmer, der im Laufe der letzten zwei Jahre mehr als 360 Tage krank war, erhält kein Geld mehr von der Gesundheitskasse (CNS). Er verliert dadurch seine Stellung.

**Lösung:**

- Der LCGB hat bewerkstelligt, dass ein Arbeitnehmer, dem diese Situation droht, von den Kontrollärzten der CNS betreut wird, damit er eine temporäre Invalidenrente erhält.

**Problem:**

- Der Arbeitnehmer, dem eine temporäre Invalidenrente zugesprochen wird, verliert dennoch seine Anstellung !

**Lösung:**

- Der LCGB hat erreicht, dass Arbeitnehmer in den beiden vorerwähnten Fällen nicht mehr automatisch ihre Anstellung verlieren. Das Gesetz wird abgeändert damit der Arbeitsvertrag dieser Leute nur suspendiert wird, so wie dies auch z. B. bei einem Elternurlaub der Fall ist. Der Vertrag bleibt suspendiert bis eine definitive Lösung (permanente Invalidenrente, Genesung...) eintritt.

**Problem:**

- Es kommt vor, dass Arbeitnehmer von der Arbeitsmedizin als arbeitsunfähig eingestuft werden, wohingegen sie von den Ärzten der CNS (medizinische Kontrollstelle der sozialen Sicherheit) als arbeitsfähig eingestuft werden. Diese Arbeitnehmer erhalten dann kein Geld mehr von der CNS!

**Lösung:**

- Auf Intervention des LCGB hin hat der zuständige Minister seine beiden Dienststellen, die Arbeitsmedizin und die medizinische Aufsicht der sozialen Sicherheit (CMSS), angewiesen, ihre Entscheidungen abzugleichen und keine gegensätzlichen Stellungnahmen mehr herauszugeben.

**Der LCGB begrüßt diese Verbesserungen und hofft, dass die Änderungen, die im ARBEITSRECHT nötig sind damit die Kranken ihre Stellung nicht mehr verlieren, sobald wie möglich, aber spätestens im Rahmen des neuen Gesetzes über die berufliche Wiedereingliederung vorgenommen werden!**



**Alain RASSEL**

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



**Paul DE ARAUJO**

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



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Sécurité sociale

Luxembourg, le 13 février 2012

LCGB  
A l'attention de Monsieur Patrick DURY, président  
11, rue du Commerce  
L-1012 Luxembourg

**Référence :** 07022012-VWG2-710B

**Objet :** Votre lettre du 25 janvier 2012 relative au problème des 52 semaines de maladie accumulées dans une période de 104 semaines

Monsieur le Président,

Suite à notre réunion du 24 janvier 2012 et à votre courrier y relatif du 25 janvier 2012, je tiens à vous informer que le Contrôle médical de la sécurité sociale procédera à l'appréciation des cas où la limite des 52 semaines risque d'être atteinte en analysant l'attribution d'une pension d'invalidité temporaire, conformément aux articles 186 à 191 du Code de la sécurité sociale.

J'ai en outre demandé au Contrôle médical de la sécurité sociale de se concerter à l'avenir avec les services de santé au travail des employeurs afin d'éviter que des avis contraires n'émanent des deux organes.

Les causes de la cessation automatique du contrat de travail étant définies aux articles L-125-2 et suivants du Code du Travail, les décisions y relatives relèvent des attributions du Ministère du Travail et de l'Emploi. Suite à notre entrevue, je me suis toutefois concerté avec mon collègue Ministre du Travail et de l'Emploi.

Je viens de demander à la Caisse nationale de santé de bien vouloir actualiser ses statistiques relatives au suivi des malades arrivés à la fin des 52 semaines.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

  
Mars DI BARTOLOMEO  
Ministre de la Sécurité sociale

**Copie à:** Monsieur le Dr Paul KOCH, médecin directeur du Contrôle médical de la sécurité sociale  
Monsieur Paul SCHMIT, président de la Caisse nationale de santé

Journée d'action syndicale européenne du 29 février 2012

## «L'austérité, nous n'en voulons pas! L'austérité, ça ne marche pas!»

L'Europe et la zone euro sont en crise. Face à la gravité de la situation, les dirigeants européens multiplient les sommets et les réunions de sauvetage. Ils placent à chaque fois l'austérité et une discipline budgétaire rigide comme étant les réponses prioritaires à apporter. Cette crise provoque des dégâts sociaux énormes pour des millions d'euro-péens car cette discipline budgétaire et cette rigueur s'appliquent avant tout aux travailleurs, aux retraités et aux allocataires sociaux. La crise sert en effet de prétexte pour s'attaquer aux systèmes sociaux dans à peu près tous les pays européens, pour justifier des coupes dans les salaires, pour s'en prendre aux systèmes d'indexation et aux salaires minima, pour privatiser ou limiter les services publics, pour flexibiliser et précariser toujours plus le marché du travail, etc. Face à la dégradation de la situation économique et sociale, la seule réponse de nos dirigeants est d'aller toujours plus loin dans le durcissement de l'austérité.

Les mesures d'austérité qui sont prises pour contrer la crise ne font cependant qu'aggraver la situation. Nous constatons que les taux de chômage atteignent en Europe des niveaux record, en particulier chez les jeunes. Des dizaines de millions de personnes sont menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Les inégalités se creusent. C'est pourquoi, le 29 février 2012, les syndicats à travers l'Europe ont répondu à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) lors d'une journée d'action européenne et ont voulu adresser un message clair aux dirigeants de l'Union européenne: «l'austérité, nous n'en voulons pas! L'austérité, ça ne marche pas!» Les syndicats européens refusent ce type de gouvernance qui ne répond pas aux problèmes de l'emploi et de la précarité croissante et qui risque d'enfoncer durablement l'Europe dans la crise. En se mobilisant pour la première fois le même jour et partout en Europe, ils ont voulu manifester leur colère et leur exaspération face aux injustices. Ils ont tenu à réaffirmer, à la veille d'un sommet européen important, que des alternatives existent à cette Europe sans solidarité, sans projet, etc. et qu'il est impératif de se recentrer sur les priorités que sont: l'emploi, la relance économique et la justice sociale. Face aux « plans d'austérité », les syndicats européens ont voulu répondre : « plan de relance » pour l'Europe : un plan donnant la priorité aux investissements en faveur d'une croissance durable et promouvant une politique industrielle européenne dynamique, orientée vers une économie plus verte et vers les secteurs d'avenir, porteurs d'emplois et de croissance.

Le rétablissement de l'équilibre budgétaire sur le long terme est nécessaire. Mais la « discipline budgétaire rigide », n'est pas la seule façon d'y parvenir : une mise en commun de la dette au moyen d'euro-obligations, la mise en place d'une vraie lutte contre la fraude fiscale, une taxe sur les transactions financières permettant de privilégier une politique d'investissements dans l'économie réelle et non pas virtuelle sont autant de moyens possibles. Mais il faut également parvenir à concilier à la fois les objectifs de développement économique et les objectifs sociaux. Ceci exige de faire enfin avancer l'Europe sociale et ne pourra se faire, d'une part, qu'en renforçant la démocratie européenne et le dialogue social européen et, d'autre part, qu'en assurant le respect des droits syndicaux, la pérennité de nos systèmes de protection sociale, le maintien des salaires et du pouvoir d'achat et la garantie des droits sociaux fondamentaux.

