



**Les candidats du LCGB pour la
Chambre des Salariés sont prêts
pour les élections sociales 2013**

**Die LCGB-Kandidaten für die
Arbeitnehmerkammer sind
bereit für die Sozialwahlen 2013**

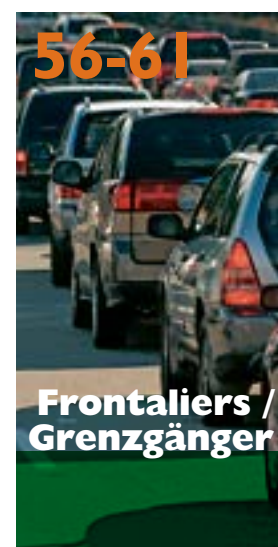
Sommaire

n°2/2013



3-4 Le dialogue social à l'intérieur des entreprises / Der Sozialdialog in den Unternehmen

5-8 Elections sociales 2013 / Sozialwahlen 2013



52-53 LCGB INFO-CENTER

62-63 Coin de la CRE

64-65 Femmes / Frauen

66 Pensionnés / Rentner

68-73 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÉTT

Organe du LCGB

Editeur:

LCGB

Président:

Patrick DURY

Rédacteur responsable:

Christophe KNEBELER

Secrétariat:

11, rue du Commerce

BP 1208 L-1012 Luxembourg

Photo couverture:

Christophe KNEBELER

Photos du personnel LCGB:

Joe GOERGEN

Imprimé et expédié par:

Saint-Paul Luxembourg

2, rue Christophe Plantin

L-2988 Luxembourg

Prix de vente: **1,24 €**

Abonnement annuel: **12,39 €**



Le dialogue social à l'intérieur des entreprises



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Le gouvernement a récemment déposé son projet de loi concernant la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

L'ambition de cette réforme aurait été l'adaptation des moyens et attributions des représentants du personnel au monde du travail contemporain, le développement de la cogestion avec l'objectif de mettre à l'aise les représentants du personnel et de leur permettre d'assumer pleinement leurs responsabilités.

Déjà en 2010, le LCGB avait accompagné cette réforme avec l'organisation d'un conseil syndical dédié à ce sujet.

Le LCGB s'était clairement positionné en faveur :

- d'un renforcement du travail syndical dans un environnement économique qui a évolué, notamment en renforçant le rôle des syndicats représentatifs au niveau national ;
- de renforcer le statut du délégué, notamment en améliorant sa protection contre le licenciement et en sécurisant ses liens avec son syndicat ;
- d'adapter les missions du délégué et d'améliorer substantiellement ses moyens (crédit d'heures, moyens de la délégation, informations et formations du délégué).

La réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises doit tenir compte des changements et mutations des quatre dernières décennies. Notre économie et ses salariés sont aujourd'hui constitués de façon complètement différente par rapport au moment de la dernière grande réforme à la fin des années 1970.

L'incidence du statut unique doit avoir ses incidences sur le projet de loi qui doit en conséquence allouer les moyens et crédit d'heures aux organisations syndicales en fonction de la répartition des mandats obtenus au moment de l'élection de la délégation du personnel.

Le raisonnement du LCGB est motivé par le besoin et l'attente du salarié en relation avec une représentation de ses intérêts efficiente et proche du terrain.

Afin de répondre à ces prérogatives, la réforme doit également définir sans équivoque le rôle des syndicats représentatifs au niveau national. Soyons clair, un dialogue social de qualité nécessite un renforcement des syndicats représentatifs au niveau national.

Finalement, la nouvelle loi doit procurer au délégué les moyens dont il a besoin pour assumer pleinement sa mission, la protection indispensable afin de pouvoir exécuter sereinement un mandat qui lui a été conférés au moment de l'élection de la délégation

du personnel et finalement la confiance indispensable en créant un cadre propice à l'exercice d'un mandat souvent difficile.

La réforme retenue par le gouvernement ne répond pas à notre attente. La qualité du dialogue social n'est pas améliorée par la disparition des comités mixtes, la protection du délégué n'est ni renforcée ni simplifiée, les expériences vécues sur le terrain n'ont pas trouvé leur résonance dans le projet de loi visé.

Le LCGB veillera de près à la mise en place de cette nouvelle loi et aux problèmes que son application risque d'entraîner. Le LCGB en tant qu'organisation syndicale représentative au niveau national s'efforce de créer un encadrement motivant et efficient qui met le délégué à l'aise, qui le soutient et le supporte.

Dès lors, nous devons préparer la prochaine réforme.

Der Sozialdialog in den Unternehmen



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lcgb.lu

Die Regierung hat kürzlich seinen Gesetzentwurf zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen angenommen.

Ziel dieser Reform wäre es gewesen die Mittel und Kompetenzen der Arbeitnehmervertreter an die heutige Arbeitswelt anzupassen und die Mitbestimmung so weiter zu entwickeln, dass die Personalvertreter mit Leichtigkeit ihrer Verantwortung gerecht werden können.

Bereits im Jahre 2010 hat der LCGB sich mit dieser Reform auf einem diesbezüglichen Gewerkschaftsrats beschäftigt.

Der LCGB hat sich eindeutig ausgesprochen für:

- die Stärkung der Gewerkschaftsarbeit in einem weiterentwickelten Wirtschaftsumfeld,

unter anderem durch eine Stärkung der Rolle der national repräsentativen Gewerkschaften;

- die Stärkung des Delegiertenstatuts, insbesondere durch einen verbesserten Kündigungsschutz und einer stabilen Verbindung zu seiner Gewerkschaft;
- die Anpassung der Aufgaben des Personalvertreters und die wesentliche Verbesserung der ihm zur Verfügung stehenden Mittel (Stundenkredit, Delegationsmittel, Information und Weiterbildung der Personalvertreter).

Die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen muss die Veränderungen und Transformationen der letzten vier Jahrzehnte berücksichtigen. Unsere Wirtschaft und seine Arbeitnehmer gestalten sich heute ganz anders als zum Zeitpunkt der letzten großen Reform am Ende der 1970er Jahre.

Die Einführung des Einheitsstatuts muss auch eine Auswirkung auf den Gesetzentwurf haben indem die Mittel und Stundenkredite gemäß der Mandatsverteilung im Zuge der Delegationswahlen unter

den Gewerkschaften aufgeteilt werden.

Die Überlegungen des LCGB sind darauf zurückzuführen, dass die Arbeitnehmer eine effiziente und Unternehmensnahe Interessenvertretung erwarten und benötigen.

Um diese Erwartungen zu erfüllen, muss die Reform auch die Rolle der national repräsentativen Gewerkschaften unmissverständlich definieren. Hier soll man sich nichts vormachen, ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog erfordert eine Stärkung der national repräsentativen Gewerkschaften.

Abschließend sollte das neue Gesetz dem Delegierten es ermöglichen über die Mittel zu verfügen, die er für die Ausübung seiner Aufgaben benötigt, in den Genuss des notwendigen Schutzes zu kommen für die korrekte Ausübung eines Mandats das ihm im Zuge der Wahlen für die Personalvertretung zugeteilt wurde und schlussendlich über das unerlässliche Zutrauen zu verfügen indem die richtige Rahmenbedingungen für die Ausübung eines oftmals schwierigen Mandats geschaffen werden.

Die von der Regierung angenommene Reform erfüllt nicht unsere Erwartungen. Die Qualität des Sozialdialogs wird nicht durch die Abschaffung der gemischten Ausschüsse verbessert, der Schutz der Personalvertreter wird nicht verstärkt und gestaltet sich auch nicht einfacher, die in den Unternehmen erlebten Erfahrungen wurden nicht in den Gesetzentwurf hineinfließen gelassen.

Der LCGB wird die Umsetzung des neuen Gesetzes und die Probleme, die seine Umsetzung mit sich bringen könnte, genauestens verfolgen. Der LCGB hat es sich als national repräsentative Gewerkschaft zum Ziel gesetzt, motivierende und effiziente Rahmenbedingungen für eine einfachere Ausübung des Delegiertenmandats zu schaffen und die Personalvertreter so in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Bereits jetzt muss die die nächste Reform vorbereitet werden.

Devenez candidat(e) du LCGB aux élections sociales

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

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

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

La délégation du personnel

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

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

• Qu'est-ce que les élections sociales ?

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

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

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

• Qui peut être élu et qui peut voter ?

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

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

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

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

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



Elections pour la délégation du personnel (novembre 2013)

Nom + Prénom: _____

Adresse privée: _____

Tél: _____ GSM: _____ E-mail: _____

Entreprise: _____ Adresse de l'entreprise: _____

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

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

Date: _____

Signature: _____

Werden Sie LCGB-Kandidat(in) in den Sozialwahlen

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

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

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

Die Personaldelegation

• Was ist eine Personaldelegation?

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

• Was sind Sozialwahlen?

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

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

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

• Wer kann gewählt werden und wer ist wahlberechtigt?

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

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

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

5 gute Gründe für die Wahl zum Personalvertreter

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

Wahlen der Personaldelegation (November 2013)

Name + Vorname: _____

Privatanschrift: _____

Tel: _____ Handy: _____ E-mail: _____

Betrieb: _____ Adresse des Betriebes: _____

Beschäftigtenzahl: _____ Ich bin seit _____ Jahren in diesem Unternehmen.

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

Datum: _____

Unterschrift: _____

Réunion préparatoire avec les délégués permanents du LCGB

Le 29 janvier 2013, les délégués permanents du LCGB ont participé de nouveau à la centrale du LCGB à une réunion préparatoire pour les élections sociales 2013.

La direction du LCGB a présenté les grandes lignes de la campagne électorale aux délégués permanents en mettant tout particulièrement un accent sur l'échéancier des élections sociales et les instruments et moyens de campagne du LCGB. Ensuite, un échange de vue à ce sujet a eu lieu et les différents délégués ont ici notamment insisté sur les besoins spécifiques de leurs secteurs respectifs.

D'autres réunions préparatoires suivront au cours de l'année afin de garantir un déroulement optimal de la campagne électorale du LCGB pour les élections sociales de novembre 2013.



Sozialwahlen 2013

Vorbereitungssitzung mit den freigestellten Delegierten des LCGB

Am 29. Januar 2013 haben die freigestellten Delegierten des LCGB erneut in der Gewerkschaftszentrale an einer Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013 teilgenommen.

Die LCGB-Führung hat den freigestellten Delegierten die großen Züge der Wahlkampagne vorgestellt und ist dabei vor allem auf den zeitlichen Ablauf der Sozialwahlen sowie die Instrumente und Mittel der LCGB-Kampagne eingegangen. Im Anschluss fand hierzu ein Meinungsaustausch statt, wobei die einzelnen Delegierten auf die für ihren Sektor spezifischen Bedürfnisse aufmerksam gemacht haben.

Im Laufe des Jahres werden weitere Vorbereitungssitzungen stattfinden, damit der optimale Verlauf der LCGB-Wahlkampagne für die Sozialwahlen von November 2013 gewährleistet werden kann.

Engagements du LCGB pour les élections sociales 2013

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

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

Le LCGB s'engage pour que chaque salarié accède à la **formation continue**

Le LCGB s'engage entre autres à défendre le droit des salariés à une formation continue comme les perspectives d'avenir des salariés au sein de leur entreprise et tout au long de leur parcours professionnel dépendent aujourd'hui largement de cet accès à la formation continue.

Le monde du travail se trouve en mutation constante. Seules les formations continues permettent aux salariés de rester au niveau le plus actuel des connaissances nécessaires pour exercer leur métier.

Le salarié aura ainsi non seulement le droit de participer à des formations continues, mais il s'agit d'une responsabilité, cette chance de suivre de telles cours de formation.



Engagements des LCGB für die Sozialwahlen 2013

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

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

Der LCGB setzt sich dafür ein jedem Bediensteten den Zugang zu **Weiterbildung** zu öffnen

Der LCGB setzt sich unter anderem dafür ein das Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung zu verteidigen, da die Zukunftsperspektiven der Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen und während ihrer gesamten Berufslaufbahn heute größtenteils von diesem Zugang zu einer Weiterbildung abhängt.

Die Arbeitswelt unterliegt ständigen Veränderungen. Nur die Weiterbildung kann hier gewährleisten, dass die Arbeitnehmer in ihrer Berufssparte auf dem neuesten Wissensstand bleiben können.

Der Arbeitnehmer hat somit nicht nur ein Anrecht auf Weiterbildung, er hat auch die Verpflichtung solche Weiterbildungskurse zu nutzen.

Le LCGB s'engage pour offrir à tous les mêmes **opportunités et chances**

L'engagement du LCGB portera également sur le fait que chaque salarié doit pouvoir bénéficier des mêmes opportunités et chances.

L'introduction du statut unique pose de nombreux défis aux syndicats. Il s'agit notamment de fusionner les conventions collectives des ex-ouvriers et des ex-employés en conventions collectives valables pour l'ensemble du personnel, le défi étant d'effectuer cette fusion toujours sur base de la meilleure convention collective.

Depuis 2009, les salariés ne se distinguent plus de façon démodée par différents statuts. Face à cette réalité, il faut désormais raisonner sur base des fonctions réellement exercées par les salariés si nous voulons offrir à tous les mêmes opportunités et chances. Sans une telle approche, le statut unique ne sera pas couronné de succès, mais il restera tout simplement une coquille vide.



Der LCGB setzt sich dafür ein allen die gleichen **Chancen und Perspektiven** zu geben

Das Engagement des LCGB wird sich ebenfalls darum drehen, dass jeder Arbeitnehmer über die gleichen Chancen und Perspektiven verfügen muss.

Die Einführung des Einheitsstatus stellt viele Herausforderungen an die Gewerkschaften. Es muss insbesondere dafür gesorgt werden, dass die Kollektivverträge der Ex-Arbeitnehmer und der Ex-Privatbeamten in Kollektivverträge für die gesamte Belegschaft zusammengeführt werden. Die Herausforderung besteht darin, dass diese Fusion immer auf Basis des besseren Kollektivvertrags vollzogen wird.

Seit 2009 werden die Arbeitnehmer nicht mehr nach unzeitgemäßen Statuten unterteilt. Wenn wir allen Arbeitnehmer die gleichen Chancen und Perspektiven geben möchten, müssen unsere Überlegungen nun angesichts dieser Tatsache auf der reell ausgeübten Funk-

tion der Arbeitnehmer fußen. Ohne diese Vorgehensweise wird das Einheitsstatut nicht von Erfolg gekrönt sein und ohne jegliche Substanz bleiben.

Congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

Sauvegarde des emplois et culture de sécurité et de santé

Le 6 mars 2013 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins et Social. Une centaine de délégués et de militants du secteur hospitalier ainsi que du secteur socio-éducatif ont participé à ce congrès qui se déroule tous les cinq ans.

L'invité de la soirée, le psychologue diplômé Dr. Gilles Michaux (ZithaGesondheidszentrum) a tenu un discours sur le burnout, ce phénomène d'épuisement professionnel qui est notamment très répandu dans les secteurs hospitalier et socio-éducatif.

Après la présentation du rapport d'activités des années 2008-2013, les délégués du congrès ont ensuite procédé aux travaux proprement dits du congrès. En tout premier lieu, **il a été décidé de changer le nom de la fédération de LCGB-Santé, Soins et Social en LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif**.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif. Le mandat du président sortant Marc HÜBSCH (Domaine Thermal de Mondorf) a été reconduit. Les membres du nouveau comité sont : Christian ARDILLAC (CHL), André BERNARDO (Hospice de Hamm), Martin BÜRTIN (Sodexo Grengewald), João CRUZ RICACHO (ProActif), Anne ESTGEN (ProActif), Claude FABECK (Hospice de Hamm), Patricia GRIES (Servior), Monia HALLER (Hospice de Hamm), Carin KIPS (Hôpital Kirchberg), Gérard MARSO (Claire asbl), Roland MARX (Hôpital Kirchberg), Julia ROMEO (Clinique Ste Marie), Frank SIEBNALLER (Hôpital Kirchberg), Corneil SCHLEIJPEN (CHNP), Joël SCHOLTES (Stiftung Hëllef Doheem), Marianne SCHWARTZ (Servior), Maggy THOLL-KASS (Servior), Yves UEBERSCHLAG (CHEM), Roger ZWALLY (CHEM).

La fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif sera désormais représentée au sein du comité central du LCGB par son président Marc HÜBSCH (Domaine Thermal de Mondorf), Roger ZWALLY (Centre Hospitalier Emile Mayrisch) et Anne ESTGEN (ProActif).

En outre, les délégués du congrès ont adopté une résolution dont les aspects les plus importants sont la sauvegarde des emplois des salariés dans les hôpitaux et dans le secteur socio-éducatif, à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires. Ce point crucial de la résolution du congrès est notamment dû au fait que l'art. 36 de la convention collective des salariés du secteur hospitalier portant sur la protection de l'emploi risque de devenir une coquille vide. Dans ce contexte, il ne faut en aucun cas oublier tous les services auxiliaires qui risquent d'être externalisés pour des raisons économiques. De suite les salariés peuvent risquer de ne plus profiter des avantages des conventions collectives en cours.

Dans les prochains mois, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif va également s'engager pour une culture de sécurité et de santé afin de faire face aux nombreuses facettes de risques, auxquelles les salariés de ces secteurs sont exposés (risque pour la santé comme p.ex. virus ou épidémies, le cadre juridique et les problèmes sociaux comme p.ex. l'agressivité croissante dans notre société) et les problèmes d'ordre psychologique (épuisement professionnel, harcèlement, etc.) :

- par une bonne formation de base et une formation continue sérieuse et adaptée ;
- par un personnel qualifié et compétent ;
- par une meilleure communication entre les collègues, les managers et les patients.

Le congrès du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'est terminé dans une atmosphère conviviale par un repas en commun.



Fachverbandskongress des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe Beschäftigungserhalt sowie Sicherheits- und Gesundheitskultur

Am 6. März 2013 fand der Verbandskongress des LCGB-Gesundheits, Pflege und Soziales statt. Rund hundert Delegierte und Arbeitnehmer aus dem Krankenhaussektor sowie aus dem sozioedukativen Bereich nahmen an diesem Kongress, der alle fünf Jahre stattfindet, teil.

Diplompsychologe Dr. Gilles Michaux (ZithaGesondheetszentrum) hielt als Gastredner des Abends einen Vortrag über das Burnout-Syndrom, die totale Erschöpfung im Berufsleben, die insbesondere im Krankenhaussektor und im sozioedukativen Bereich weit verbreitet ist.

Nach der Tätigkeitsberichtes der Jahre 2008-2013 vorgestellt wurde, schritten die Delegierten zu den eigentlichen Aufgaben des Kongresses. An allererster Stelle wurde beschlossen, **den Namen des Verbandes von LCGB-Gesundheit, Pflege und Soziales in LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe umzuändern**.

Die Kongressteilnehmer erneuerten anschließend die einzelnen Gewerkschaftsmandate des Fachverbandes LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe. Das Mandat des ausscheidenden Präsidenten Marc HÜBSCH (Thermalbad Mondorf) wurde erneuert. Die Mitglieder des neuen Komitees sind: Christian ARDILLAC (CHL), André BERNARDO (Hospice de Hamm), Martin BÜRTIN (Sodexo Grengewald), João CRUZ RICACHO (ProActif), Anne ESTGEN (ProActif), Claude FABECK (Hospice de Hamm), Patricia GRIES (Servior), Monia HALLER (Hospice de Hamm), Carin KIPS (Krankenhaus Kirchberg), Gérard MARSO (Claire asbl), Roland MARX (Krankenhaus Kirchberg), Julia ROMEO (Klinik Ste Marie), Frank SIEBNALLER (Hôpital de Kirchberg), Corneil SCHLEIJPEN (CHNP), Joël SCHOLTES (Stiftung Hëllef Doheem), Marianne SCHWARTZ (Servior), Maggy THOLL-KASS (Servior), Yves UEBERSCHLAG (CHEM), Roger ZWALLY (CHEM).

Der Fachverband LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe wird fortan im LCGB-Zentralkomitee von seinem Präsidenten Marc HÜBSCH (Thermalbad Mondorf), Roger ZWALLY (Centre Hospitalier Emile Mayrisch) und Anne ESTGEN (ProActif) vertreten.

Desweiteren verabschiedeten die Kongressteilnehmer eine Resolution, deren Kernaussage der Beschäftigungserhalt der Arbeitnehmer in Krankenhäusern und im sozioedukativen Bereich, sowohl als Haupttätigkeit als auch als Hilfs- oder Nebentätigkeit, ist. Dieser Kernpunkt der Kongressresolution ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Artikel 36 des Kollektivvertrags der Arbeitnehmer im Krankenhaussektor, der sich auf den Schutz des Arbeitsplatzes bezieht, Gefahr läuft verwässert zu werden. In diesem Zusammenhang dürfen auf keinen Fall sämtliche Hilfsdienste vergessen werden, die Gefahr laufen, aus wirtschaftlichen Gründen ausgelagert zu werden. Die betroffenen Arbeitnehmer könnten in dem Fall nicht mehr in den Genuss der Vorteile des derzeitigen Kollektivvertrags kommen.

In den kommenden Monaten wird der Fachverband LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe sich ebenfalls verstärkt für eine Sicherheits- und Gesundheitskultur einsetzen, um den zahlreichen Risiken und Gefahren paroli zu bieten, denen die Arbeitnehmer in diesen Bereichen ausgesetzt sind (Gefahren für die Gesundheit, z.B. Viren oder Epidemien, rechtlicher Rahmen und soziale Probleme wie beispielsweise die zunehmende Gewaltbereitschaft in unserer Gesellschaft) und Probleme psychologischer Natur (Burnout, Mobbing, usw.):

- durch eine gute Grundausbildung sowie eine ernsthafte und adäquate Weiterbildung;
- durch qualifiziertes und fachkundiges Personal;
- durch eine bessere Kommunikation zwischen Kollegen, Vorgesetzten und Patienten.

Der Fachverbandskongress des LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe endete in gemütlicher Runde mit einem gemeinsamen Abendessen.



Lutte contre le chômage et maintien de l'emploi

Conférence de presse du LCGB

Le 18 février 2012, le LCGB a présenté lors d'une conférence de presse sa position concernant la lutte contre le chômage et le maintien de l'emploi. Cette conférence de presse a eu lieu deux jours avant la réunion du comité permanent du travail et de l'emploi.

Le LCGB a notamment rappelé son modèle de sauvegarde des existences qui se base sur la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans des secteurs à homogénéité élevée (p.ex. artisanat, construction, banques et assurances, etc.). Ce modèle fonctionne sur quatre niveaux hiérarchiques.

Le LCGB a également réitéré sa demande pour l'introduction d'un nouveau contrat CIE (contrat d'initiation-emploi) pour jeunes peu qualifiés et le maintien des dispositions actuelles des différentes formes de préretraite.



La vidéo de la conférence de presse du 18 février 2013 peut être visionnée sur Internet à l'adresse :

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



Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Beschäftigungserhalt

Pressekonferenz des LCGB

Am 18. Februar 2012 hat der LCGB auf einer Pressekonferenz seine Position betreffend die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und den Beschäftigungserhalt vorgestellt. Diese Pressekonferenz fand zwei Tage vor der Sitzung des ständigen Beschäftigungsausschusses statt.

Der LCGB hat allen voran an sein Existenzabsicherungsmodell vorgestellt, das fußt auf der Schaffung von Strukturen, die der „cellule de reclassement“ (CDR) ähneln, welche die in den einzelnen Zweigen der luxemburger Wirtschaft anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte auffangen. Dieses Modell funktioniert auf vier hierarchischen Ebenen.

Der LCGB hat außerdem zum wiederholten Male die Einführung eines neuen berufseinführenden Arbeitsvertrags (CIE - contrat d'initiation-emploi) für gering qualifizierte Jugendliche und den Erhalt der aktuell geltenden Vorruhestandsregelungen gefordert.



Das Video zur Pressekonferenz vom 18. Februar 2013 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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

Comité permanent du travail et de l'emploi du 20 février 2013

Premières décisions concrètes pour une sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

Le 20 février 2013, le comité permanent du travail et de l'emploi s'est réuni pour faire le point sur le chômage et plus particulièrement le chômage des jeunes au Luxembourg. Une série de décisions concrètes pour la lutte contre le chômage ont été prises au cours de cette réunion.

Au sujet du chômage des jeunes, le comité permanent du travail et de l'emploi a décidé de prolonger le projet pilote pour jeunes très éloignés du marché du travail. Le projet pilote en question affiche les premiers résultats positifs au niveau de l'insertion de jeunes sur le premier marché du travail, notamment par le biais des formations dans les entreprises.

Le LCGB se félicite tout particulièrement que le comité permanent du travail et de l'emploi a pris la décision de créer un groupe de travail qui aura pour mission d'analyser en détail les propositions du LCGB pour une sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. Pour mémoire, le modèle développé par le LCGB se base sur la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans des secteurs à homogénéité élevée (p.ex. artisanat, construction, banques et assurances, etc.).

Les représentants du gouvernement ont également donné satisfaction à la revendication du LCGB pour une transformation du centre de formation ArcelorMittal à Differdange en école professionnelle nationale pour le secteur de l'industrie. Cette mesure permettra avec l'implication des employeurs de relancer le système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) pour métiers industriels. Il reste également à voir si cette future école professionnelle nationale pourrait également servir de base pour le développement d'apprentissages ciblés dans des domaines économiques en développement (p.ex. secteur de la logistique).

Pour conclure, les participants ont mené une discussion sur la création d'emplois au Grand-Duché de Luxembourg. Il a notamment été discuté sur la création de nouveaux emplois de haute valeur ajoutée dans le secteur de l'industrie.

Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung vom 20. Februar 2013

Erste konkrete Entscheidungen für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor

Am 20. Februar 2013 traf sich der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung für eine Bestandsaufnahme der Arbeitslosigkeit und vor allem der Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg. Eine Reihe konkreter Entscheidungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurden im Lauf dieser Sitzung getroffen.

Bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit beschloss der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung die Verlängerung des Pilotprojektes für Jugendliche, die weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Das besagte Pilotprojekt zeigt erste positive Ergebnisse auf bei der Einführung von Jugendlichen in den primären Arbeitsmarkt, unter anderem durch praktische Ausbildungen in Betrieben.

Der LCGB ist besonders darüber erfreut, dass der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung beschlossen hat, eine Arbeitsgruppe zu bilden, deren Aufgabe in der detaillierten Analyse der Vorschläge des LCGB für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor besteht. Zur Erinnerung: Das vom LCGB entwickelte Modell beruht auf der Einrichtung von Strukturen, die mit der cellule de reclassement (CDR) vergleichbar sind und die in äußerst homogenen Wirtschaftsbereichen (z.B. Handwerk, Bau, Banken und Versicherungen) die anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte auffangen.

Die Regierungsvertreter haben desweiteren der Forderung des LCGB nach einer Umwandlung des ArcelorMittal-Ausbildungszentrums in Differdingen in eine nationale Berufsschule für die Industrie stattgegeben. Diese Maßnahme wird mit der Beteiligung der Arbeitgeber die Wiederbelebung des dualen Berufsbildungssystems (schulische und betriebliche Ausbildung) für Industrieberufe ermöglichen. Es bleibt noch abzuwarten, ob diese künftige nationale Berufsschule ebenfalls zur Entwicklung von spezifischen Ausbildungen in zu entwickelnden Wirtschaftsbereichen (z.B. die Logistik) dienen kann.

Zum Abschluss fand zwischen den Sitzungsteilnehmer ein Austausch über die Schaffung von Arbeitsplätzen im Großherzogtum Luxemburg statt. Es wurde unter anderem über die Schaffung neuer Arbeitsplätze mit hohem Mehrwert im Industriebereich gesprochen.



Entrevue entre les directions du LCGB et de l'ADEM

Sur initiative du LCGB, la nouvelle direction de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a rencontré le 1^{er} mars 2013 la direction du LCGB pour un échange de vues sur le nouveau fonctionnement de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM Géry MEYERS et les directrices adjointe Isabelle SCHLESSER (chargée des services internes) et Gaby WAGNER (développement de l'emploi et de la formation) ont beaucoup apprécié l'initiative du LCGB qui a permis de discuter sur les défis qui se posent actuellement en matière de lutte contre le chômage. A ce propos, les deux parties ont notamment insisté sur l'importance du volet formation.

Le président national du LCGB Patrick DURY a profité de cette occasion pour expliquer de façon détaillée le modèle de sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé développé par le LCGB. Pour mémoire, le modèle développé par le LCGB se base sur la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans des secteurs à homogénéité élevée (p.ex. artisanat, construction, banques et assurances, etc.).



Unterredung zwischen den Direktionen des LCGB und des Arbeitsamtes

Auf Initiative des LCGB hat die neue Direktion des Arbeitsamtes (ADEM) die LCGB-Führung am 1. März 2013 getroffen zwecks Meinungsaustauschs über die neue Funktionsweise des Arbeitsamtes.

ADEM-Direktor Géry MEYERS und die beigeordneten Direktorinnen Isabelle SCHLESSER (verantwortlich für die Dienste des Arbeitsamtes) und Gaby WAGNER (verantwortlich für Beschäftigung und Ausbildung) haben die Initiative des LCGB sehr begrüßt, da es somit ermöglicht wurde sich über die aktuellen Herausforderungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit auszutauschen. Beide Gesprächspartner haben diesbezüglich für allem die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung hervorgehoben.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat dieses Treffen auch dazu genutzt, um das LCGB-Modell zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor genauer zu erklären. Zur Erinnerung: Das vom LCGB entwickelte Modell beruht auf der Einrichtung von Strukturen, die mit der cellule de reclassement (CDR) vergleichbar sind und die in äußerst homogenen Wirtschaftsbereichen (z.B. Handwerk, Bau, Banken und Versicherungen) die anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte auffangen.

Groupe de travail sur les préretraites au Luxembourg

Le gouvernement veut abolir la préretraite-solidarité, mais évite la discussion à ce sujet

Lors d'une des dernières réunions du comité permanent du travail et de l'emploi, le gouvernement avait suggéré la mise en place d'un groupe de travail pour analyser les préretraites au Luxembourg. Les syndicats ne refusant pas le dialogue ont accepté d'y participer.

La première réunion de ce groupe de travail a eu lieu le 26 février 2013. Ce jour-là, les syndicats furent donc très étonnés lors de la première réunion de ce groupe de travail que le **mandat des représentants gouvernementaux se réduisait à la discussion de mesures compensatoires pour la suppression de la préretraite solidarité !**

Il est inconcevable aux yeux du LCGB que le débat sur le bien-fondé de la suppression de la préretraite solidarité ne soit pas mené sérieusement, et que son abolition soit d'ores et déjà considérée comme acquise dans des groupes de travail entre partenaires sociaux !

La préretraite solidarité est une mesure antichômage, car elle permet à un salarié âgé de céder sa place à un chômeur : tout départ en préretraite solidarité est, d'après l'article L.581-6 du code du travail à compenser par une embauche !



Le coût de la préretraite solidarité, quelques 12 millions € annuels, ne disparaîtrait pas vraiment par son abolition : les chômeurs non-engagés percevront des indemnités de chômage !