Plan de relance, solidarité, justice sociale et démocratie: voilà notre vision pour l'Europe !



**Vincent JACQUET**

Secrétaire général adjoint  
Relations Internationales  
vjacquet@lcgb.lu



Europäischer Aktionstag vom 29. Februar 2012

## „Wir wollen keine Sparmaßnahmen auf unserem Rücken!“

Europa und die Eurozone befinden sich in der Krise. Angesichts des Ernstes der Lage berufen die europäischen Staatschefs Gipfel um Gipfel und eine unendliche Reihe von Rettungssitzungen ein. Als vorrangige Antwort auf die Krise, setzen sie dabei stets auf Sparmaßnahmen und strenge Haushaltsdisziplin. Diese Krise verursacht gewaltige soziale Auswirkungen für Millionen Europäer, weil diese sogenannte Haushaltsdisziplin sowie die strikten Sparmaßnahmen vor allem auf dem Rücken der Arbeitnehmer, Rentner und Sozialhilfeempfänger ausgetragen werden.

Die Krise dient nämlich als Vorwand für den Angriff auf die Sozialsysteme in beinahe allen Ländern Europas, als Rechtfertigung für Lohnkürzungen, für die Abschaffung oder Schwächung der Indexsysteme und der Mindestlöhne, für die Privatisierung oder Einschränkung des öffentlichen Dienstes, für die Flexibilisierung der Beschäftigung und die Schaffung von Ungewissheit auf dem Arbeitsmarkt. Auf die Verschlechterung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage ist unseren Führungsköpfen nicht anders eingefallen als die Schrauben immer fester anzuziehen.

Die Sparmaßnahmen, die zur Bekämpfung der Krise ergriffen werden, sind nur dazu geeignet, die Lage noch weiter zu verschärfen. Wir stellen fest, dass die Arbeitslosenzahlen in Europa auf Rekordhöhen steigen, insbesondere die der Jugendlichen. Zigtausende Millionen Menschen sind von Verarmung oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Die Schere zwischen arm und reich wird stets größer. Aus diesen Gründen sind am

29. Februar 2012 die Gewerkschaften in ganz Europa dem Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zu einem europäischen Aktionstag gefolgt und haben den Lenkern der Europäischen Union eine ganz klare Botschaft zukommen lassen: „Keine Sparmaßnahmen auf unserem Rücken!“

Die europäischen Gewerkschaften lehnen diese Art der Regierung ab, da sie nicht auf die Beschäftigungsprobleme und die zunehmende Unsicherheit eingeht und die Europa immer weiter in die Krise treibt. Indem sie sich zum ersten Mal am selben Tag überall in Europa mobilisierten, wollten sie ihrer Wut und ihrer Empörung über die Ungerechtigkeiten Ausdruck verleihen. Sie wollten am Vorabend eines bedeutenden europäischen Gipfels bestätigen, dass es in diesem Europa, das keine Solidarität kennt und planlos ist, Alternativen gibt und sich unbedingt wieder auf die Prioritäten besonnen werden muss: Arbeit, wirtschaftlicher Aufschwung und soziale Gerechtigkeit.

Auf die „Sparpläne“ wollten die europäischen Gewerkschaften mit einem „Plan für Wiederaufschwung“ in Europa reagieren; einem Plan in dem Gelder in erster Linie in nachhaltiges Wachstum und die Förderung einer dynamischen europäischen Industriepolitik, die sich auf eine ökologische Wirtschaft und zukunftsträchtige, arbeitsplatzschaffende sowie wachstumsbildende Bereiche ausrichten, gesteckt werden.

Die langfristige Wiederherstellung des Haushaltsgleichgewichts ist ein Muss. Aber „strikte Haushaltsdisziplin“ ist nicht der einzige mögliche Weg dorthin. Es gibt daneben Alternativen wie eine Vergemeinschaftlichung der Schulden mit Eurobonds, eine echte Bekämpfung der Steuerhinterziehung, eine Finanztransaktionensteuer, die den Weg zu einer Politik bereiten, die in die reelle und nicht die virtuelle Wirtschaft investiert.

Zugleich müssen die Ziele der wirtschaftlichen Entwicklung mit den sozialen Zielen in Einklang gebracht werden. Dies erfordert aber den Fortschritt eines sozialen Europas und gelingt nur dann, wenn zum einen die europäische Demokratie und der europäische Sozialdialog gefördert und zum anderen die gewerkschaftlichen Rechte, unsere Sozialversicherungssysteme, die Gehälter, die Kaufkraft sowie die Garantie der sozialen Grundrechte bewahrt werden.

Ein Plan für Wiederaufschwung, Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Demokratie – so sieht unser Europa aus!

## Journée d'action européenne du 29 février 2012

### Les syndicats luxembourgeois organisent un piquet symbolique

Le 29 février 2012, les syndicats luxembourgeois LCGB, OGBL, ALEBA et FNCTTFEL ont organisé dans le cadre d'une journée d'action européenne un piquet symbolique contre la politique d'austérité.

A cette occasion, les syndicats ont remis un mémorandum commun au Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT et au Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO.

Dans son discours, le président national du LCGB Patrick DURY a surtout insisté sur la nécessité de mener des réflexions plus approfondies sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.



Le discours du président national du LCGB tenu le 29 février 2012 peut être visionné sur Internet à l'adresse suivante:

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



Réforme du système de notre système de pensions

## Les pensionnés actuels seront les premiers à souffrir!

« On ne va rien enlever à ceux qui ont leur pension », voilà ce que le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars di Bartolomeo ne cesse de répéter à qui veut l'entendre quand il explique la réforme de notre système de pensions.

Le projet de loi ne prévoit effectivement aucune réduction des pensions actuelles, mais les augmentations régulières des pensions via le mécanisme de l'ajustement au niveau de vie seront selon ce même projet de loi sérieusement revues à la baisse. Le texte stipule en effet que, dès que le montant annuel des cotisations perçues ne suffira plus à payer les pensions, l'ajustement annuel de ces pensions sera réduit de moitié ou même totalement supprimé. Ce mécanisme se déclenchera même si la réserve du système de pension est encore largement excédentaire et sans qu'une discussion sur une augmentation des taux de cotisation ne doit être entamée !

La Fédération LCGB-Retraités s'insurge contre cet automatisme et revendique que la solidarité entre générations s'enclenche : une réduction des ajustements ne peut être acceptée sans augmentation simultanée des taux de cotisations !

### Rentenreform

## Die heutigen Rentner werden als erste unter der Reform leiden!

„Den heutigen Rentnern wird nichts weggenommen“, wiederholt der Minister für Gesundheit und Soziale Sicherheit, Mars DI BARTOLOMEO, jedes Mal, wenn er die geplante Rentenreform erläutern. Im Gesetzesentwurf ist in der Tat auch keine Senkung der heutigen Renten vorgesehen, doch die regelmäßigen Anhebungen der Renten im Zuge ihrer Anpassung an die Lebenshaltungskosten werden jedoch im selben Entwurf drastisch nach unten korrigiert. Der Entwurfstext besagt nämlich, dass, wenn die jährlichen Beitragseinnahmen nicht mehr zur Rentenzahlung ausreichen, die jährliche Rentenanpassung um die Hälfte gekürzt oder sogar vollständig abgeschafft wird. Dies wäre auch der Fall, wenn die Rentenrücklagen noch so üppig sind und den Bedarf bei weitem decken würden, ohne dass irgendwie über eine Anhebung der Beitragssätze überhaupt diskutiert würde. Der LCGB-Renterverband wehrt sich gegen diesen Automatismus und fordert die Solidarität unter den Generationen ein. Eine Einschränkung der Rentenanpassungen ist ohne gleichzeitige Anhebung der Beitragssätze nicht hinnehmbar!



**Norry PEIFFER**

Président LCGB-Séniors

### SESM-Seniors

## Ausflug nach Zell am See (4.-9. Juni 2012)



Afahrt gegen 6.00 Uhr über Saarbrücken nach Hinterweidenthal zur Frühstückspause im Hotel-Restaurant Frauenstein. Nach dem Frühstück Weiterfahrt über Karlsruhe



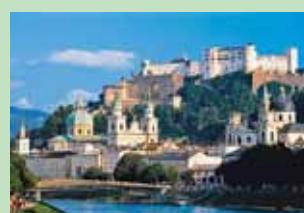
des Lärchwand-Schrägaufzugs in 1.209m Seehöhe. Die Fahrt mit Europas größtem offenem Schrägaufzug ist der Höhepunkt auf dem Weg in die Kapruner Bergwelt. Fast lautlos gleiten Sie an Buchenmischwäldern und schroffen Bergflanken vorbei zur Bergstation in 1.640 Metern Seehöhe. Bei der Bergstation des Lärchwand-

nach Ulm zum Mittagessen im Restaurant „Seligweiler“. Nach dem Mittagessen Weiterfahrt über Augsburg, München, an der Grenze durch den Achberg Tunnel nach Zell am See, unser Zielort. Wir übernachten im 4 Sterne **Hotel St. Georg**. Das Hotel verfügt über ein Hallenbad, eine Sauna, ein Dampfbad, einen Fitnessraum und ein Solarium.

**4. Juni 2012:** Zimmerverteilung, Abendessen und Übernachtung im Hotel.



**5. Juni 2012:**  
Frühstück im Hotel. Morgens freier Aufenthalt in Zell am See. Mittagessen im Hotel. Am Nachmittag empfehlen wir Ihnen einen Spaziergang am See entlang. Möglichkeit eine Schiffsrundfahrt auf dem See zu machen. Abendessen und Übernachtung im Hotel.



**8. Juni 2012:** Frühstück im Hotel. Morgens freier Aufenthalt in Zell am See. Mittagessen im Hotel. Am Nachmittag Fahrt nach Salzburg. Möglichkeit das Schloss Hellbrunn zu besichtigen. Das Schloss Hellbrunn ist mit seinen einzigartigen Wasserspielen für das Erlebnis in der Gruppe wie geschaffen. Die trickreichen Wasserspiele spritzen aus allen Düsen und Brunnen – doch keine Angst: man wird vielleicht etwas nass dabei, aber sicher nicht durchnässt. Dieses Vergnügen begeistert Besucher aus aller Welt. Danach freier Aufenthalt in Salzburg. Abendessen und Übernachtung im Hotel.

**6. Juni 2012:** Frühstück im Hotel. Morgens freier Aufenthalt. Mittagessen im Hotel. Nach dem Mittagessen Fahrt zur Großglockner Hochalpenstraße. Mit seinen 3.798 Metern ist der Großglockner nicht nur der höchste Berg Österreichs, sondern er zählt auch zu den höchsten Gipfeln der Ostalpen. Dem pyramidenförmigen Großglockner ist der etwas niedrigere Kleinglockner (3.770 m) vorgelagert, dazwischen liegt die sogenannte Glocknerscharte. Rückfahrt für das Abendessen und Übernachtung im Hotel.



**7. Juni 2012:** Frühstück im Hotel. Morgens freier Aufenthalt in Zell am See. Mittagessen im Hotel. Am Nachmittag Fahrt nach Kaprun zu den Stauseen. Die Fahrt geht durch den Lärchwand-Tunnel zur Talstation

**9. Juni 2012:** Frühstück im Hotel. Nach dem Frühstück nehmen wir die Heimreise an. Mittagspause in Ulm. Danach Weiterfahrt zum Heimatort. Preise und Leistungen für 6 Tage und 5 Übernachtungen inklusive Busfahrt, Kurtaxen und Vollpension (vom Frühstück am ersten Tag bis zum Mittagessen am letzten Tag)

**Es stehen ausschließlich 2 Doppelzimmer zur Verfügung! 660 € pro Person, Einzelzimmerzuschlag 100 € pro Person**  
Bei Teilnahmebuchung **Vorauszahlung von 350 € pro Person** auf das **BCEE-Konto LU20 0019 5000 2412 6000**.

Der Restbetrag ist bis zu **14 Tagen** vor der Reise zu begleichen.

**Anmeldungen bei Herrn Norry PEIFFER unter der Handynummer +352 621 289 559.**



## LCGB-Sektion Bartringen-Strassen-Mamer

# Christi Himmelfahrt: 4 Tage Ausflug nach Paris (17.-20. Mai 2012)

### PROGRAMM :

#### Donnerstag, den 17. Mai 2012

- Abfahrt Bahnhof Luxemburg am späten Morgen mit dem T.G.V. nach PARIS EST
- Mit dem Bus Richtung Champs Elysées
- Mittagessen
- Anschließend Bummel auf den Champs Elysées.
- Um 17:00 Uhr Besichtigung des Arc de Triomphe. Anschließend mit dem Bus zum Hôtel Beaugrenelle 82,rue Saint-Charles, 75015 Paris (im 15. Arrondissement nahe dem Eifelturm)
- Abendessen
- Nach dem Abendessen auf Wunsch mit dem Métro zum Eiffelturm und anschließend zu Fuß zurück (20 Minuten in Begleitung).