Nos décideurs politiques sacrifieront ici environ cent emplois de jeunes chaque année au principe qu'il faut à tout prix augmenter l'âge moyen d'entrée à la retraite !

Pourquoi le gouvernement persiste-t-il donc à vouloir supprimer la préretraite-solidarité, au risque d'aggraver le chômage des jeunes qui constitue pourtant un des sujets prioritaires du comité permanent du travail et de l'emploi ?

Une réponse à cette question devrait être donnée avant de commencer à discuter sur ce qu'il faudra faire quand la préretraite-solidarité aura disparu !

Arbeitsgruppe zu den Vorruhestandsregelungen in Luxemburg

Die Regierung möchte die préretraite-solidarité abschaffen, geht aber diesbezüglich jeder Diskussion aus dem Weg

Auf einer der jüngsten Sitzungen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung hatte die Regierung die Schaffung einer Arbeitsgruppe zur Analyse der Vorruhestandsregelungen in Luxemburg vorgeschlagen. Die Gewerkschaften sind stets zum Dialog bereit und nahmen deshalb an dieser Analyse teil.

Die erste Sitzung dieser Arbeitsgruppe fand am 26. Februar 2013 statt. An diesem Tag mussten die Gewerkschaften erstaunt feststellen, dass das **Mandat der Regierungsvertreter sich lediglich auf die Erörterung von Maßnahmen zum Ausgleich für die Abschaffung der préretraite-solidarité beschränkte!**

In den Augen des LCGB ist es unannehmbar, dass die Diskussionen über die Abschaffung der préretraite-solidarité nicht ernsthaft geführt werden und dass die Abschaffung dieser Vorruhestandsregelung bereits als Tatsache in den Arbeitsgruppen der Sozialpartner betrachtet wird!

Die préretraite-solidarité ist eine Arbeitslosigkeitsbekämpfungsmaßnahme, weil sie einem älteren Arbeitnehmer ermöglicht, seinen Arbeitsplatz einem Arbeitslosen zu überlassen. Jeder Eintritt in die préretraite-solidarité muss laut Artikel L.581-6 des Arbeitsrechtes durch eine Einstellung kompensiert werden!

Die Kosten der préretraite-solidarité, die sich jährlich auf rund 12 Millionen € belaufen, verschwinden nicht wirklich durch die Abschaffung dieser Vorruhestandsregelung, weil die nicht eingestellten Arbeitslosen Arbeitslosenunterstützung erhalten!

Unsere politischen Verantwortlichen opfern hier pro Jahr schätzungsweise hundert Arbeitsplätze für Jugendliche, nur weil das Renteneintrittsalter koste was es wolle erhöht werden soll! Weshalb besteht die Regierung partout darauf, die préretraite-solidarité abzuschaffen und damit die Jugendarbeitslosigkeit, die doch eines der Hauptthemen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung ist, noch weiter in die Höhe zu treiben?

Diese Frage müsste beantwortet werden, bevor überhaupt mit den Diskussionen über die notwendigen Maßnahmen nach dem Verschwinden der préretraite-solidarité begonnen wird!

Maintien du salaire en cas d'incapacité

Vu l'aggravation de la problématique, le LCGB lance un appel pressant au gouvernement de changer la législation

La question de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail se pose depuis l'introduction du statut unique en 2009, et plus particulièrement pour les salariés travaillant par postes et qui prestent régulièrement du travail de nuit et / ou de dimanche.

Depuis 2009, certains employeurs du secteur industriel ont refusé de payer les suppléments pour travail de nuit et de dimanche aux salariés en question pour les périodes où ils se trouvaient en incapacité de travail médicalement constatée, ce qui a engendré une perte substantielle de salaire pour ces derniers du fait de leur maladie.

A maintes reprises, le LCGB a manifesté son désaccord vis-à-vis de cette pratique et a entrepris plusieurs recours juridiques à ce sujet.

Tous les jugements intervenus dans le sujet, aussi en instance d'appel, confirment que le salarié a droit au maintien intégral de son salaire en cas d'incapacité de travail. Les suppléments pour travail de nuit régulier ou travail dominical régulier qui découlent d'un système d'organisation donné du travail sont donc dus.

Entre-temps, la problématique du maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail se pose également pour le travail de dimanche dans le secteur du commerce et ne se limite donc plus au secteur industriel.

Vu cette aggravation de la problématique du maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail, **le LCGB lance un appel pressant au gouvernement d'œuvrer au plus vite possible pour faire abandonner les pratiques contraires au principe confirmé par les juridictions.**

Pour le LCGB, la nouvelle loi doit clarifier sans aucune ambiguïté que la maladie d'un salarié dispense celui-ci de la prestation du travail, mais qu'elle ne change rien à l'obligation de l'employeur de lui payer l'intégralité du salaire redû.



Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit

Angesichts der Verschlimmerung der Problematik richtet der LCGB an die Regierung einen dringenden Aufruf die bestehende Gesetzgebung zu ändern

Die leidige Frage der Berechnung der Entlohnung des Arbeitnehmers im Falle einer Arbeitsunfähigkeit stellt sich seit der Einführung des Einheitsstatuts im Jahre 2009. Dies gilt insbesondere für jene Arbeitnehmer, welche regelmäßig Nachtschichten und / oder Sonntagsarbeit verrichten.

Seit 2009 haben einige Arbeitgeber aus dem Industriesektor aufgehört die Sonntags- und Nachtzuschläge, welche laut Arbeitsplan geschuldet sind auch auszubezahlen, sobald der Arbeitnehmer krankgemeldet ist. Dies hat dazu geführt, dass die betroffenen Arbeitnehmer erhebliche Lohnverluste während ihrer Krankschreibung hinnehmen müssen.

Wiederholte Male hat der LCGB klargestellt, dass er diese Interpretation des Gesetzestextes nicht teilt und hat diesbezüglich mehrere Gerichtsverfahren eingeleitet. **Alle Urteile in diesen Angelegenheiten, ebenfalls in der Berufungsinstanz, bestätigen, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitsunfähigkeit Anrecht auf die Lohnfortzahlung hat.** Die Zuschläge für regelmäßige im Voraus geplante Nacht- oder Sonntagsarbeit sind demnach den betreffenden Arbeitnehmern geschuldet.

Inzwischen stellt das Problem der integralen Lohnfortzahlung im Falle Arbeitsunfähigkeit sich ebenfalls bei der Sonntagsarbeit im Handel und betrifft somit nicht mehr nur den Industriebereich.

Angesichts der Verschlimmerung der Problematik der integralen Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit **richtet der LCGB einen dringenden Appell an die Regierung, möglichst schnell für die Abschaffung von Praktiken, die im Widerspruch zur Rechtsprechung stehen, zu sorgen.**

Für den LCGB muss die neue Gesetzgebung unmissverständlich klarstellen, dass die Krankmeldung des Arbeitnehmers diesen von seiner Verpflichtung zur Arbeit entbindet, den Arbeitgeber jedoch nicht von der integralen Lohnzahlung befreit.

Pension complémentaire collective (2^e pilier)

Le LCGB soutient l'initiative de l'ACA

La loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, ne vise pas la création d'un régime public de pension complémentaire. Cependant, le projet de loi avait initialement stipulé dans son exposé des motifs au sujet du développement des droits personnels : « Parallèlement un régime complémentaire en faveur des non-salariés et des salariés qui ne bénéficient pas encore d'un tel avantage de la part de leur employeur est mis à l'étude. »

Dans ce contexte, une délégation de l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA) a rencontré le 5 février 2013 la direction du LCGB pour présenter leurs réflexions pour la mise en place d'un régime complémentaire collectif (2^e pilier) accessible à tous les actifs.

Pour mémoire, lors des discussions autour de la réforme de notre système de pensions le LCGB a souligné à maintes reprises que les pensions complémentaires constituent un outil permettant à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin. Pour le LCGB, il est indispensable que chaque assuré ait accès à un régime de pension complémentaire collectif (2^e pilier).

En absence de concept précis fourni par nos décideurs politiques, l'ACA a pris l'initiative de développer une première démarche concrète pour la mise en place d'un système de pension complémentaire accessible à (2^e pilier) chaque assuré. Sur base des propositions développées par l'ACA, un échange de vues constructif et positif a été mené entre les deux interlocuteurs.

Le LCGB salue tout particulièrement que l'ACA a fait l'effort de préparer des pistes concrètes qui permettent de faire avancer les revendications du syndicat pour un système de pension complémentaire collectif dans l'intérêt des salariés.

Afin de soutenir le développement d'une telle initiative, le LCGB a décidé d'adresser un courrier au Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour l'inciter à prendre en considération les réflexions de l'ACA visant la mise en place d'un régime de pension complémentaire collectif accessible à tous. Ceci dans le but de faire avancer ce dossier au plus vite et dans les meilleurs intérêts de tous les assurés.

Kollektive Zusatzpension (2. Säule)



Der LCGB unterstützt die Initiative der ACA

Das Gesetz vom 21. Dezember 2012 über die Reform der Rentenversicherung, die am 1. Januar 2013 in Kraft trat, strebt nicht die Schaffung eines öffentlichen Zusatzrentensystems an. Der Gesetzesentwurf hatte in seiner Darlegung der Motive für die Weiterentwicklung der persönlichen Rechte hingegen folgendes vorgesehen: „Ein paralleles Zusatzrentensystem zugunsten von Selbständigen und Lohnempfängern, die noch nicht in den Genuss eines derartigen Vorteils von ihrem Arbeitgeber gelangen, wird untersucht.“

In diesem Kontext traf eine Abordnung des Verbandes des Versicherungsgesellschaften des Großherzogtums Luxemburg (ACA) am 5. Februar 2013 die Direktion des LCGB, um ihre Überlegungen über die Einführung eines kollektiven Zusatzrentensystems (2. Säule) für alle Berufstätigen vorzustellen.

Zur Erinnerung: Bei den Diskussionen über die Rentenreform hat der LCGB wiederholte Male betont, dass die Zusatzpensionen ein Instrument darstellen, das es jedem Versicherten ermöglicht, seine Rente nach Bedarf aufzubessern. Der LCGB hält es für unerlässlich, dass jeder Versicherte Zugang zu einem kollektiven Zusatzrentensystem (2. Säule) erhält.

In Ermangelung eines präzisen Konzeptes unserer politischen Entscheidungsträger ergriff die ACA die Initiative zur Entwicklung eines ersten konkreten Ansatzes zur Einführung eines Zusatzrentensystems (2. Säule), dass jedem Versicherten zugänglich ist. Ausgehend von den Vorschlägen der ACA führten die beiden Gesprächspartner einen positiven und konstruktiven Dialog.

Der LCGB begrüßt es ganz besonders, dass die ACA sich um die Ausarbeitung konkreter Pisten bemüht hat, die den Forderungen der Gesellschaft nach einem kollektiven Zusatzrentensystems im Interesse der Arbeitnehmer Vorschub leisten.

Um die Ausarbeitung einer derartigen Initiative zu unterstützen, beschloss der LCGB, ein Schreiben an den Minister für Gesundheit und die Soziale Sicherheit zu richten, um ihn zur Berücksichtigung der Überlegungen der ACA über die Einführung eines kollektiven Zusatzrentensystems für alle Arbeitnehmer zu bewegen. Dies mit dem Ziel in diesem Bereich schnellstmöglich im Interesse aller Versicherten zu handeln.



Emplois en danger !

Le 5 février 2013, une délégation du LCGB a rencontré la direction de Heintz van Landewyck pour une visite des locaux à Luxembourg-Hollerich. Le LCGB a été représenté par son président national Patrick DURY, son secrétaire général Francis LOMEL, le secrétaire syndical responsable pour le secteur du Commerce Bento PIRES et le président de la délégation du personnel à Hollerich Peter MALEK. L'entreprise Heintz van Landewyck a été représentée par son gérant-directeur général Marc WAGENER, son secrétaire général Jacques BAUER, son directeur des ventes François ELVINGER et son gérant Gerald REINIGER.

Lors de cette visite, la direction de Heintz van Landewyck a également profité de l'occasion pour rendre attentif aux risques de pertes d'emploi dans leur entreprise dues aux nouvelles réglementations européennes et nationales qui sont en voie de préparation.

Au niveau européen, la Commission européenne a adopté en décembre 2012 une proposition de révision de la directive européenne sur les produits du tabac qui introduit d'importantes modifications par rapport à la directive en vigueur, notamment dans les domaines de l'étiquetage et du conditionnement.

En ce qui concerne l'étiquetage, tous les paquets de cigarettes et de tabac à rouler devraient porter un avertissement combiné (texte plus image) relatif à la santé couvrant 75 % des faces avant et arrière des paquets. Les éléments publicitaires seraient interdits.

Au sujet du conditionnement, les fabricants seront obligés de standardiser le contenu des emballages pour les cigarettes (au

moins 20 cigarettes avec un diamètre supérieur à 7,5mm) et des emballages pour les tabacs fine coupe (au moins 40g, exclusivement en blagues).

Au niveau national, le projet de loi national dit « du renforcement de la protection des non-fumeurs » prévoit, entre autres, une interdiction d'accès aux produits du tabac sans l'aide d'un préposé et une interdiction de vente en libre service.

Si la directive européenne et le projet de loi luxembourgeois seront votés dans leur forme actuelle, l'entreprise luxembourgeoise Heintz van Landewyck aurait de gros problèmes de compétitivité face aux multinationales du tabac. Une telle politique aurait probablement comme conséquence une forte baisse de la vente des grands conditionnements. Au Luxembourg, le secteur du Horesca, la filière du tabac et le producteur national qu'est Heintz van Landewyck en paieront certainement les frais d'une telle politique.

Le LCGB lance un appel pressant au gouvernement luxembourgeois de défendre les intérêts de l'entreprise luxembourgeoise Heintz van Landewyck face aux projets européens. Même s'il va de soi que tout un chacun préconise une politique de santé adaptée, le LCGB s'engage à ce que le gouvernement définisse dans ce dossier ses priorités politiques de façon à éviter que les multinationales soient les grands gagnants et détruisent de nombreux emplois au Grand-Duché de Luxembourg.



Heintz van Landewyck

Arbeitsplätze in Gefahr!



Am 5. Februar 2013 traf eine Delegation des LCGB die Direktion von Heintz van Landewyck für eine Besichtigung der Räumlichkeiten in Luxemburg-Hollerich. Der LCGB wurde vertreten von seinem Nationalpräsidenten Patrick DURY, seinem Generalsekretär Francis LOMEL, dem für den Fachverband Handel verantwortlichen Gewerkschaftssekretär Bento PIRES und dem Präsidenten der Personalvertretung in Hollerich Peter MALEK. Die Firma Heintz van Landewyck wurde ihrerseits vertreten von ihrem Geschäftsführer und Generaldirektor Marc WAGENER, ihrem Generalsekretär Jacques BAUER, ihrem Verkaufsleiter François ELVINGER und ihrem Geschäftsführer Gerald REINIGER.

Bei dem Besuch nutzte die Leitung von Heintz van Landewyck die Gelegenheit, um auf die drohenden Stellenverluste in ihrem Unternehmen infolge der neuen europäischen und nationalen Verordnungen, die zur Zeit in der Vorbereitung sind, hinzuweisen.

Auf Europa-Ebene hat die Europäische Kommission im Dezember 2012 einen Vorschlag zur Überarbeitung der europäischen Richtlinie über Tabakwaren verabschiedet. Vorgeschlagen werden erhebliche Änderungen an der derzeit geltenden Richtlinie, vor allem auf dem Gebiet der Etikettierung und der Verpackung.

Was die Etikettierung anbelangt, sollen alle Zigaretten- und Rolltabakpakete eine kombinierte Warnbotschaft (Text mit Bild) bezüglich der gesundheitlichen Risiken des Rauchens aufweisen, die sich über 75 % der Vorder- und Rückseite der Packungen erstreckt. Werbeelemente sollen untersagt sein.

Bezüglich der Verpackung werden die Hersteller zur Vereinheitlichung des Inhaltes der Verpackungen von Zigaretten (mindestens

20 Zigaretten mit über 7,5 mm Durchmesser) und der Verpackungen von Feinschnitttabak (mindestens 40 g, ausschließlich in Taschenverpackungen) verpflichtet.

Auf Landesebene sieht der nationale Gesetzesentwurf betreffend die „Verstärkung des Schutzes der Nichtraucher“ unter anderem das Verbot des Zugangs zu Tabakwaren ohne die Unterstützung eines Verkäufers sowie das Verbot der Selbstbedienung vor.

Wenn die europäische Richtlinie und der Luxemburger Gesetzesvorschlag in der jetzigen Form verabschiedet werden, wird Heintz van Landewyck mit beträchtlichen Wettbewerbsschwierigkeiten gegenüber den Tabak-Multis zu kämpfen haben. Diese Politik wird wahrscheinlich zu einem starken Rückgang des Verkaufs von Großpackungen führen. In Luxemburg werden auf jeden Fall das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Tabakbranche und der nationale Tabakwarenproduzent Heintz van Landewyck die Kosten einer derartigen Politik tragen müssen.

Der LCGB ruft die Luxemburger Regierung dringend dazu auf, die Interessen des Luxemburger Unternehmens Heintz van Landewyck angesichts der europäischen Vorhaben zu verteidigen. Es ist durchaus verständlich, dass jeder eine angemessene Gesundheitspolitik verfehlet, doch setzt der LCGB sich dafür ein, dass die Regierung in dieser Angelegenheit ihre politischen Prioritäten so setzt, dass nicht multinationale Unternehmen die großen Gewinner sind und viele Arbeitsplätze im Großherzogtum zerstört werden.



Entrevue entre le LCGB et le porte-parole de l'actionnariat luxembourgeois de Cargolux et de Luxair

Le LCGB revendique des garanties pour les salariés

Le 18 février 2013, le président du conseil d'administration des entreprises Luxair et Cargolux Paul HELMINGER a reçu, dans sa qualité de porte-parole de l'actionnariat luxembourgeois des deux sociétés aériennes, une délégation du LCGB composée du président national Patrick DURY, du secrétaire syndical responsable pour le secteur de l'aviation Aloyse KAPWEILER et des représentants Paul REUTER, Alain RONK, Victor Hugo MARTINS PEREIRA et Alberto CARVALHOSA (Luxair) et Astrid MOSEL et Einar KRISTJANSSON (Cargolux).

Cette réunion fait suite au catalogue de 42 questions que le LCGB avait adressé le 20 novembre 2012 au gouvernement et l'entrevue subséquente du 23 janvier 2013 entre le LCGB, le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER ainsi que le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur Etienne SCHNEIDER.

Lors de l'entrevue du 18 février 2013, le porte-parole des actionnaires luxembourgeois Paul HELMINGER a tout d'abord informé que le service de maintenance de Cargolux restera implanté au Luxembourg. En outre, il a souligné que le plan stratégique approuvé par le Conseil d'administration de Cargolux ne pourra pas fonctionner sans maîtrise des coûts, mais que l'augmentation substantielle en productivité visée par Cargolux est planifiée sans réductions de salaires ni réduction de l'emploi.

En réponse à une des questions soulevées en novembre 2012 par le LCGB dans son courrier au gouvernement, **Paul HELMINGER a confirmé qu'une levée du couvre feu (vols de nuit) ne constituerait pas une nécessité vitale pour la survie de la société. Cargolux demande cependant plus de transparence et de prévisibilité dans la gestion du couvre feu, ce qui lui permettrait de saisir de nouvelles opportunités, dont notamment une augmentation de la productivité.**

Au sujet de la lenteur administrative qui constitue une contrainte non négligeable pour le flux du fret transbordé, le LCGB estime qu'il incombe aux responsables politiques d'optimiser ces procédures administratives dans le but d'accélérer le transbordement des marchandises et de ce fait augmenter l'attractivité de notre aéroport international. Paul HELMINGER partage ce souhait et précise qu'au niveau de Cargolux et LuxairCargo des discussions sont en cours pour optimiser la coopération sur le terrain.

En ce qui concerne l'entreprise Luxair, Paul HELMINGER a informé que la revue stratégique du bureau Roland Berger n'a pas encore été finalisée. Même s'il est actuellement impossible de discuter sur l'impact de cette revue stratégique, les deux parties ont convenu de se revoir rapidement une fois le document en question terminé.

Sous réserve de certaines conditions, le LCGB est prêt à discuter de toute mesure concrète qui aidera les sociétés Luxair et Cargolux à surmonter leurs difficultés et à garantir la pérennité de leurs activités et logiquement le maintien des emplois existants. Les conditions demandées par le LCGB visent clairement les intérêts des salariés des sociétés concernées :

- prolongation des conventions collectives actuelles de Luxair et de Cargolux ;
- collaboration approfondie des salariés dans l'implémentation des stratégies d'entreprise de Luxair et de Cargolux ;
- garanties pour les salariés en ce qui concerne leur emploi, leur revenu et la sauvegarde de leurs existences.

Afin de garantir une évolution cohérente du dossier Cargolux et Luxair, le LCGB réitère sa revendication pour la convocation d'une nouvelle réunion de la tripartite « transport aérien ». Ceci afin de permettre à tous les acteurs de discuter en connaissance de cause du dossier et de prendre ensemble les décisions nécessaires pour l'avenir du Findel et des ses emplois.



Meeting of the LCGB and the spokesman for the Luxembourgish shareholders of Cargolux and Luxair

The LCGB requests guarantees for the employees

On February 18th 2013, the president of the board of directors of Luxair and Cargolux Paul HELMINGER in his function as spokesman for the Luxembourgish shareholders of the two airlines, met a delegation of the LCGB consisting of LCGB's national president Patrick DURY, LCGB's trade union secretary in charge of the aviation sector Aloyse KAPWEILER and the union representatives Paul REUTER, Alain RONK, Victor Hugo MARTINS PEREIRA et Alberto CARVALHOSA (Luxair) et Astrid MOSEL et Einar KRISTJANSSON (Cargolux).

This meeting was a follow-up to the sending of a 42-question catalogue from the LCGB to the government on November 20th 2012, and the subsequent meeting of January 23rd 2013 with Claude WISELER, Minister for Sustainable Development and Infrastructure and Etienne SCHNEIDER, Minister of the Economy and External Commerce.

In this meeting on February 8th, 2013, the spokesman for the Luxembourgish shareholders, Paul HELMINGER, first of all provided the information that Cargolux' Maintenance Department would remain based in Luxembourg. Furthermore, he underscored that the strategic plan, as approved by the Cargolux board of Directors, would not be able to function without a containment of cost, but that the substantial productivity enhancement that Cargolux is aiming at would be achieved without salary reductions nor job loss.

Answering one of the questions the LCGB had asked government in November 2012, **Paul HELMINGER confirmed that a lifting of the curfew (night flights) does not represent a vital necessity for the survival of the company. Cargolux however requires an increase of transparency and predictability in the handling of this curfew, which would allow them to seize on new opportunities leading to an increase in productivity.**

Concerning the administrative sluggishness, which represents a non-negligible impediment in the transshipment fluxes, the LCGB is of the opinion that it will be the responsibility of the political office holders to speed up these administrative procedures for such transshipments and thus increase the attractiveness of our international airport. Paul HELMINGER shares this wish and adds that both Cargolux and LuxairCargo are currently in talks to optimize on the spot cooperation.

On the topic of Luxair, Paul HELMINGER said that the strategic review by the Roland Berger Bureau is not finalized yet. Even though it is as of now not possible to discuss the impact this strategic study will have, both parties have agreed to see each other as soon as the report is ready.

Subject to certain conditions, the LCGB is willing to discuss all concrete measures that may help Luxair and Cargolux to overcome their difficulties and guarantee the perennity of their activities which logically includes the conservation of existing jobs. The conditions that the LCGB demands clearly pertain to the interests of the employees of the involved companies:

- **Extension of the validity of the current Collective Working Agreements of Luxair and Cargolux**
- **In-depth involvement of the employees in the implementation of the Luxair and Cargolux company strategies**
- **Guarantees for the employees jobs, their revenue and the maintenance of their existences**

In order to achieve a coherent evolution of the Cargolux and Luxair files, the LCGB reiterates its claim for the convocation of another meeting of the Tripartite "air transport". This will allow all parties to discuss in full knowledge of the file and together take all the necessary decisions for the future of the Findel and the conservation of its jobs.



Avenir de la sidérurgie européenne

La politique doit défendre les intérêts de l'industrie sidérurgique européenne et de ses sites de production

« Pas d'Europe sans ACIER ! » Voilà le principal message de la 3^e table ronde de haut niveau sur l'avenir de l'Industrie sidérurgique européenne qui a eu lieu le mardi 12 février 2013 à Bruxelles. Ce jour-là, employeurs, ministres et représentants syndicaux, réunis autour des Commissaires européens Antonio TAJANI, László ANDOR et Connie HEDEGAARD, avaient tous reconnu l'importance stratégique de l'industrie sidérurgique.

En vue de relancer l'activité sidérurgique en Europe, la Commission européenne veut mettre en place d'ici juin 2013 un plan d'action pour soutenir l'industrie sidérurgique en Europe. Actuellement en voie de préparation, ce plan d'action visera tous les consommateurs d'acier traditionnels (p.ex. industrie automobile), les nouveaux secteurs verts et durables (p.ex. éoliennes), mais aussi le secteur sidérurgique en tant que tel.

Suite à l'appel du Commissaire européen en charge pour l'industrie, Monsieur Antonio Tajani, le groupe ArcelorMittal a maintenant annoncé ne pas procéder à de nouvelles restructurations en Europe jusqu'à la présentation d'un plan européen sur l'acier. Cet engagement du plus grand producteur mondial d'acier donnera maintenant aux décideurs politiques européens la marge de manœuvre nécessaire pour développer des stratégies permettant de lutter activement contre toutes formes de dumping et de concurrences déloyales.

Vu ces événements récents, le LCGB lance un appel à la politique tant luxembourgeoise qu'européenne de continuer dans la voie engagée et de défendre avec tous les moyens possibles les intérêts de l'industrie sidérurgique européenne et de ses sites de production. Dans les semaines à venir, le LCGB suivra de très près l'évolution de ce dossier européen d'une importance non-négligeable pour l'industrie luxembourgeoise.



Zukunft der europäischen Stahlindustrie

Die Politik muss die Interessen der europäischen Stahlindustrie und deren Standorte verteidigen!

„Kein Europa ohne STAHL!“ So lautete die Hauptbotschaft der dritten hochrangigen Gesprächsrunde über die Zukunft der europäischen Stahlindustrie am 12. Februar 2013 in Brüssel. Die Arbeitgeber, Minister und Gewerkschaftsvertreter, die sich um die Europakommissare Antonio TAJANI, László ANDOR und Connie HEDEGAARD versammelt hatten, hatten an jenem Tag die strategische Bedeutung der Stahlindustrie sehr wohl hervorgehoben.

Zur Wiederankurbelung der Stahlproduktion in Europa möchte die Europäische Kommission bis Juni 2013 einen Aktionsplan zur Unterstützung der Stahlindustrie in Europa aufstellen. Dieser derzeit in Vorbereitung stehende Aktionsplan betrifft sämtliche traditionellen Stahlverbraucher (z.B. die Automobilindustrie), die neuen „grünen“ und nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten (z.B. Windräder) und nicht zuletzt den Stahlsektor an und für sich.

Nach dem Aufruf des für Industrie zuständigen Europakommissars Antonio TAJANI kündigte der ArcelorMittal-Konzern an, keine neuen Umstrukturierungen in Europa bis zur Vorstellung des europäischen Stahlplans vorzunehmen. Diese Verpflichtungserklärung des weltweit größten Stahlproduzenten gibt den europäischen politischen Entscheidungsträgern den erforderlichen Spielraum für die Entwicklung von Strategien zur tatkräftigen Bekämpfung sämtlicher Formen des Dumpings und des unlauteren Wettbewerbes.

Wegen der jüngsten Ereignisse appelliert der LCGB an die Luxemburger und die europäische Politik, den eingeschlagenen Weg weiter zu beschreiten und mit allen Mitteln die Interessen der europäischen Stahlindustrie und deren Standorte zu verteidigen. In den kommenden Wochen wird der LCGB genauestens die Entwicklung in diesem europäischen Dossier, dessen Bedeutung für die Luxemburger Industrie nicht von der Hand zu weisen ist, verfolgen.

Table ronde « Crises et syndicats »

Le 26 février 2013, RTL Radio Lëtzebuerg et l'hebdomadaire WOXX avaient organisé au Carré Rotondes une table ronde portant sur le thème « Les syndicats en crise ».

Ont participé à cette table ronde le président national du LCGB Patrick DURY, le président de l'OGBL Jean-Claude REDING, le secrétaire général du FNCTTFEL Claude THÜMMEL et le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT.

Les participants ont notamment discuté sur le modèle social luxembourgeois, leurs stratégies respectives face à la crise et la nécessité d'une Europe plus sociale.



Rundtischgespräch „Gewerkschaften in der Krise“

Am 26. Februar 2013 hatten RTL Radio Lëtzebuerg und die Wochenzeitung WOXX im Carré Rotondes ein Rundtischgespräch zum Thema „Gewerkschaften in der Krise“ veranstaltet.

An diesem Rundtischgespräch haben LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, OGBL-Präsident Jean-Claude REDING, FNCTTFEL-Generalsekretär Claude THÜMMEL und Arbeitsminister Nicolas SCHMIT teilgenommen.

Die Teilnehmer haben unter anderem über das Luxemburger Sozialmodell, ihre jeweiligen Strategien in diesen Krisenzeiten und die Notwendigkeit eines sozialeren Europas diskutiert.



NOUVEAU: La déclaration pour l'impôt sur le revenu de l'année 2012 en un coup d'œil

La nouvelle brochure du LCGB portant sur la déclaration d'impôt pour 2012 est disponible sur notre site Internet www.lcgb.lu et sous forme imprimée auprès du LCGB et de ces collaborateurs.



NEU: Die Einkommenssteuererklärung für das Jahr 2012 auf einen Blick

Die neue LCGB-Broschüre über die Steuererklärung für das Jahr 2012 kann von unserer Internetseite www.lcgb.lu heruntergeladen werden und ist in gedruckter Form beim LCGB und seinen Mitarbeitern erhältlich.

08.00 Auer

Kaffi a Croissants

Schoul / Ecole 2000 (Bieleser Strooss)

08.45 Auer

Dépôt vun enger Gerbe

Monument aux morts - Parkiirch zu Zolwer

09.15 Auer

Opstellen vum Cortège

Schoul / Ecole 2000 (Bieleser Strooss)

09.30 Auer

Départ vum Cortège

Bieleser Strooss - Déifferdanger Strooss

Emile Mayrisch Strooss - Schéierhaff Strooss

10.00 Auer

Manifestatioun

Schoulhaff C.O.R.K.S.