#### Freitag, den 18.05.2012

- Morgens nach dem Frühstück mit dem Bus nach Versailles. Geführte Besichtigung des Schlosses Versailles ( $\pm$  1,30 Stunden) besonders die privaten Zimmer von Louis XV. Anschließend Besichtigung per Bahn des Parks bis zum Restaurant „La Flotille“.
- Mittagessen
- Nach dem Mittagessen frei zur Besichtigung der Park- und Blumenbeete und der Wasserspiele. Gegen 17:00 Uhr zurück nach Paris.
- Abendessen

#### Samstag, den 19.05.2012

- Morgens nach dem Frühstück mit dem Bus zur Kirche „Sacré Coeur“. Letztes Teilstück viele Treppen (zu Fuß oder per Zahnradbahn) Besichtigung der Kirche und Aussicht Paris.
- Anschließend Bummel über die „Place du Tertre“ (bekanntes Künstler und Malerviertel).
- Kein Mittagessen
- Zurück zum Bus
- Einkaufsbummel: Geschäfte Printemps/Galeries Lafayette usw. oder Geführte Besichtigung des Hotel des Invalides (Grabmal von Napoleon und Museum der 2 Weltkriege sowie Rüstungen und Kanonen).

- Per Bus zum Abendessen auf dem „Bateau-Mouches“ -Tout paris sur Seine-. Eine festliche und unvergessliche Kreuzfahrt mitten durch Paris an Bord eines rundum verglasten Vergnügungsschiffes. Dauer 2,30 Stunden (Tenue habillée = Keine Jeans erwünscht).

#### Sonntag, den 20.05.2012

- Morgens nach dem Frühstück frei.
- Beispiel Bummel über den Markt oder zu Fuß zur Seine ( $\pm$  10 Minuten) oder Messe im 15. Arrondissement.
- Mittagessen
- Anschließend Abfahrt per Bus Richtung nach Hause mit Zwischenstop Imbiss in Rochehaut (Belgien)

#### Im Preis inbegriffen:

3 x Frühstück

3 x Mittagessen

4 x Abendessen

\*T.G.V. / Bus und Eintrittspreise

Alle Zimmer haben Dusche oder Bad W.C. Telefon und T.V.

#### Kostenbeteiligung

- Sektionsmitglieder + Partner: 575 € / pro Person
- Mitglieder einer anderen Sektion: 600 € / pro Person
- Nicht-Mitglieder: 630 € / pro Person
- Einzelzimmerzuschlag : 150 €
- Doppelzimmer mit Einzelbetten-Zuschlag: 30 €

Es können nur die ersten 38 Anmeldungen berücksichtigt werden.

Als gültige Anmeldung zählt die Überweisung von 50% des Gesamtbetrages der jeweiligen Mitreisenden.

Sichern Sie sich Ihre Reservierung durch schnellstmögliche Anzahlung auf unser Konto CCPL : IBAN LU78 1111 0016 4795 0000 unter Angabe der Personenzahl und dem Vermerk : 4 Tage Paris.

Weitere Infos können Sie unter der Telefonnummer (+352) 31 03 46 bei Herrn François GLEIS erhalten.



# Hiermit lade ich Dich herzlich zu unserer I. Mai-Feier in Wasserbillig ein

Es lohnt sich am I. Mai 2012 in Wasserbillig am traditionellen Meeting des LCGB teilzunehmen. Der I. Mai wird als internationaler Tag der Arbeiterbewegung in vielen Ländern gefeiert. Millionen Menschen werden weltweit an diesem Tag zusammenkommen um ihren Ängsten, Forderungen und Marschrichtungen kund zu tun. So auch in Luxemburg. Der LCGB ruft seine Mitglieder, Militanten, Freunde und Sympathisanten auf diesen wichtigen Tag der Arbeit gemeinsam zu feiern.

Immer wieder kommt die Frage auf ob es sich heutzutage überhaupt noch lohnt einer Gewerkschaft beizutreten. Meine Antwort ist ein klares JA.

Die Gewerkschaften haben sich der gesellschaftlichen Entwicklung angepasst. Der LCGB verteidigt einerseits die Interessen der schaffenden Bevölkerung anderseits stellt er ein soziales Netz mit vielen verschiedenen Kulturen, Facetten und Interessen dar. Der LCGB neben seinen verschiedenen Dienstleistungen unterstützt die soziale Komponente des Zusammenseins, der gegenseitigen Unterstützung in Form von Betriebs-, Sektions- und Freizeitaktionen. Für den LCGB und seine Mitarbeiter steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir wollen dafür Sorge tragen den Menschen mit ihren Sorgen und Fragen einen optimalen Empfang zu bereiten und schnellstmöglich Antworten oder Lösungen zu finden.

Tagtäglich setzen sich Leute im Sinne unserer Gewerkschaft unter dem Mantel der Delegation, der Betriebsmannschaften, der Sektionen oder als Militanten für die Interessen anderer Menschen ein. Oft geschieht dies diskret ohne grosse Worte, ohne grosse Ansagen, es passiert einfach weil es Menschen gibt, die sich für andere einsetzen und um deren Wohl kümmern. Es passiert weil diese Menschen Verantwortung übernehmen. Auf diesem Weg bedanke ich mich bei all diesen vielen Helfern und biete Ihnen die Unterstützung des LCGB über Wege der Information, Beratung, Aus- und Weiterbildung, Vertretung im Betrieb, usw. an.

Der LCGB zusammen mit seinen vielen helfenden Händen hat sich zum Hauptziel die Unterstützung und Verteidigung der Interessen eines jeden Einzelnen gesetzt ob jetzt Mitglied oder nicht. Die Zahl der Mitgliedschaft an sich unterstützt die Stärke und die Einflussmöglichkeiten des LCGB. Je stärker eine Gewerkschaft ist umso intensiver kann sie Einfluss auf die politischen und betrieblichen Entscheidungen nehmen um diese konstruktiv im Dialog oder im Streitgespräch im Interesse der Arbeitnehmerschaft zu beeinflussen.

Unsere Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren verstärkt in Richtung Individualisierung entwickelt. Individualisierung dient der persönlichen Entfaltung, lähmst aber die Stärke und die Einflussmöglichkeiten einer Kollektivität. Also sind beide Faktoren gleich wichtig. Der Mensch im Mittelpunkt des Geschehens und die Kollektivität für den Schutz eines Einzelnen.

Unsere Mitarbeiter in den Informations- und Beratungsstellen leisten eine hervorragende positive Arbeit. Wir versuchen diese Dienstleistung permanent zu verbessern und den Bedürfnissen unserer Mitgliedschaft anzupassen. In diesem Sinn werden die Öffnungszeiten ab dem I. April 2012 abgeändert, indem unsere Beratungsstellen in der Mittagsstunde ab 13.00 Uhr für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Jeder Einzelne ob Beschäftigter eines Betriebes, Teilzeitarbeiter, Arbeitsloser, Student, Rentner, Hausfrau, usw. kann auf die verschiedenartigsten Dienstleistungen des LCGB zurückgreifen. Der LCGB bietet eine umfassende Hilfe und Unterstützung bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. Weitere Punkte sind Beratung, Betreuung und Unterstützung vor Ort in Zusammenarbeit mit kompetenten Experten. Damit jeder sich eine Mitgliedschaft auch finanziell leisten kann, passt der LCGB seine Mitgliedsbeiträge der jeweiligen Lebenssituation an. In unserer schnellebigen Zeit ist es wichtig gewerkschaftlich aktiv zu werden. Unsere Mitglieder sind uns wichtig! Wir erwarten Euch alle am I. Mai 2012 in Wasserbillig.