(Centre omnisports Roger Krier-Soleuvre)

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



Den Organisationscomité vum I. Mee 2013



DAS LUXEMBURGER SOZIALMODELL VON MORGEN

LE MODÈLE SOCIAL LUXEMBOURGEOIS DE DEMAIN



LCGB RUNDTISCHGESPRÄCH

TABLE RONDE DU LCGB

TEILNEHMER / PARTICIPANTS:

Jean-Claude JUNCKER, Premier Ministre

Mady DELVAUX-STEHRÉS, Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail

Erny GILLEN, Vicaire général et président exécutif de la Fondation Caritas Luxembourg

Michel WURTH, Président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises

Patrick DURY, Président national du LCGB



20. JUNI 2013 / 20 JUIN 2013



19:00

Rockhal Esch/Belval





Journée de formation des délégués et militants du LCGB

Le 7 février 2013 a eu lieu au CEFOS à Remich une journée de formation des délégués et militants du LCGB auprès d'ArcelorMittal Dudelange.

La journée fut animée par le formateur Jean-Marie NEIERS et le secrétaire syndical Charles HENNICO qui ont abordé des sujets comme les attributions des délégués, l'engagement des délégués et le fonctionnement de la délégation du personnel.

Düdelingen

Weiterbildungsseminar der Delegierten und Militanten des LCGB

Am 7. Februar 2013 fand im CEFOS in Remich ein Weiterbildungsseminar für die Delegierten und Militanten des LCGB von ArcelorMittal Düdelingen statt.

Das Weiterbildungsseminar fand unter der Leitung von Ausbilder Jean-Marie NEIERS und LCGB-Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO statt. Auf der Tagesordnung standen Themen wie die Aufgaben der Delegierten, das Engagement der Personalvertreter und die Funktionsweise der Personaldelegation.



Robert FORNIERI

Président de la section de Differdange du LCGB-SESM
rforneri@lrgb.lu



LCGB-Secteur public

Première réunion du comité pour l'année 2013

Le comité de la fédération professionnelle LCGB-Secteur public s'est réuni le 20 février 2013 pour sa première réunion de l'année 2013. Sur l'ordre du jour figuraient entre autres l'organisation du congrès fédéral qui se tiendra au courant du mois de juin 2013. Dans une ambiance collégiale, d'intéressantes discussions ont ensuite été menées sur des sujets d'actualité.

LCGB-Öffentlicher Dienst

Erste Vorstandssitzung für das Jahr 2013

Der Vorstand des Fachverbands LCGB-Öffentlicher Dienst hat am 20. Februar 2013 seine erste Sitzung für das Jahr 2013 abgehalten. Auf der Tagesordnung befanden sich unter anderem die Vorbereitungen des Fachverbandkongresses, der im Laufe des Monats Juni 2013 stattfinden wird. In einer freundschaftlichen Runde wurden anschließend mit viel Interesse Aktualitätsthemen besprochen.



Carlo WAGENER

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



Jean-Luc ZAHLEN

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

Communes du Sud

Réunion de travail portant sur le renouvellement de la convention collective

La commission de négociation du LCGB pour les communes du Sud s'est réunie le 30 janvier 2013 à Esch/Alzette pour un échange de vues sur l'état actuel des négociations en vue du renouvellement de la convention collective. En même temps, les travaux de différents groupes de travail ont été clôturés.

Südgemeinden

Arbeitssitzung rund um die Erneuerung des Kollektivvertrags

Die LCGB-Verhandlungskommission der Südgemeinden traf sich am 30. Januar 2013 in Esch/Alzette, um sich über den letzten Stand der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages zu unterrichten. Desweiteren wurden die Arbeiten verschiedener Arbeitsgruppen abgeschlossen.



Administration de la Nature et des Forêts

Première entrevue entre le LCGB et le nouveau directeur

Le 25 février 2013, les responsables du LCGB pour le secteur public ont rencontré la direction de l'Administration de la Nature et des Forêts.

Après la présentation de l'équipe du LCGB, le directeur Frank WOLTER et son équipe ont présenté la structure hiérarchique et géographique de l'Administration.

Un échange de vues a eu lieu sur le recrutement, les formations et la sécurité au travail. L'application de la convention collective des ouvriers de l'Etat et la transition vers celle-ci ont également été abordés.

Natur- und Forstverwaltung

Erstes Treffen zwischen dem LCGB und dem neuen Direktor

Am 25. Februar 2013 fand eine Unterredung zwischen den Verantwortlichen des LCGB für den öffentlichen Dienst und der Direktion der Natur- und Forstverwaltung statt.

Nach einer Vorstellung des LCGB-Teams haben der Direktor Frank WOLTER und die übrigen Direktionsmitglieder die hierarchische und geografische Organisation der Verwaltung vorgestellt.

Anschließend fand ein Meinungsaustausch über die Einstellungspolitik, Weiterbildung, und Arbeitssicherheit statt. Die Anwendung des Staatsarbeiterkollektivvertrags sowie der Übergang zu demselben wurden ebenfalls besprochen.



D.g.à d. / V.l.n.r. : Dr Frank WOLTER (Directeur de l'Administration de la Nature et des Forêts / Direktor der Natur- und Forstverwaltung), Guy SCHON (Délégué libéré du LCGB pour le secteur public / Freigestellter Delegierter des LCGB für den öffentlichen Dienst), Jean-Marie GILSON (Verantwortlicher für die Forstarbeiter / Responsable pour les ouvriers forestiers), Carlo WAGENER (LCGB-Gewerkschaftssekretär / Secrétaire syndical du LCGB), Georges MANTERNACH (Chef du personnel de l'Administration de la Nature et des Forêts / Personalchef der Natur- und Forstverwaltung)

WSA

Soirée d'informations de l'équipe d'entreprise du LCGB au sujet de la réforme des pensions

Le 24 janvier 2013, l'équipe d'entreprise du LCGB conviait les collaborateurs de WSA à une soirée d'informations sur la réforme des pensions dans la centrale du LCGB à Luxembourg. Nous remercions chaleureusement le conférencier, l'adjoint au responsable de la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO, pour ses explications détaillées. D'autres soirées d'informations suivront.

Les secrétaires syndicaux du LCGB Charles HENNICO et Jean-Luc ZAHLEN ont également été présentés au cours de cette soirée. Ensemble ils encadreront désormais les activités syndicales des collaborateurs de WSA. L'équipe d'entreprise du LCGB aimerait remercier l'ancien responsable Jean-Paul BAUDOT pour son engagement de longue date et lui souhaite beaucoup de succès dans sa nouvelle fonction de chargé de missions.

Cette année, outre les élections sociales, la convention collective sera également renégociée chez WSA. Le LCGB a chargé nos collègues Francis FREDERICK et Jean WIRION de dresser la liste des intérêts et des idées de la base, et de les soumettre à l'équipe d'entreprise du LCGB.

WSA

Informationsabend der LCGB-Betriebsmannschaft zum Thema Rentenreform

Am 24. Januar 2013 lud die LCGB-Betriebsmannschaft die WSA-Mitarbeiter in die LCGB-Zentrale in Luxemburg zu einem Informationsabend rund um die Rentenreform ein. An dieser Stelle sei dem Referenten, dem Beigeordneten Verantwortlichen für die Sozialpolitik des LCGB Paul DE ARAUJO, herzlichst für seine detaillierten Ausführungen gedankt. Weitere Themenabende werden folgen.

In dieser Sitzung wurden auch die LCGB-Gewerkschaftssekretäre Charles HENNICO und Jean-Luc ZAHLEN vorgestellt. Beide werden künftig die WSA-Mitarbeiter gewerkschaftlich betreuen. Die LCGB-Betriebsmannschaft möchte dem ehemaligen Verantwortlichen Jean-Paul BAUDOT herzlichst für seine langjährige Betreuung danken und wünscht ihm viel Erfolg in seiner neuen Funktion als Missionsbeauftragter.

Neben den diesjährigen Sozialwahlen, stehen bei der WSA auch Neuverhandlungen des Kollektivvertrags an. Seitens des LCGB wurden die Kollegen Francis FREDERICK und Jean WIRION damit beauftragt die Belange und Ideen der Basis aufzuzeichnen und der LCGB-Betriebsmannschaft zu unterbreiten.



Les préparatifs pour les élections sociales tournent à plein régime

Nos listes de candidats pour les élections sociales 2013 sont pratiquement clôturées. Elles seront votées lors du prochain séminaire de formation continue à Remich, puis officiellement publiées. Comme par le passé, nous sommes à nouveau parvenus à constituer une équipe forte, qui répond entièrement aux exigences d'une délégation efficace. Depuis les dernières élections sociales, l'équipe du LCGB a été la force motrice de la délégation de WSA. Lors de la dernière vague de réduction du personnel en 2006, qu'aucun d'entre nous n'a envie de se remémorer, l'équipe d'entreprise du LCGB s'est pleinement engagée pour aider les collaborateurs concernés à trouver un nouvel emploi, ce qui a permis au final que personne ne se retrouve au chômage. Nos délégués sont également toujours restés disponibles, que ce soit pour prodiguer des conseils ou agir, pour d'innombrables autres questions syndicales ou relatives au droit du travail et social, pour des problèmes au sein de l'entreprise ou pour des questions privées.

D'ici la fin des élections sociales, nous aimerions vous rappeler qu'il existe, comme lors des élections précédentes, la possibilité de voter par correspondance. Tout travailleur séjournant à l'étranger le jour des élections a donc la possibilité de participer malgré tout activement aux élections sociales. Chaque voix compte !!!

Il ne faut pas oublier non plus que les élections pour la Chambre des salariés se tiendront également en novembre 2013. Ici aussi, il est important d'atteindre un taux de participation maximal des membres du LCGB au niveau national, afin de garantir la meilleure représentation possible du LCGB au sein de cette structure nationale très importante pour les salariés. Dans ce sens, nous encourageons nos membres à soutenir les candidats du LCGB pour la chambre des salariés en cochant la liste de notre syndicat.

Roby Pozzacchio
Président de la délégation WSA



Die Vorbereitungen für die Sozialwahlen laufen auf vollen Touren

Unsere Kandidatenlisten für die Sozialwahlen 2013 ist so gut wie abgeschlossen. Diese wird im nächsten Weiterbildungsseminar in Remich verabschiedet und anschließend offiziell veröffentlicht. Es ist uns wie in der Vergangenheit wieder gelungen, ein starkes Team zusammenzustellen, die den Anforderungen einer gut funktionierenden Delegation mehr als gerecht wird. Seit den vergangenen Sozialwahlen ist die LCGB-Mannschaft in der WSA-Delegation federführend. Im Zuge der letzten Personalreduzierung im Jahre 2006, an die keiner von uns sich gerne erinnert, hat die LCGB-Betriebsmannschaft nicht unwesentlich dazu beigetragen, den damals betroffenen Mitarbeitern eine neue Arbeitsstelle zu vermitteln, so dass am Ende niemand in der Arbeitslosigkeit endete. Auch in anderen unzähligen Gewerkschaftsfragen, Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht, Problemen innerhalb des Unternehmens sowie bei privaten Angelegenheiten standen unsere Delegierten stets mit Rat und Tat zur Verfügung.

Zum Ablauf der Sozialwahlen möchten wir bereits jetzt daran erinnern, dass wie in den vorherigen Wahlen auch die Möglichkeit der Briefwahl besteht. Jene Arbeitnehmer, die am Wahltag als nicht im Land verweilen, haben somit die Möglichkeit sich trotzdem aktiv an den Sozialwahlen zu beteiligen. Denn jede Stimme zählt !!!

Nicht zu vergessen werden im November auch die Wahlen für die Arbeitnehmerkammer stattfinden. Auch hier ist es wichtig, landesweit eine größtmögliche Wahlbeteiligung der LCGB-Mitglieder zu erreichen, um die bestmögliche Vertretung des LCGB in diesem für die Arbeitnehmer sehr wichtigen nationalen Gremium zu garantieren. In diesem Sinne fordern wir unsere Mitglieder auf die LCGB-Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer zu unterstützen in dem Sie die Liste des LCGB ankreuzen.

Roby Pozzacchio
Vorsitzender der WSA-Delegation

Association des chauffeurs d'autobus privés (ACAP)

Assemblée générale du 3 mars 2013

Le 3 mars 2013, 50 personnes se sont rassemblées à la centrale du LCGB pour l'assemblée générale de l'Association des chauffeurs d'autobus privés (ACAP). C'était l'occasion pour renouveler les différents mandats syndicaux de l'ACAP et de faire le point sur l'actualité politique et sociale dans le secteur du bus.

Le nouveau comité de l'ACAP se compose comme suit : Christophe GRIESS (président), Dominique MACHADO, Henri PI-ERRAD, Gérard WEBER, Christophe ROUARD, Pascal LEROY, Eric STORTI, Pedro GONCALVES, Joseph BEYSSE.

Christophe GRIESS et Dominique MACHADO représenteront désormais l'ACAP au sein du comité central du LCGB.

Le chargé de missions Jean-Paul BAUDOT a ensuite présenté les avancées actuelles de la convention collective pour le secteur du bus. Il a énoncé dans ce cadre les différentes propositions, de la part du LCGB d'une côté, et de la part de la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA) de l'autre. A ce sujet, un plan d'activité a été élaboré et présenté aux participants de l'assemblée générale.

Pour conclure, un problème du vécu quotidien des chauffeurs de bus qui tient particulièrement à cœur à l'ACAP et au LCGB a été thématiqué. Il s'agit en effet du problème des toilettes auxquelles devraient avoir accès les chauffeurs de bus de ligne. Il a été décidé de prolonger l'action du LCGB face à cette problématique et de tenir au courant les salariés concernés.

L'assemblée générale s'est terminée par un repas en commun.



Vereinigung der Busfahrer des Privatsektor (ACAP)

Generalversammlung vom 3. März 2013

Am 3. März 2013 haben 50 Personen in der LCGB-Zentrale für die Generalversammlung der Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP) eingefunden. Zu dieser Gelegenheit wurden die gewerkschaftlichen Mandate der ACAP erneuert und die politische und soziale Aktualität des Bussektors zusammengefasst.

Der neue ACAP-Vorstand setzt sich wie folgt zusammen: Christophe GRIESS (Präsident), Dominique MACHADO, Henri PI-ERRAD, Gérard WEBER, Christophe ROUARD, Pascal LEROY, Eric STORTI, Pedro GONCALVES, Joseph BEYSSE.

Christophe GRIESS et Dominique MACHADO werden nun die ACAP im LCGB-Zentralkomitee vertreten.

Der Missionbeauftragte Jean-Paul BAUDOT hat anschließend die aktuellen Fortschritte im Bereich des Buskollektivvertrags vorgestellt. Die verschiedenen Vorschläge seitens des LCGB und der Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA) wurden in diesem Zusammenhang erläutert. Diesbezüglich wurde ein Aktionsplan ausgearbeitet und den Teilnehmern der Generalversammlung vorgetragen.

Abschließend wurde noch ein Problem aus dem täglichen Leben der Busfahrer, welches der ACAP und dem LCGB besonders am Herzen liegt, thematisiert. Es geht genauer gesagt, darum, dass die Buslinienfahrer das Anrecht haben müssten, Sanitäreinrichtungen zu nutzen. Es wurde beschlossen die Aktionen des LCGB in diesem Bereich weiterzuführen und die betroffenen Arbeitnehmer weiterhin hierüber zu informieren.

Nach der Generalversammlung fand ein gemeinsames Abendessen statt.





Charles HENNICO

Energie et apparentés
Médias
chennico@lcgb.lu

Section d'entreprise du LCGB auprès de RTL

Formation « Entretien d'évaluation »

La nouvelle convention collective de travail de RTL a récemment été signée. L'impact des différentes primes sur le revenu annuel des salariés devient de plus en plus important. L'entretien d'évaluation gagne en importance et un employé formé saura mieux défendre ses intérêts.

Voilà pourquoi la section d'entreprise du LCGB vous invite à une formation qui porte sur :

- Le déroulement de l'entretien ;
- La préparation ;
- L'argumentation ;
- Présenter les points forts ;
- Réagir en cas de besoins ;
- Demande de formation ;
- La fixation des objectifs ;
- Le litige ;
- etc.

Les intéressés sont priés de s'inscrire par email à l'adresse info@lcgb-rtl.lu, sur le site Internet de la section d'entreprise du LCGB (<http://lcgb-rtl.lu>) ou tout simplement en s'adressant à l'un des représentants du LCGB au sein de la délégation du personnel ou du comité mixte.

Le nombre de places pour cette formation est limité. La formation est proposée à tous les collaborateurs du site, la priorité sera cependant donnée aux membres du LCGB. Les détails de la formation indiquant l'heure, la date et l'endroit seront communiqués aux intéressés. En cas de demande, des formations individuelles peuvent être organisées.

Profitez de ce service – c'est votre rémunération qui en dépend !

LCGB-Betriebssektion RTL



Weiterbildungsseminar „Das Bewertungsgespräch“

Der neue Kollektivvertrag von RTL wurde kürzlich unterzeichnet. Der Einfluss der verschiedenen Prämien auf das Jahresgehalt der Arbeitnehmer wird immer grösser. Folglich gewinnt auch das Bewertungsgespräch immer mehr an Bedeutung und ein gut informierter Mitarbeiter kann seine Interessen besser verteidigen.

Deshalb lädt die LCGB-Betriebssektion die Arbeitnehmer von RTL zu einer Weiterbildung über folgende Themen ein:

- Ablauf des Bewertungsgesprächs;
- Die Vorbereitung;
- Argumentieren;
- Stärken hervorheben;
- Wie reagieren im Bedarfsfall;
- Anfrage zur Weiterbildung;
- Zielsetzungsgespräch;
- Streitfall;
- usw.

Bei Interesse bitte an info@lcgb-rtl.lu schreiben, im Internet auf der Homepage der LCGB-Betriebssektion (<http://lcgb-rtl.lu>) anmelden oder einfach einen der LCGB-Personalvertreter in der Delegation oder im gemischten Ausschuss ansprechen.

Die Anzahl der Plätze für diese Weiterbildung ist begrenzt. Die angebotene Weiterbildung wird allen Mitarbeitern angeboten, Mitglieder des LCGB werden jedoch vorrangig behandelt. Ort, Datum und Uhrzeit werden nach der Anmeldung mitgeteilt. Auf Anfrage können auch individuelle Weiterbildungen organisiert werden.

Nehmen Sie diese Gelegenheit wahr - Ihr Gehalt hängt davon ab!



Des cacahouètes pour le personnel

Depuis quelques mois les négociations du renouvellement de la convention collective chez Cora entre la direction et la commission de négociation qui est constituée de secrétaires syndicaux du LCGB et de l'OGBL, ainsi que de leurs délégués, n'avancent guère.

La dernière mise à jour des salaires a été signée en 2002. De ce fait, les échelons des salariés ont été fortement décimés par l'augmentation du salaire minimum. Ceci a pour conséquences qu'une grande majorité des salariés travaillent pour le salaire social minimum sans qu'on tienne compte de leur ancienneté.

Afin de remédier à cet état lamentable des barèmes, la commission de négociation a revendiqué une perspective de carrière pour le personnel. **Après plusieurs réunions, la direction de Cora a proposé de ne pas négocier sur les barèmes en échange d'une prime à ajouter au salaire mensuel, nommée prime d'expérience qui sera attribuée de la manière suivante :**

- 15 € par mois à partir de 3 ans de service
- 30 € par mois à partir de 6 ans de service

Cette prime sera payée rétroactivement au 1^{er} janvier 2012 et garantit à l'avenir une majoration du barème de, respectivement 15 € et 30 € lorsque celui-ci évolue en fonction du salaire minimum légal. Cette prime ne serait octroyée qu'à condition de diminuer les congés liés à l'ancienneté.

En juillet 2012, la nouvelle loi sur la fermeture des magasins les samedis et les veilles des jours fériés s'est imposée à la table des négociations et a freinée la bonne continuation des négociations. Pour la commission de négociation un besoin de compensation pour un travail le samedi jusqu'à 20 heures est évident !

Après plusieurs discussions, réflexions et propositions, la commission de négociation n'a pas pu être d'accord avec toutes les propositions de la direction Cora.

Pendant la dernière réunion du 25 janvier 2013, la direction a déclaré de refuser de payer rétroactivement la prime d'expérience au premier janvier 2012 sous prétexte que le montant nécessaire n'a pas été provisionné.

De ce fait, le LCGB revendique :

- Le maintien de la prime d'expérience de trois et six ans (comme cité ci-devant)
- la rétroactivité de cette prime au premier janvier 2012
- la compensation adéquate de 40% supplémentaires pour des heures prestées les samedis et les veilles des jours fériés après 18 heures.

Les 13 et 14 février 2013, un tract commun a été distribué par les secrétaires syndicaux du LCGB et de l'OGBL au personnel de Cora Foetz et de Cora City Concorde expliquant la situation actuelle concernant les négociations de la convention collective.

La direction de Cora a répondu aux syndicats avec un tract de leur part aux salariés. Dans ce dernier, elle accuse les syndicats de ne pas vouloir accepter une prime pour les salariés et que les syndicats demandent qu'on réduise les congés liés à l'ancienneté, alors que c'est la direction qui veut remplacer les dits congés par la prime d'expérience.

Le LCGB continuera à défendre les intérêts des salariés de cette société et, si nécessaire, utilisera tous les moyens à sa disposition afin de pouvoir succéder dans cette démarche.



Bento PIRES

Commerce, Alimentation,
Agroalimentaire
bpires@lcgb.lu



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lcgb.lu



Iris FREMGEN

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



Kollektivvertrag Cora

Peanuts für das Personal



Seit einigen Monaten sind die Verhandlungen um die Erneuerung des Kollektivvertrags zwischen der Direktion von Cora und der Verhandlungskommission, die sich aus Gewerkschaftssekretären des LCGB und des OGBL sowie aus deren Delegierten zusammensetzt, ins Stocken geraten.

Die letzte Aktualisierung der Löhne wurde im Jahre 2002 unterzeichnet. Die Lohnstaffelungen wurden infolge der Anhebung des Mindestlohnes erheblich reduziert. Dies hat dazu geführt, dass eine große Mehrheit der Arbeitnehmer für den sozialen Mindestlohn arbeitet und ihrem Dienstalter überhaupt nicht Rechnung getragen wird.

Um dieser bedauernswerten Lohnsituation abzuhelpen, forderte die Verhandlungskommission eine Laufbahnperspektive für die Arbeitnehmer: **Nach mehreren Sitzungen schlug die Cora-Leitung vor, dass nicht über die Lohntabellen verhandelt werde, aber dafür dem Monatslohn eine sogenannte Erfahrungsprämie in folgender Höhe hinzugefügt werde:**

- 15€ monatlich ab 3 Dienstjahren
- 30€ monatlich ab 6 Dienstjahren

Diese Prämie wird rückwirkend ab dem 1. Januar 2012 bezahlt und garantiert künftig eine Erhöhung des Lohnsatzes um jeweils 15€ und 30€, wenn dieser sich entsprechend dem gesetzlichen Mindestlohn entwickelt. Diese Prämie würde erst dann gewährt, wenn im Gegenzug die dienstaltersbedingten Urlaubstage nicht genommen würden.

Im Juli 2012 schlug das neue Gesetz über die Ladenöffnungszeiten an Samstagen und am Vortag von Feiertagen in die Verhandlungen ein und hemmte deren reibungslosen Verlauf. Nach dem Dafürhalten der Verhandlungskommission ist eine entsprechende Kompensation der Samstagsarbeit bis 20 Uhr eine logische Forderung!

Nach mehreren Diskussionen, Überlegungen und Vorschlägen konnte die Verhandlungskommission sich nicht mit allen Vorschlägen der Cora-Leitung einverstanden erklären.

Auf der letzten Sitzung am 25. Januar 2013 erklärte die Direktion, die rückwirkende Zahlung der sogenannten Erfahrungsprämie ab ersten Januar 2012 zu verweigern, weil die dazu erforderlichen Gelder angeblich nicht vorhanden seien.

Daraufhin fordert der LCGB:

- die Wahrung der Erfahrungsprämie für 3 und 6 Dienstjahre (wie bereits weiter oben erwähnt);
- die rückwirkende Zahlung der Prämie ab 1. Januar 2012;
- einen angemessenen Zuschlag von 40 % für die an Samstagen und am Vortag von Feiertagen nach 18 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Am 13. und 14. Februar 2013 wurde von den Gewerkschaftssekretären des LCGB und des OGBL ein gemeinsames Flugblatt an die Mitarbeiter von Cora Foetz und Cora City Concorde verteilt. In diesem Flugblatt wird der derzeitige Stand der Kollektivvertragsverhandlungen geschildert.

Die Leitung von Cora reagierte hierauf mit einer eigenen Mitteilung an die Mitarbeiter, in der sie die Gewerkschaften beschuldigt, die Prämie für die Arbeitnehmer abzulehnen. Die Gewerkschaften hätten ferner den Abbau von dienstaltersbedingten Urlaubstagen gefordert. In Wahrheit wollte die Direktion diese Urlaubstage durch die sogenannte Erfahrungsprämie ersetzen.

Der LCGB wird weiterhin die Interessen der Arbeitnehmer von Cora verteidigen und bei Bedarf alle der Gewerkschaft zur Verfügung stehenden Mittel anwenden, um dieses Vorhaben mit Erfolg zu meistern



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

Le 30 janvier 2013 a eu lieu au CEFOS à Remich une journée de formation de l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de Cactus. La formation a au pour but de renforcer la communication entre le syndicat et ses membres auprès de Cactus.

Au cours de cette journée, les différents services du LCGB ont été présentés et expliqués. Les participants se sont échangés sur les différents moyens de communication (la newsletter « Spotlight », le site Internet du LCGB, le service SMS, le « Soziale Fortschritt », etc.) et l'utilité de ces outils pour les membres.

Dans l'avenir, l'équipe d'entreprise va continuer à se rencontrer régulièrement et à approfondir la bon travail en équipe.



Secteurs du commerce et du nettoyage

Journée de formation des délégués et militants du LCGB

Le 27 février 2013 a eu lieu au CEFOS à Remich une journée de formation pour plusieurs délégués et militants du LCGB issus des secteurs du commerce et du nettoyage.

D'abord les participants ont procédé à un échange sur les outils que le LCGB leur met à disposition pour une communication optimale avec les salariés au sein de l'entreprise (p.ex. la hotline INFO-CENTER, le site internet du LCGB, les brochures d'informations, le Soziale Fortschritt, le contact direct avec les secrétaires syndicaux, etc.).

Il a ensuite été discuté sur l'organisation de réunions régulières et une série d'activités pour la fédération LCGB-Commerce a été décidée. Les élections sociales de novembre 2013 ont également été traitées en vedette lors de cette journée à Remich.

Handel und Reinigungssektor

Weiterbildungsseminar für die Delegierten und Militanten des LCGB

Am 27. Februar 2013 fand im CEFOS in Remich ein Weiterbildungsseminar für mehrere Delegierte und Militanten des LCGB aus dem Handel und dem Reinigungssektor statt.

Die Teilnehmer haben sich zunächst ausgetauscht über die Möglichkeiten, welche der LCGB ihnen für eine optimale Kommunikation mit den Arbeitnehmern im Betrieb bietet (z.B. INFO-CENTER Hotline, LCGB-Homepage, Informationsbroschüren, der Soziale Fortschritt, der direkte Kontakt mit den Gewerkschaftssekretären, usw.).

Es wurde anschließend über die Veranstaltung von regelmäßigen Treffen diskutiert und es wurde auch eine Reihe von Aktivitäten für den Fachverband LCGB-Handel beschlossen. Die Sozialwahlen von November 2013 standen natürlich auch im Mittelpunkt der Diskussionen des Seminars in Remich.



Ont participé à cette formation / Es haben an diesem Weiterbildungsseminar teilgenommen: Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage), Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf), Valérie PELUCCHINI (Cora City Concorde, Présidente du LCGB-Commerce / Präsidentin des LCGB-Handel)- TITECA Régine (Lidl), Liliane SCHWINNINGER Liliane (Gamm Vert), Roby FERRI (Versis), Elidé MAILLARD (ISS Facility Service SA), Marisa LADDAGA-PICERNO (ISS Facility Service SA), Emmanuel WAGNER (Cactus Belle Etoile), Eric VANDALLE (Delhaize), Mandy NOESEN (Secrétaire syndicale du LCGB / LCGB-Gewerkschaftssekretärin)

Weiterbildungsseminar der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 30. Januar 2013 fand im CEFOS in Remich ein Weiterbildungsseminar der LCGB-Betriebsmannschaft von Cactus. Ziel diese Weiterbildungsseminars war es die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft und seinen Mitgliedern bei Cactus zu verstärken.

Die verschiedenen Dienstleistungen des LCGB wurden vorgestellt und erklärt. Die Teilnehmer haben ebenfalls über die verschiedenen Kommunikationsmittel (Newsletter „Spotlight“, die LCGB-Internetseite, der SMS-Service, der „Soziale Fortschritt“, usw.) und über den Nutzen dieser Medien für die Mitglieder debattiert.

Die Betriebsmannschaft wird sich auch in Zukunft regelmäßig treffen und die gute Zusammenarbeit weiter voranzutreiben.



Réunion de préparation des négociations collectives

Le 27 septembre 2012 a eu lieu une réunion de travail entre les secrétaires syndicaux du LCGB responsable pour le secteur du commerce et la délégation de Bofferding. Le but de cette réunion était surtout de préparer les négociations pour la prochaine convention collective des salariés.

Vorbereitungssitzung für die Kollektivvertragsverhandlungen

Am 27. September 2012 fand eine Arbeitssitzung zwischen den für den Handel zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretären und der Personaldelegation von Bofferding statt. Ziel dieser Sitzung war es vor allem die Verhandlungen für den nächsten Kollektivvertrag der Arbeitnehmer vorzubereiten.



Joseph SCHUTZ
Président de la délégation /
Delegationspräsident



Josy DALEIDEN
Vice-président de la délégation /
Vizepräsident der Delegation



Diane DAMGE
Secrétaire de la délégation /
Delegationssekretärin



Pascal SCHULER
Délégué à la sécurité /
Sicherheitsdelegierter



Action de distribution du LCGB

Le 15 février 2013, les secrétaires syndicaux du LCGB Bento PIRES et Mandy NOESEN ont distribué des tracts d'information sur les deux sites de production de Heintz van Landewyck (Luxembourg-Hollerich et Ettelbruck).

Cette action de distribution a eu pour but d'informer tout les salariés de la société en ce qui concerne la position du LCGB face à la directive européen sur les produits du tabac ainsi que le projet de loi luxembourgeois dit « renforcement de la protection des non-fumeurs ».

Verteilaktion des LCGB

Am 15. Februar 2013 haben die für den Handel zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretäre Bento PIRES und Mandy NOESEN Informationsflugblätter auf den zwei Produktionsstandorten von Heintz van Landewyck (Luxemburg-Hollerich und Ettelbrück) verteilt.

Diese Verteilaktion hatte zum Ziel alle Arbeitnehmer des Unternehmens über die Position des LCGB mit Bezug auf die europäische Direktive über Tabakwaren und den Luxemburger Gesetzesentwurf betreffend die „Verstärkung des Schutzes der Nichtraucher“.



Réunion du comité fédéral

Le 24 février 2013 a eu lieu la réunion du comité de la fédération LCGB-Construction et Artisanat. Parmi les sujets abordés figuraient entre autres les difficiles négociations collectives et la réunion à l'Office National de Conciliation du 15 mars 2013. Les délégués du LCGB ne sont pas d'accord avec la revendication patronale pour une semaine de travail de 52 heures.