Vive d'éischt Mee Feier vum LCGB!



**Francis LOMEL**

Beigeordneter Generalsekretär

Abteilungsleiter Bezirke und Sektionen  
flomel@lcgb.lu

## DATES À NOTER :

**Samedi, le 12 mai 2012 à 7 heures 30 :  
messe de l'Octave du LCGB**

**Dimanche, le 13 mai 2012 à 15 heures :  
procession de clôture à Luxembourg**

## TERMINE ZUM NOTIEREN:

**Samstag, den 12. Mai 2012 um 7 Uhr 30 :  
Oktavmesse des LCGB**

**Sonntag, den 13. Mai 2012 um 15 Uhr :  
Schlussprozession in Luxembourg**



## Le LCGB a été reçu par le nouvel Archevêque du Luxembourg

Le 27 janvier 2012, la nouvelle équipe dirigeante du LCGB a été reçue en audience auprès du nouvel Archevêque du Luxembourg Monseigneur Jean-Claude HOLLERICH. Lors de cette audience, la nouvelle équipe dirigeante a fait un tour de table sur l'actualité politique et sociale. Au fil des discussions, Monseigneur HOLLERICH a surtout porté une très grande attention au travail qui est assuré dans les bureaux de consultations du LCGB et visitera prochainement ce service.

## Der neue Erzbischof von Luxemburg hat den LCGB empfangen

Am 27. Januar 2012 wurde die neue Führungsmannschaft des LCGB zur Audienz beim neuen Erzbischof von Luxemburg Monseigneur Jean-Claude HOLLERICH empfangen. Im Laufe dieser Audienz hat die neue Führungsmannschaft die politische und soziale Aktualität Revue passiert. Im Laufe der Gespräche hat Monseigneur HOLLERICH vor allem ein sehr großes Interesse für die Beratungsstellen des LCGB gezeigt und ein Besuch dieser Abteilung des LCGB wird demnächst stattfinden.

# Réceptions de Nouvel An du LCGB

Début janvier 2012, les trois circonscriptions du LCGB ont invité à leurs traditionnelles réceptions de Nouvel An. Lors de ces trois réceptions régionales, le président national du LCGB Patrick DURY a passé en revue l'actualité politique et sociale de l'année 2011 pour évoquer ensuite les principaux sujets qui vont occuper le LCGB tout au long de cette nouvelle année 2012 : le projet de réforme de notre système de pensions, la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé et le chômage des jeunes.

## Réception de Nouvel An de la Circonscription Sud / Neujahrsempfang des Südbezirks (04.01.2012)



# Neujahrsempfänge des LCGB

Anfang Januar 2012 haben die drei LCGB-Bezirke zu ihren traditionellen Neujahrsempfängen eingeladen. Im Laufe dieser drei regionalen Empfänge hat der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY die politische und soziale Aktualität des Jahres 2011 Revue passieren lassen und sogleich auch schon die Hauptthemen welche den LCGB noch das ganze Jahr 2012 über beschäftigen werden: die geplante Rentenreform, die Absicherung der Existenz der Arbeitnehmer des Privatsektors und die Jugendarbeitslosigkeit.



## Réception de Nouvel An de la Circonscription Centre-Est / Neujahrsempfang des Bezirks Osten-Zentrum (06.01.2012)



## Réception de Nouvel An de la Circonscription Centre-Est / Neujahrsempfang des Bezirks Osten-Zentrum (06.01.2012)



## Messe pour le 91<sup>e</sup> Anniversaire du LCGB

A l'occasion de son 91<sup>e</sup> Anniversaire, le LCGB a célébré le 22 janvier 2012 une messe en l'Eglise paroissiale Saint-Joseph à Esch/Alzette. Après la messe, le personnel, les militants et les sympathisants du LCGB ont participé à une petite réception dans la maison paroissiale en face de l'église.



## LCGB-Sektioun Gemeng Suessem

## Och beim 30. Schluechtfest een vollt Haus

Dat 30. Schluechtfest vun der LCGB-Sektioun Gemeng Suessem hat den 8. Januar, esou wéi déi 29. Kéiere virdrun, d'Kachéquipe un d'Schwéesse bruecht: de Sall war nämlech mat 120 Gäscht erém strubbelvoll. Et huet sech nämlech vu Joer zu Joer erëmgeschwat, datt een zu Bieles mat säftegem Sauermous an enger schéiner Wiel Gesolpertem, Gereechertem a Gehäerztem aus der Wurschtkichen beschents bedéngt gëtt.

D'LCGB-Sektioun Bieles hat virun dräi Joerzéngten énner dem President Jos JUNCKER d'Iddi vun der „Choucroute bien garnie“ gebueren, si ass haut, och nodeem d'Sektiounen



## Gottesdienst für das 91. Jubiläum des LCGB

Am 22. Januar 2012 hat der LCGB sein 91. Jubiläum mit einem Gottesdienst in der Pfarrkirche Saint-Joseph in Esch/Alzette gefeiert. Nach diesem Gottesdienst haben das Personal, die Militanten und Sympathisanten des LCGB an einem kleinen Empfang im Pfarrhaus gegenüber der Kirche teilgenommen.



aus der Gemeng Suessem fusionéiertunn, net méi aus dem Joresprogramm ewechzedenden.

De President Johny DIELS hat dann och d'Éier an d'Freed, erém 120 Memberen a Frénn vum LCGB begréisseen ze kennen, énner hinnen den Nationalpresident Patrick DURY an de bâgeurdneten Generalsekretär Fränz LOMEL, ausserdeem den Éirebuergermeeschter Fred SUNNEN souwéi d'Gemenge-Conselljen Nathalie MORGENTHALER, Mike LORANG a Carine REUTER-BAULER.

Nomëttes stoung e gutt besichte Belotte-Concours um Programm; och hien ass zur fester Traditioun ginn.



# Generalversammlung Déifferdeng

De Sektionspräsident Fernand SEYLER huet op der desjährige Generalversammlung betount datt d'Sektion am Joer 2011 eng 120 nei Memberen opgeholle huet an elo bal 1.500 Memberen zielt. De Fernand SEYLER huet och drun erennert datt d'Sektion dem LCGB säi Regionalbüro zu Déifferdeng betreit an do am Joer 2011 eng 248 Dosieren tretéiert goufen.



# Generalversammlung Ettelbréck

De President vun der LCGB-Sektion Ettelbréck Norbert SIMON huet dëst Joer op der Generalversammlung d'Syrolux-Gewerkschaftlerin Tanja PESCH an de Bezirkssekretär Fränz LOMEL begréisst. D'Tanja PESCH huet déi gutt Zesummenaarbecht téscht LCGB a Syrolux erviergestrach an huet betount datt dës Collaboratioun nach wieder verdéift gëtt. De Fränz LOMEL huet déi nei Féierungssequipe vum LCGB virgestallt an drun erennert datt deen neie LCGB de Mënsch an de Mëttelpunkt stellt.



# Generalversammlung Niederanven

Unter dem Vorstand des Präsidenten Marc THEKES hielt die LCGB-Sektion Niedaranven ihre diesjährige Generalversammlung in der Loretto Kapelle auf Senningerberg ab. Als Gastredner war der Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Alain RASSEL zum Thema Renten eingeladen. Der Vorstand setzt sich momentan wie folgt zusammen:  
Präsident Marc THEKES, Vizepräsident Carine BERTRANG, Sekretärin Simone STEINMETZ, Kassierer Bertrand Jean-Paul BERTRANG und Tom THEKES, Beisitzende sind Luc HOFFMANN, Laurent KETTMANN, Fernand STEINMETZ und Camille BERTRANG.



# Generalversammlung Préizerdaul

Déi 62 Joer al LCGB-Sektion Préizerdaul huet hir desjäreg Generalversammlung am « Café am Daul » organiséiert. De Sektionspräsident Aloyse GUTH huet un de Succès vun der Sektion hirem Thé Dansant an den Ausfluch an d'Eifel am Joer 2011 erennert. De LCGB-Gewerkschaftssekretär Patrick ZANIER huet iwwert aktuell sozial, economiesch a betrieblech Problemer geschwatt an huet d'Sektionsmemberen op d'l.Mee Feier zu Waasserbëlleger invitéeiert.



# Generalversammlung Kauneref

De President vun der LCGB-Sektioun Kauneref Enny KOEUNE huet dëst Joer op der Generalversammlung dorun erënnert dat d'Sektioun 2011 hire 60. Anniversaire geféiert hat an och soss gutt un allen Aktivitéité vum LCGB bedeelegt war. De LCGB-Nationalpresident Patrick DURY huet virun allem iwwert d'Problematik vum Chômage a besonnesch vum Jugendchômage referéiert.



# Generalversammlung Mersch

Der Präsident der LCGB-Sektion Mersch Roger LUTGEN betonte, dass im Laufe des vergangenen Jahres vieles geleistet wurde und verwies auf den Ausflug am 15. September 2011 mit der „Marie Astrid“ nach Saarburg. Viele Mitgliederehrungen fanden statt, insbesondere für 30, 40 und 50 Jahre Mitgliedschaft. Jacques REITER wurde geehrt für 40 Jahre Dienst als Sekretär und wurde zum Ehrenpräsident der Sektion ernannt. In seinem Referat stellte der beigeordnete Generalsekretär des LCGB Marcel GOEREND die Frage ob der Mindestlohn zu hoch ist. Zum Nachdenken bringt diese Frage besonders dann, wenn man bedenkt, dass die Miete in Luxemburg so hoch ist wie die Rente in Deutschland.



# Generalversammlung Rëmeleng

De President vun der LCGB-Sektioun Rëmeleng Romain HEINZ huet op der Generalversammlung vun dësem Joer drun erënnert datt d'Sektioun 2012 hiren 90. Anniversaire feiere wärt. Ausserdem huet de Romain HEINZ d'Sektiounsmemberen dozou opgeruff sech massiv un der I.Mee-Feier zu Waasserbëlleg ze bedeelegen.



# Generalversammlung Réimech

Nodeems d'LCGB-Sektioun Réimech déi lescht dréi Joer net méi weider aktiv war, gouf dëst Joer op der Generalversammlung de Komitee verjëngert. De Sektiounsresident Léon GOEBEL huet sech doriwwer gefreet datt de Komitee elo dräi jonk a motiviéiert nei

Memberen ophuele kann. Wieder Theme vun der Generalversammlung waren déi émmer méi schwierig Problematik vum Chômage an d'I. Mee-Feier zu Waasserbëlleg.



# Generalversammlung Wooltz

De President vun der LCGB-Sektioun Wooltz Erny HOFFMANN huet op der Generalversammlung vun désem Joer déi sellechen Aktivitéité vun der Sektioun Revue passéiere gelooss, dorënner virun allem de Protestmarsch géint d'Fermeture vun der Maternité Wooltz, d'Organisatioun vun der I.Mee-Feier 2011 zu Wooltz zesumme mat de Kollege vun der Sektioun Kauneref an d'Braue vun engem eegene Béier. De Minister Marco SCHANK huet als Invité iwwert dat geplante Stadvéierel op d'Wooltzer Industriebrooche referéiert an de Bezirkssekretär Fränz LOMEL huet dozou opgeruff sech och dëst Joer massiv un der I. Mee Feier zu Waasserbëlleg ze bedelegen.



# Generalversammlung Waasserbëlleg

De President vun der LCGB-Sektioun Waasserbëlleg Nico ALFTER huet ob der desjäreger Generalversammlung déi politesch Aktualitéit vun deene leschte Méint Revue passéiert an d'Sektiounsmemberen dozou opgeruff sech massiv de 7. Mäerz 2012 um Informatiounswend iwwert d'Pensiounsreform ze bedelegen. Den Highlight vun der LCGB-Sektioun Waasserbëlleg wärt am désem Joer dem LCGB seng I.Mee-Feier sinn, déi d'Sektioun zesumme mat de Kollege vun der LCGB-Sektioun Nidderdonwen organiséiert hunn.



## Assemblée Générale de la “VITA”

**le vendredi 15 juin 2012 à 11h30**

**au siège de la VITA -  
11 rue du Commerce à Luxembourg  
(salle de conférence Léon Wagner – 1<sup>er</sup> étage)**

Ordre du Jour :

1. Mot de bienvenue;
2. Rapport de la dernière assemblée générale;
3. Rapport du conseil d'administration;
4. Présentation des comptes annuels;
5. Rapport du comité de surveillance;
6. Approbation des comptes annuels;
7. Affectionat du résultat & décharges;
8. Rapport immobilier;
9. Divers

**Pour le conseil d'administration  
Georges PIERRET Président**

**vita**

Chère membre, Cher membre,

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

**vendredi, le 15 juin 2012 à 11.30 heures**  
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg  
(salle de conférence Léon WAGNER - 1<sup>er</sup> étage)

### ORDRE DU JOUR

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

Pour le conseil d'administration  
**Georges PIERRET**  
Président

## D'Sozialberoder vum LCGB op Visite

Den 25. Januar 2012 waren d'Sozialberoder vum LCGB zesummen mam bâgeuerdneten Generalsekretär Fränz LOMEL an dem zoustännegen Gewerkschaftssekreter Aloyse KAPWEILER op Visite am neien Hangar vun der Cargolux. Den Besuch aus dem LCGB war ziemelch beandrockt vun der Gréisst vum Hangar an et gouf esouguer d'Méiglechkeet een Boing 747 vun Bannen ze besichtegen. Haaptattraktiouen vun dëser Besichtegung war den Cockpit vum Fliger.