Au cours de cette réunion, le congrès fédéral du LCGB-Construction et Artisanat du 7 avril 2013 à la Centrale du LCGB a également été préparé. Le LCGB lance un appel à tous les délégués de la construction et de l'artisanat de participer à ce congrès d'une importance capitale pour leurs secteurs respectifs.

LCGB-Bau und Handwerk

Sitzung des Fachverbandsvorstandes

Am 24. Februar 2013 fand eine Vorstandssitzung des LCGB-Bau und Handwerk statt. Unter den behandelten Gesprächsthemen befanden sich u.a. die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen mit der anstehenden Versammlung vom 15. März 2013 auf dem Nationalen Schlichtungsamt. Die Delegierten des LCGB sind nicht einverstanden mit der Vorderung des Arbeitgeberverbandes für eine Arbeitswoche von 52-Stunden.

Es wurde in dieser Sitzung ebenfalls der Fachverbandskongress des LCGB-Bau und Handwerk vom 7. April 2013 in der LCGB-Zentrale vorbereitet. Der LCGB ruft alle Delegierten des Baugewerbes und des Handwerks dazu auf an diesem für ihren jeweiligen Wirtschaftsbereich wichtigen Kongress teilzunehmen.



Jean-Paul FISCHER

Construction et Artisanat
Garages

jpfisher@lcgb.lu



Rinnen Construction Générales

Réunion préparatoire pour les élections sociales de 2013

En vue de la préparation des élections sociales de novembre 2013 a eu lieu le 31 janvier 2013 une première réunion de travail des délégués de l'entreprise Rinnen Construction Générales à Binsfeld.

Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013

Zwecks Vorbereitung der Sozialwahlen von November 2013 fand am 31. Januar 2013 eine erste Arbeitssitzung der Delegierten der Baufirma Rinnen Construction Générales in Binsfeld statt.



IBB Baugesellschaft mbH

Réunion préparatoire pour les élections sociales 2013

Le 21 février 2013 a eu lieu une réunion de la délégation du personnel de l'entreprise de construction IBB sise à Fischbach (près de Clervaux). Le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la construction Jean-Paul FISCHER a participé à cette réunion qui visait entre autres la préparation des élections sociales de novembre 2013.



Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013

Am 21. Februar 2013 fand eine Sitzung der Personaldelegation der Baufirma IBB mit Sitz in Fischbach (in der Nähe von Klerf) statt. Der für das Baugewerbe verantwortliche LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER nahm an dieser Sitzung teil, da hier unter anderem die Sozialwahlen von November 2013 vorbereitet wurden.

Construction et secteur des garages

Réunion de travail sur les négociations collectives

Le 5 février 2013 a eu lieu une réunion de travail entre le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL, Reinaldo CAMPOLARGO, le président de l'Association des salariés du secteur des garages (ASG) nouvellement créée; Willy PITOU, délégué libéré de l'entreprise de construction LuxTP et le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la construction et des garages Jean-Paul FISCHER. Cette réunion a eu pour but de discuter sur la convention collective fusionnée en voie de finalisation pour le secteur des garages et les négociations collectives difficiles dans le secteur de la construction.

Baugewerbe und Garagensektor

Arbeitssitzung über die Kollektivvertragsverhandlungen

Am 5. Februar 2013 fand eine Arbeitssitzung zwischen LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, dem Präsidenten der Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG) Reinaldo CAMPOLARGO, dem freigestellten Ausschusspräsidenten der Baufirma LuxTP Willy PITOU und dem für das Bauwesen und den Garagensektor zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER statt. Ziel dieser Sitzung war es den kommenden fusionierten Kollektivvertrag des Garagensektors und die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen im Baugewerbe zu besprechen.



Prefalux

Réunion de travail avec le délégué Christophe COLLET

Le 25 février 2013, le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la construction Jean-Paul FISCHER a rencontré le délégué Christophe COLLET de l'entreprise Prefalux sise à Junglinster pour une réunion de travail.

Les thèmes abordés lors de cette réunion de travail étaient les négociations pour la nouvelle convention collective qui sera effective jusqu'au 31 décembre 2015 et les préparatifs pour les élections sociales de novembre 2013.

Arbeitssitzung mit dem Delegierten Christophe COLLET

Am 25. Februar 2013 trafen sich der für das Baugewerbe zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER und der Delegierten Christophe COLLET der Firma Prefalux mit Sitz in Junglinster für eine Arbeitssitzung.

In dieser Arbeitssitzung diente dazu über die Kollektivvertragsverhandlungen mit einer Laufzeit bis zum 31 Dezember 2015 zu diskutieren und die Sozialwahlen im November 2013 vorzubereiten.



Association des salariés du secteur des garages (ASG)

Réunion de travail autour de la convention collective sectorielle

Le 4 février 2013, le comité de l'Association des salariés du secteur des garages (ASG) récemment créée s'est réuni pour discuter sur la convention collective unique d'ADAL et de Fegarlux. Le comité de l'ASG salue cette convention collective unique pour l'ensemble du secteur des garages. Une série de discussions avec les fédérations patronales doit encore être menée afin d'apporter des améliorations à plusieurs points fondamentaux.

Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG)

Arbeitssitzung rund um den sektoriellen Kollektivvertrag

Am 4. Februar 2013 tagte der Vorstand der kürzlich gegründeten Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG) zwecks Diskussion über den Einheitstarifvertrag von ADAL und Fegarlux. Der ASG-Vorstand begrüßt diesen einheitlichen Kollektivvertrag für den gesamten Garagensektor. Es stehen aber noch eine Reihe von Diskussionen mit den Arbeitgeberverbänden an, da wesentliche Punkte noch verbessert werden müssen.



Autoparts Luxembourg (APL)

Réunion préparatoire pour les élections sociales 2013



Le vendredi 1^{er} février 2013 a eu lieu à Cessange une réunion de travail entre les délégués d'APL et Jean-Paul FISCHER, secrétaire syndical du LCGB responsable pour cette entreprise. Cette réunion a servi de préparation aux élections sociales de novembre 2013.

Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013

Am Freitag, den 1. Februar 2013 fand in Zessingen eine Arbeitssitzung zwischen den Delegierten von A.P.L. mit dem zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER statt. Diese Sitzung diente zur Vorbereitung der Sozialwahlen von November 2013.



Actions de distribution du LCGB dans les garages luxembourgeois

Au cours du mois de février 2013, plusieurs équipes de secrétaires syndicaux du LCGB se sont rendus sur différents sites de garages luxembourgeois pour distribuer des brochures INFO-CENTER.

Le but de ces actions était d'informer les salariés des garages sur la hotline INFO-CENTER du LCGB et de leur fournir la brochure avec les informations de base qui concernent les paramètres sociaux actuels, les différents bureaux INFO-CENTER du LCGB et les coordonnées des consultants INFO-CENTER.

Mersch: **Garage Carlo Schmitz (14.02.2013)**



Diekirch: **Garage Renault (14.02.2013)**



Luxemburg : **Garage Renault (15.02.2013)**



Verteilaktionen des LCGB in den Luxemburger Werkstätten

Im Laufe des Monats Februar 2013 haben mehrere Teams von LCGB-Gewerkschaftssekretären in verschiedenen Luxemburger Werkstätten INFO-CENTER Broschüren verteilt.

Ziel dieser Aktionen war es die Arbeitnehmer der Werkstätten über die INFO-CENTER Hotline des LCGB zu informieren und ihnen die Broschüre mit den Basisinformationen rund um die aktuellen sozialen Parameter, die verschiedenen INFO-CENTER Büros des LCGB und die Kontaktdaten der INFO-CENTER Berater zu überreichen.

Luxemburg : **Garage Citroën (15.02.2013)**



Esch/Alzette : **Garage Renault & Garage BMW Muzzolini (19.02.2013)**



Beggen: **Garage Renault (20.02.2013)**



Association des Salariés du Secteur des Garages (ASG)

Assemblée générale du 8 mars 2013

Le 8 mars 2013, 45 personnes se sont rassemblées à la centrale du LCGB pour la première assemblée générale ordinaire de l'Association des Salariés du Secteur des Garages (ASG) fondée en juin 2012. C'était l'occasion pour renouveler les différents mandats syndicaux de l'ASG et de faire le point sur l'actualité politique et sociale dans le secteur des garages.

Le nouveau comité de l'ASG se compose comme suit : Reinaldo CAMPOLARGO (Président), Jean ALVES, Silvano BERTINI, Sylvie CHRETIEN, Toni COSTA GOUVEIA, Goran DJURDJEVIC, Jean-Paul GOMES, Christophe GOMES DOMINGOS, Paulo Jorge GUEDES ALVES, Romain HEIRAND, Jérôme KOSTER, Dimitri KRAUS, Rémy MATYSIK, Franco NARDI, Sandra PEREIRA, Luis Manuel PEREIRA DA SILVA, Paul RACCARDI, Nuno Manuel RODRIGUES PEREIRA, Yves SINNER, Celestino TRIGO, Olivier TRITZ.

Vu le renouvellement de son mandat de président, Reinaldo CAMPOLARGO continuera à représenter l'ASG au sein du comité central du LCGB.

Le secrétaire syndical responsable pour le secteur des garages Jean-Paul FISCHER a ensuite présenté les avancées actuelles de la nouvelle convention unique pour l'ensemble des salariés du secteur des garages. Cette convention collective unique fusionnera les conventions collectives ADAL et Fegarlux et va incorporer plusieurs nouveautés. Le statut du vendeur sera désormais intégré dans la convention collective et une prime de fin d'année sera introduite. Après 20 ans d'ancienneté, les salariés auront droit à un jour de congé supplémentaire.

L'assemblée générale s'est terminée par un repas un commun.



Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG)

Generalversammlung vom 8. März 2013

Am 8. März 2013 haben 45 Personen in der LCGB-Zentrale an der ersten ordinären Generalversammlung der im Juni 2012 gegründeten Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG) teilgenommen. Zu dieser Gelegenheit wurden die gewerkschaftlichen Mandate der ASG erneuert und die politische und soziale Aktualität des Garagensektors zusammengefasst.

Der neue ASG-Vorstand setzt sich wie folgt zusammen : Reinaldo CAMPOLARGO (Präsident), Jean ALVES, Silvano BERTINI, Sylvie CHRETIEN, Toni COSTA GOUVEIA, Goran DJURDJEVIC, Jean-Paul GOMES, Christophe GOMES DOMINGOS, Paulo Jorge GUEDES ALVES, Romain HEIRAND, Jérôme KOSTER, Dimitri KRAUS, Rémy MATYSIK, Franco NARDI, Sandra PEREIRA, Luis Manuel PEREIRA DA SILVA, Paul RACCARDI, Nuno Manuel RODRIGUES PEREIRA, Yves SINNER, Celestino TRIGO, Olivier TRITZ.

Da er in seinem Amt als Präsident bestätigt wurde, wird Reinaldo CAMPOLARGO weiterhin die ASG im LCGB-Zentralkomitee vertreten.

Der für den Garagensektor verantwortliche Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER hat anschließend die aktuellen Fortschritte im Bereich des neuen einheitlichen Kollektivvertrags für den Garagensektor vorgestellt. Dieser einheitliche Kollektivvertrag entsteht durch die Fusion der ADAL und Fegarlux Kollektivverträge und wird verschiedenen Neuerungen beinhalten. Das Statut des Verkäufers wird erstmalig in den Kollektivvertrag eingeschlossen und eine Jahresendprämie wird eingeführt. Nach 20 Dienstjahren kommen die Arbeitnehmer in Zukunft in den Genuss eines zusätzlichen Urlaubstages.

Nach der Generalversammlung fand ein gemeinsames Abendessen statt.



**Aloyse KAPWEILER**

Aviation (LCGB-SEA)

Logistique

akapweiler@lcgb.lu

Réunion de travail de la section d'entreprise du LCGB-SEA pour le personnel au sol

Le 12 février 2013, la section d'entreprise du LCGB-SEA pour le personnel au sol de Cargolux s'est réunie afin de discuter des sujets d'actualité et de décider, si nécessaire, des actions.

Les principaux sujets abordés étaient les négociations en cours de la convention collective de travail de la société, les élections sociales de novembre 2013 ainsi que la prochaine édition de « The Flyer », le journal de la section d'entreprise.

Arbeitssitzung der LCGB-SEA-Betriebssektion für das Bodenpersonal

Am 12. Februar 2013 hat sich die LCGB-SEA-Betriebssektion für das Bodenpersonal von Cargolux getroffen, um Aktualitätsthemen zu diskutieren und gegebenenfalls Aktionen zu planen.

Als Hauptthemen wurden die laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, die Sozialwahlen im November 2013 sowie die nächste Ausgabe der Betriebssektionszeitung „The Flyer“ diskutiert.



Réunion de travail sur la convention collective de travail

Le 28 février 2013, les membres du LCGB faisant partie de la commission de négociation de la convention collective de travail du groupe Luxair se sont réunis à la centrale du LCGB afin de définir la démarche à suivre ainsi que de discuter des actions futurs concernant la préparation des élections de la délégation du personnel qui auront lieu en mi-novembre 2013.

Les membres présents étaient, Christine HAMES et Alberto PINTO (Cabin Crew), Dan HUBERT et Paul REUTER (Cockpit Crew), Alberto HENRIQUES (pas sur image) et Victor Hugo MARTINS PEREIRA (CargoCenter).

La position du LCGB relative aux négociations de la convention collective de travail a été finalisée lors de cette réunion et il a été décidé de prendre contact avec les autres syndicats signataires afin d'organiser une réunion intersyndicale dans le souci de définir une stratégie commune.

Au sujet des élections de la délégation du personnel en novembre 2013, des stratégies adaptées aux différents sites et services ont été discutées et beaucoup de nouvelles idées ont été présentées.

Arbeitssitzung rund um den Kollektivvertrag

Am 28. Februar 2013 trafen sich die LCGB-Mitglieder der Verhandlungskommission für den Kollektivvertrag des Luxair-Konzerns in der LCGB-Zentrale, um die künftige Vorgehensweise festzulegen und um die künftigen Maßnahmen zur Vorbereitung der Wahlen der Personalvertretung, die Mitte November 2013 stattfinden werden, zu bestimmen.

Es nahmen an dieser Sitzung teil: Christine HAMES und Alberto PINTO (Kabinencrew), Dan HUBERT und Paul REUTER (Cockpitcrew), Alberto HENRIQUES (nicht auf dem Bild) und Victor Hugo MARTINS PEREIRA (CargoCenter).

Die definitive Haltung des LCGB mit Bezug auf die Kollektivvertragsverhandlungen wurde auf dieser Sitzung angenommen. Es wurde ferner beschlossen, Beziehung zu den anderen unterzeichnenden Gewerkschaften mit dem Ziel eine Versammlung zur Festlegung einer gemeinsamen Strategie zu veranstalten.

Bezüglich der Personaldelegationswahlen im November 2013 wurden den einzelnen Standorten und Abteilungen angepasste Strategien erörtert und zahlreiche neue Ideen vorgestellt.



D.g.à.d. / V.l.n.r.: Alberto PINTO, Christine HAMES, Victor Hugo MARTINS PEREIRA, Dan HUBERT, Paul REUTER.

Entretien avec Victor Hugo MARTINS PEREIRA, président de la section d'entreprise du LCGB-SEA au CargoCenter

Notre collègue Victor Hugo MARTINS PEREIRA travaille au CargoCenter de Luxair en tant que support magasinier dans le domaine manipulation fret. Membre de longue date du LCGB, Victor Hugo est membre suppléant des représentants du personnel au comité mixte de Luxair. Au niveau syndical, il est président de la section d'entreprise du LCGB-SEA (Syndicat des Employés dans le secteur de l'Aviation) au CargoCenter de Luxair.