No dëser Visite gouf intensiv doriwwer diskutéiert wéi den LCGB beim Cargolux-Buedempersonal een nach besseren Service ubidden kann. Et war insgesamt een ganz konstruktiven Nomëttet fir all Bedeelegt an d'Betriebsequipe vum Cargolux-Buedempersonal freet sech op déi nach besser Zesummenaarbecht mam LCGB.



## Den Henri DUNKEL huet säin Abschid vum LCGB-Regionalbüro Diddeleng gefeiert



En Freideg, den 2. Mäerz 2012 huet de LCGB am Restaurant Cottage zu Diddeleng dem Henri DUNKEL säin Abschid als Sozialberoder am Büro Diddeleng gefeiert.

Den Heng hat den 1. Februar 1972 an der Zentral am LCGB ugefaang mat schaffen. Hien war langjäregen Sozialsekretär vum LCGB an der Zentral.

Den 1. Januar 1994 ass hien a Pensioun gaang, huet awer weiderhin dem LCGB säin Regionalbüro zu Diddeleng gefouert. Insgesamt huet hien den Regionalbüro Diddeleng zénter 50 Joeren aktiv mat geleet an elo geet den Heng och hei an seng wuelverdéngten Pensioun. Den Heng bleiwt der Gewerkschaft awer weiderhin trai als President vun der LCGB-Sektion Diddeleng.

Heng mir soen dir MERCI fir däin joerelaangen Asaz am LCGB an wünschen dir wieder schéin Joeren mat denger Famill.



# D'Viviane GOERGEN huet säin Abschid gefeiert



Nodeems déi laangjäreg beigeuerdnet Generalsekretärin vum LCGB Viviane GOERGEN ob den 1. Januar 2012 an déi wuelverdéngte Preretraite gaangen ass, gouf de 26. Januar 2012 dee groussen Abschid gefeiert.

D'Viviane huet viru senger Gewerkschaftscarrière an der Santé geschafft. Zénter dem 18. Juli 1994 huet hat am LCGB als Gewerkschaftssekretärin geschafft an war fir do fir d'éischt fir den Santésecteur zoustänneg ier hat deen internationale Volet iwwerholl huet. Ab 1998 war d'Viviane beiguerdnète Generalsekretärin vum LCGB. Während senge Joer beim LCGB war d'Viviane och eng dreiwend Kraft vun der Fraen- a Glächstellungspolitik am LCGB an do driwwer eraus och am Europäesche Gewerkschaftsbond als Präsidentin vum Fraenkomitee.

Viviane mir wünschen dir alles guddes fir deng Pensioun an nach vill flott Joeren a gudden Gesondheet mat denger Famill an denge Frénn.



## AGENDA 2012

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft
20. Abrëll 2012	19:00	Generalversammlung vun der Sektion AVL	LCGB-Zentral
28. Abrëll 2012	19:15	Generalversammlung vun der LCGB-Sektion Käl-Téiteng	Veräinshaus (Téiteng)
1. Mee 2012	08:00	1.-Mee-Feier vum LCGB	Waasserbëllegh
4. Mee 2012	19:00	Bau: Grouss Protestmanifestatioun géint Patronatsfuerderunge fir eng 52-Stonne Aarbechtswoch	Bartreng (Centre culturel Atert)
5. Mee 2012	07:00	Kléiblat-Club: Dagesausfluch an d'Phantasialand	Brühl (Phantasialand)
5. Mee 2012	20:00	Bingo-Owend vun der LCGB-Sektion Kauneref	Kulturzentrum (Harel)
12. Mee 2012	07:30	Oktavmass vum LCGB	Lëtzebuerg (Kathedral)
13. Mee 2012	15:00	Schlussprozessiounen vun der Oktav zu Dikrech an zu Lëtzebuerg	Dikrech / Lëtzebuerg
17.-20. Mee 2012		LCGB-Sektion Gemeng Suessem: Ausfluch op Paräis	Paräis
21. Mee 2012	8.30	Delegéiertendag vum Secteur Commerce	Téiteng (Centre culturel Schungfabrik)
9. Juni 2012		LCGB-Stand op der Braderie zu Beetebuerg	Beetebuerg
17. Juni 2012		Familljefest vum LCGB-Nordbezirk	Nidderfeelen
24. Juni 2012		Freundschaftsféschen vun der LCGB-Sektion Lëntgen	Weiher Feschbech/Miersch
7. Juli 2012		LCGB-Sektion Jonglënster: Grillen beim Cactus	Cactus (Jonglënster)
14. Juli 2012		LCGB-Stand op der Journée française zu Esch/Uelzecht	Esch/Uelzecht
24. September 2012		LCGB-Sektion Jonglënster: Lënster Maart	Jonglënster
7. Oktober 2012	15:00	Thé Dansant vun der LCGB-Sektion Vichten	
13. Oktober 2012	19:00	Hierkenowend vun der LCGB-Sektion Habscht	Habscht (Centre polyvalent)
29. Oktober 2012		Träipenowend vun der LCGB-Sektion Kauneref	
7.-8. November 2012		Rentnerseminär	Réimech (CEFOS)
9. November 2012		Generalversammlung ACAP	
15. Dezember 2012		Sektion Jonglënster: Soirée mam Jemp Schuster	

Einen kompletten und aktuellen Überblick der LCGB-Veranstaltungen finden sie auf unserer Homepage [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) unter der Rubrik «Agenda»! /  
Vous trouvez tous les évènements du LCGB sur notre site internet [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) sous la rubrique «Agenda» !



## Noruff fir de Metty SCHMITZ

De LCGB huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem treien a laangjärege Member, Zentralkomiteesmember a Vize-Präsident Metty SCHMITZ matzedeelen. De 12. Mäerz 2012 huet de Metty eis fir émmer verlooss.

De Metty war zénter 1950 Member vum LCGB an hien huet mat senger Gewerkschaftsaarbecht ab 1952 op lokalem Niveau an der LCGB-Sektion Biissen ugefangan. Vun 1965 bis 1988 war hie LCGB-Delegéierten op der Goodyear. Den Héichpunkt vu senger Gewerkschaftscarrière war an de Joeren 1979 bis 1985 ewéi de Metty President vun der Chambre de Travail war.

Metty mir soen dir Merci fir däi kontinuéierlechen Asaz am LCGB! Mir wäerten dech émmer a beschter Erënnerung behalen an drécken denger Famill eist häerzlecht Bäileed aus.

## Eis Verstuewen

**D'LCGB-Sektioun Gemengen Monnerech & Reckeng/Mess** huet déi traureg Flucht, den Doud vun hirem treien a laangjärege Member

**Giotto BARGAGNA**

matzedeelen.

**D'LCGB-Sektioun Gréiwemaacher** huet déi traureg Flucht, den Doud vun hirem treien a laangjärege Member

**Benny ACHTEN**

matzedeelen.

Mir wäerten si allegueren émmer a beschter Erënnerung behalen an drécken hire Familljen eist häerzlecht Bäileed aus.

**D'LCGB-Sektioun Schéffleng**

gedenk sengen am Joer 2011  
verstuerwenen Memberen

**Erny BRAUN**

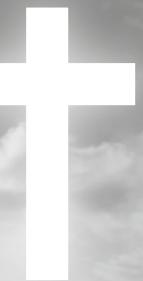
**Jos FELLER**

**Jea-Paul HERCHEN**

**Suzanne JUNCKER**

**Madelaine WAGENER**

**Neckel WEBER**



**LA DÉCLARATION D'IMPÔT FACILE**  
Ligne par ligne, case par case

Impôt sur le revenu 2011  
Pour résidents et non-résidents

Rubriques spéciales concernant:  
• les contribuables non résidents et  
• les propriétaires d'immeubles donnés en location

De nombreux exemples faciles et chiffrés

Grande rubrique «FAQ»  
Présentation détaillée des différents avantages fiscaux

24€

- Impôt sur le revenu 2011. Pour résidents et non-résidents.
- Rubriques spéciales concernant:
  - les contribuables non résidents et
  - les propriétaires d'immeubles donnés en location.
- De nombreux exemples faciles et chiffrés.
- Grande rubrique «FAQ»
- Présentation détaillée des différents avantages fiscaux.

En librairie. Livraison à domicile contre virement  
au compte de Saint-Paul Luxembourg auprès de la BCEE  
LU61 0019 1300 6666 4000, avec la mention du titre.

Également disponible sur: [www.editions.lu](http://www.editions.lu)

éditions  
SAINT PAUL

## FERMETURE DE NOS BUREAUX

Les bureaux du LCGB seront fermés  
le mardi 1<sup>er</sup> mai 2012 (Fête du Travail),  
le jeudi 17 mai 2012  
et le vendredi 18 mai 2012 (Ascension)  
ainsi que le lundi 28 mai 2012 (lundi de Pentecôte).

## LCGB-BÜROS GESCHLOSSEN

Die LCGB-Büros sind  
am Dienstag, dem 1. Mai 2012 (Tag der Arbeit),  
am Donnerstag, dem 17. Mai 2012  
und Freitag, dem 18. Mai 2012 (Christi Himmelfahrt)  
sowie am Montag, dem 28. Mai 2012 (Pfingstmontag)  
geschlossen.

# Concours

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 4 mai 2012 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschreit » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à [mschou@lcgb.lu](mailto:mschou@lcgb.lu).

Le prix à gagner: un set de stylos.  
Bonne chance!

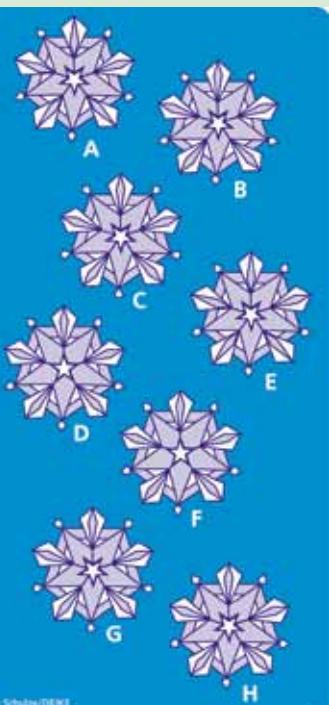
## Foto-rätsel

Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder?

Schicken Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 4. Mai 2012 an folgende Adresse: „Soziale Fortschreit“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg oder eine E-Mail an: [mschou@lcgb.lu](mailto:mschou@lcgb.lu).

Zu gewinnen gibt es ein Schreibset.  
Viel Glück!

© Begrüßung / DEKE



Réponse du Soziale Fortschreit n° 05/2011

(« Quelles étoiles sont identiques et forment un couple ? »):

**A et E, B et H, C et G, D et F.**

Lösung aus dem „Soziale Fortschreit n° 05/2011“

(„Welche Sterne sind identisch und bilden ein Paar?“):

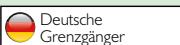
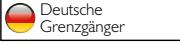
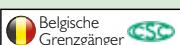
**A und E, B und H, C und G, D und F.**

**Gewonnen haben / Gagnants:**

Renée GALLO-HOLCHER (Rëmeleng)

Josette JUNG-KARTHEISER (Habscht)

# Bureaux de consultations / Beratungsstellen

	Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
<b>LUXEMBOURG</b> (L-1351) 11, rue du commerce ✆ 49 94 24-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
<b>ESCH/ALZETTE</b> (L-4132) 1-3, Grand-rue ✆ 54 90 70-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
<b>ETTELBRUCK</b> (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy ✆ 81 90 38	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00		08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	
 <b>MERZIG</b> (D-66663) Hochwaldstrasse, 30 ✆ +49 (0) 68 61 93 82-310 ✆ +352 49 94 24 401	nach Termin-vereinbarung	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00 Jeden 1. Dienstag im Monat nach Termin-vereinbarung 17h00 – 20h00	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	
 <b>TRIER</b> (D-54295) Schönbornstrasse 1 ✆ +49 (0) 65 19 91 41-307	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	
 <b>THIONVILLE</b> (F-57100) 1, place Marie Louise ✆ +33 (0) 38 28 64-070	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
 <b>ARLON, BASTOGNE, MALMEDY</b> ARLON – 1, rue Pietre Ferrero BASTOGNE – 12, rue Pierre Thomas MALMEDY – 39, route de Falize ✆ +32 (0) 63 24 20 40 E-mail: p.conrotte@acv-csc.be					ARLON: tous les matins de 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00 BASTOGNE: tous les mardis de 18h00 à 19h30 MALMEDY: tous les mardis de 14h00 à 18h00	
 <b>ST. VITH</b> Klosterstrasse 16 ✆ +32(0)87 85 99 32 E-mail: bwagner@acv-csc.be	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	09h00 – 12h00 14h00 – 18h00	
<b>DIFFERDANGE</b> (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) ✆ 58 82 89 – René FLENGHI GSM: 621 276 075 E-mail: burdfff@pt.lu		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00
<b>DUDELANGE</b> (L-3450) 7-9, rue du commerce – Résidence Roxy ✆ 51 19 61 – Astrid ROLZ E-mail: arolz@lcgb.lu			09h30 – 11h45		09h30 – 11h45	
<b>WASSERBILLIG</b> (L-6601) Place de la Gare ✆ 74 06 55 – Astrid ROLZ E-Mail: arolz@lcgb.lu <u>Consultas em língua portuguesa</u> GSM: 262 010 – Reinaldo CAMPOLARGO E-Mail: camporei@pt.lu		09h00 – 12h00			17h30 – 19h30	



I. MEE  
WAASSERBËLLEG

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

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