Pourquoi devenir membre du LCGB ?

Le LCGB met l'Homme au centre de son action. Fidèle à sa philosophie syndicale, le LCGB donne les moyens appropriés à ses membres afin que ceux-ci puissent être informés des événements nationaux, sectoriels ou même au sein de leur entreprise.

A cela s'ajoute que les délégués et militants du LCGB reçoivent toute aide pratique nécessaire pour le soutien quotidien de leurs collègues de travail en leur fournissant directement aide et assistance en cas de problèmes ou de questions.

Les cas échéant, les bureaux INFO-CENTER du LCGB se tiennent également à disposition de toute personne intéressée à recevoir des informations spécifiques relatives au droit du travail ou au droit social.

Quels sont les sujets à traiter de manière prioritaire au CargoCenter de Luxair ?

Parmi les sujets que nous traitons actuellement de façon prioritaire figurent le tonnage transbordé au CargoCenter et les informations concernant la continuation des travaux. Ces derniers

mois, de nombreuses réunions ont eu lieu avec les Ministres du Transport et de l'Economie au sujet de l'avenir du Findel.

J'ai eu la chance de participer à ces réunions et, par conséquent, j'ai pu juger moi-même des attitudes et attentes du gouvernement au sujet du développement du transport aérien au Luxembourg. Ceci m'a permis d'élargir mon horizon au-delà de l'entreprise Luxair et de comprendre les relations entre les différents acteurs sur le site du Findel. Du coup, mon travail syndical au sein du CargoCenter de Luxair s'est vu enrichir par cette expérience particulière.

Pourquoi se porter candidat du LCGB aux élections sociales de novembre 2013 ?

Les membres du LCGB-SEA et tout particulièrement la section d'entreprise du LCGB-SEA au CargoCenter de Luxair, forment une équipe dynamique. Devenir candidat du LCGB aux élections sociales de novembre 2013, c'est soutenir ce travail d'équipe et garantir que l'équipe du LCGB puisse continuer son bon travail au sein de la délégation du personnel et aller de l'avant dans le souci de la sauvegarde des intérêts des salariés du CargoCenter.

Quels sont vos objectifs pour les élections sociales de novembre 2013 ?

Ces dernières années, notre section d'entreprise a réalisé avec l'aide du LCGB un bon travail dans l'intérêt des salariés du CargoCenter de Luxair. La forte progression des membres du LCGB au sein du CargoCenter en témoigne clairement. Nous comptons bien naturellement continuer sur ce même chemin et pour cela nous voulons gagner les élections sociales de novembre 2013.



Les réunions de négociation concernant les salariés de Lentz Multimodal ont commencées

La situation particulière de CFL Lentz Multimodal a rendu les négociations collectives particulièrement difficiles. Le 30 décembre 2011, la société CFL Multimodal a dénoncée la convention collective et les négociations ont débutées dans une atmosphère tendue. Suite à la fusion de CFL Multimodal avec la société Lentz il est en plus devenu nécessaire de soumettre, tôt ou tard, les salariés des deux sociétés à une seule et unique CCT commune.

Le 27 novembre 2012, le LCGB a co-signé un avenant à la convention collective de CFL Multimodal stipulant dans son art. 1 que « Les Parties conviennent d'un commun accord que la Convention Collective conclue en date du 1^{er} juin 2008 sera prolongée, avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2011 pour une durée de 24 mois, jusqu'au 31 mai 2013. » et dans son art. 2 il est précisé que « Les Parties confirment expressément que le présent avenant ne s'applique pas aux salariés sous contrat de travail auprès de la société Lentz Multimodal, Société Anonyme (R.C.S. Luxembourg B 53.595), cette société n'étant pas partie à la Convention Collective du 1^{er} juin 2008. »

Lors de la signature de cet avenant, les parties ont cependant convenu qu'elles sont d'accord à mener des négociations concernant les conditions de travail de ces salariés. Le résultat de ces négociations fera partie intégrante de la prochaine convention collective de travail de CFL Multimodal.

Le 12 février 2013 a eu lieu la première réunion de négociation concernant particulièrement les salariés de Lentz Multimodal.

Afin de pouvoir juger de l'impact pour les salariés de Lentz Multimodal au cas où ils se verraient soumis à la convention collective de CFL Multimodal, le LCGB a demandé à la direction d'élaborer une simulation poussée, comparant les conditions actuelles aux conditions futures sous convention collective de CFL Multimodal.

A cet effet, la société procédera à 15 simulations avec des données de collaborateurs réels (sous anonymat) départagés en 3 salariés sur 5 services. Les résultats de ces simulations nous seront présentés lors de notre prochaine réunion en mi-mars 2013.

Sur initiative du LCGB, l'inclusion des salariés Lentz Multimodal dans la convention collective de CFL Multimodal, est cependant soumise à 2 conditions :

- 1. Une garantie d'emploi pour tous les salariés du groupe CFL Multimodal (c'est-à-dire pas de licenciements pour raisons économiques) ;**
- 2. L'attribution de chèques repas (ou équivalent) pour la totalité du personnel du groupe CFL Multimodal.**

Le LCGB conduira ces négociations de façon à pouvoir sauvegarder les intérêts des salariés du Groupe CFL Multimodal, à garantir la pérennité des emplois et à préserver les existences.



Die Verhandlungsrunden für die Arbeitnehmer von Lentz Multimodal haben begonnen

Die besondere Situation von CFL Lentz Multimodal erschwerten besonders die Kollektivverhandlungen. Am 30. Dezember 2011 kündigte die Gesellschaft CFL Multimodal den Kollektivvertrag und die Verhandlungen fingen somit in einer angespannten Atmosphäre an. Nach der Fusion von CFL Multimodal mit der Gesellschaft Lentz mussten die Arbeitnehmer der beiden Gesellschaften früher oder später einem einzigen, gemeinsamen Kollektivabkommen unterworfen werden.

Am 27. November 2012 war der LCGB Mitunterzeichner eines Nachtrags zum Kollektivvertrag von CFL Multimodal, dessen erster Artikel besagt, dass „die Parteien sich darauf geeinigt haben, dass der am 1. Juni 2008 geschlossene Kollektivvertrag rückwirkend ab dem 1. Juni 2011 für die Dauer von 24 Monaten bis zum 31. Mai 2013 verlängert wird“. Artikel 2 besagt, dass „die Parteien ausdrücklich bestätigen, dass vorliegender Nachtrag nicht gilt für die Arbeitnehmer, die bei der Aktiengesellschaft Lentz Multimodal (R.C.S. Luxemburg B 53.595) unter Arbeitsvertrag stehen, da diese Gesellschaft den Kollektivvertrag vom 1. Juni 2008 nicht mitunterzeichnet hat.“

Bei der Unterzeichnung dieses Nachtrags vereinbarten die Parteien jedoch, dass sie über die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer verhandeln würden. Das Ergebnis dieser Verhandlungen würde dann fester Bestandteil des nächsten Kollektivvertrags von CFL Multimodal sein.

Am 12. Februar 2013 fand die erste Verhandlungssitzung für insbesondere die Arbeitnehmer von Lentz Multimodal statt.

Um beurteilen zu können, welche Folgen für die Arbeitnehmer von Lentz Multimodal entstünden, wenn sie dem Kollektivvertrag von CFL Multimodal unterworfen würden, hat der LCGB die Unternehmensleitung darum gebeten eine ausführliche Simulation, in der die derzeitigen Bedingungen mit den künftigen Bedingungen gemäss dem Kollektivvertrag von CFL Multimodal verglichen werden, aufzustellen.

Dazu wird die Gesellschaft 15 Simulationen mit (anonymen) Informationen über reale Arbeitnehmer erstellen, sprich: 3 Arbeitnehmer in 5 Abteilungen. Die Ergebnisse dieser Simulationen werden uns auf der nächsten Sitzung Mitte März 2013 vorgestellt.

Auf Initiative des LCGB muss die Anwendung des Kollektivvertrags von CFL Multimodal auf die Arbeitnehmer von Lentz Multimodal jedoch zwei Bedingungen erfüllen:

- 1. eine Beschäftigungsgarantie für alle Arbeitnehmer der Gruppe CFL Multimodal (mit anderen Worten keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen);**
- 2. die Zuteilung von Mahlzeitengutscheinen (oder gleichwertigen Vorteilen) an alle Arbeitnehmer der Gruppe CFL Multimodal.**

Der LCGB führt diese Verhandlungen mit dem Ziel, die Interessen der Arbeitnehmer der Gruppe CFL Multimodal zu wahren, den Fortbestand der Arbeitsplätze zu gewährleisten und die Existenz der Arbeitnehmer abzusichern.



LCGB-Ecoles privées

Dîner du comité fédéral

Pour remercier les membres du comité fédéral du LCGB-Ecoles privées de leur engagement tout au long de l'année 2012, la secrétaire syndicale Céline CONTER les a invités le 6 février 2013 à un dîner en commun. A l'ordre du jour figurait, entre autres, les préparatifs des mois à venir. La soirée s'est déroulée dans un cadre convivial.

LCGB-Privatschulen

Abendessen des Fachverbandsvorstandes

Die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER hat die Mitglieder des Fachverbandes des LCGB-Privatschulen am 6. Februar 2013 zu einem Abendessen eingeladen, um ihnen so für die 2012 geleistete Arbeit zu danken. Auf der Tagesordnung stand, unter anderem, die Vorbereitungen der kommenden Monate. Der Abend verlief in gemütlicher Runde.



Céline CONTER

Santé et Soins
Ecoles privées
cconter@lrgb.lu



St. George's International School

La délégation se présente



Installée à Hamm, l'école privée St. George's assure les volets de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. Le nombre des élèves est constamment en croissance, ce qui met la délégation tous les jours devant de nouveaux défis. Le délégué à la sécurité Cyril THOMAS suit de très près cette évolution. En outre, les trois délégués du LCGB sont en contact étroit avec le personnel et peuvent ainsi agir très vite et remédier aux problèmes quotidiens.

Presentation of the staff delegation

Located in Hamm, the private school St. George's provides for basic education and secondary education. The number of students is constantly growing and the staff delegation faces every day new challenges. The safety delegate Cyril THOMAS is following this evolution very closely. In addition to this, the three LCGB delegates are constantly in close contact with the entire staff and is thus able to act quickly and address daily problems.



D.g.à d. / F.l.t.r.: Elaine WATSON, Cyril THOMAS, Jane BRANDON

International School of Luxembourg

La délégation du personnel se présente

L'école privée « International School » sise à Hollerich est en croissance permanent et un deuxième bâtiment est actuellement en construction. Confrontée à la diversité et au caractère international du personnel, notre délégation ressort par son engagement. Elle est très souvent sollicitée pour des questions liées à la vie sociale au quotidien et aux aspects juridiques du code de travail ainsi que de la convention collective au Luxembourg.

Presentation of the staff delegation

The "International School", a private school located in Hollerich, is in permanent growth and a second building is currently under construction. Faced with the diversity and the international character of its employees, the staff delegation is most of all known for its commitment. It is very often contacted for questions related to daily social life and labor law as well as of the collective bargaining agreement in Luxembourg.



D.g.à d. / Fl.t.r.: Luc KOUBA, JoAnne CORDNER, Heng SCHREINER



AGEDOC

Présentation de la délégation du personnel

Les écoles privées Fieldgen (Luxembourg-ville) et Ste. Anne (Ettelbruck) forment une entité libellée « AGEDOC ». Ainsi une délégation commune s'occupe du personnel sur les 2 sites. Confrontée aux décisions politiques et soucieuse de l'évolution dans l'enseignement, elle fait en sorte de trouver les meilleures solutions pour le personnel avec lequel elle est en contact étroit.

Die Personalvertretung stellt sich vor

Die Privatschulen Fieldgen (Luxemburg-Stadt) und Ste. Anne (Ettelbrück) formen eine Einheit namens „AGEDOC“. Es gibt somit eine gemeinsame Personalvertretung für die Arbeitnehmer von beiden Schulen. Immer mit Blick auf politische Entscheidungen und die Entwicklung des Bildungswesens setzt diese Personalvertretung sich dafür ein bestmögliche Lösungen für das Personal mit dem sie in engem Kontakt stehen, zu finden.



D.g.à d./l.r. : Guy WAGENER, Marc STEINES, Alex BADDE, Paul DIDIER, Claudine REISER, Neil PATTISON, Charel KRACK. (Absent / abwesend : Dan FELLENS.)

Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM)

Journée de formation « burnout » de l'équipe d'entreprise du LCGB

Le 20 février 2013, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) ont participé à une formation sur la prévention du burnout. Sous l'animation du coach systémique Alain WOLFF, les militants ont pu découvrir le sujet en analysant les symptômes, les caractéristiques physiques et psychiques, les origines et les causes, ainsi que les mesures applicables relatives à la prévention. La journée remportait un franc succès puisqu'elle a permis de sensibiliser les participants à la problématique.

Weiterbildungsseminar « Burnout » der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 20. Februar 2013 hat die LCGB-Betriebsmannschaft des Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) an einem Weiterbildungsseminar rund um die Prävention von Burnout teilgenommen. Unter der Leitung des systemischen Coachs Alain WOLFF haben die LCGB-Militanten das Thema entdecken indem sie die Symptome, die psychischen und physischen Charakteristiken, den Ursprung und die Ursachen sowie die verschiedenen Präventionsmaßnahmen analysierten. Das Seminar war ein voller Erfolg, da es ermöglichte die Teilnehmer im Hinblick auf diese Problematik zu sensibilisieren.



Réunion de l'équipe d'entreprise du LCGB

Le 27 février 2013 a eu lieu une réunion du comité de l'équipe d'entreprise du LCGB au CHEM dans les locaux du bureau INFO-CENTER du LCGB à Esch/Alzette.

Parmi les sujets abordés figuraient entre autres la préparation des élections sociales de novembre 2013. Plusieurs salariés du CHEM ont profité de cette réunion pour faire connaissance du travail et de l'engagement de leurs collègues de la délégation du personnel ainsi que de l'équipe d'entreprise.

Sitzung der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 27. Februar 2013 fand eine Vorstandssitzung der LCGB-Betriebsmannschaft des CHEM in den Räumlichkeiten des LCGB INFO-CENTER Büros in Esch/Alzette.

Unter den behandelten Themen befanden sich unter anderem die Vorbereitungen der Sozialwahlen im November 2013. Mehrere Arbeitnehmer des CHEM haben diese Sitzung dazu genutzt, die Arbeit und das Engagement ihrer Kollegen in der Personaldelegation und in der Betriebsmannschaft kennenzulernen.



Clinique Ste. Marie à Esch/Alzette

Entretien avec les délégués et l'équipe d'entreprise du LCGB

Julia ROMÉO et Myriam KIRSCH font partie de la délégation de la Clinique Ste. Marie. Daniel DE NARDO est un membre très engagé de l'équipe d'entreprise du LCGB au sein de la clinique. Ils nous ont fourni des renseignements sur leur engagement et travail syndical au quotidien.

Pourquoi est-il important de faire partie d'une délégation ou d'une équipe d'entreprise ?

Julia ROMÉO: Les salariés de la Clinique Ste. Marie ont besoin de s'adresser en cas de questions ou de problèmes à des personnes compétentes. En tant que déléguée du personnel, je suis à l'écoute des besoins de mes collègues de travail et je peux les encourager et les aider dans les démarches nécessaires pour répondre à leurs questions ou pour résoudre leurs problèmes.

Myriam KIRSCH, Daniel DE NARDO: Notre point fort est que nous proposons toujours plusieurs approches à un problème. Ainsi, nous pouvons mieux renseigner nos collègues au travail et mieux défendre leurs intérêts sur leur lieu de travail.

Comment décrire l'engagement quotidien des représentants du personnel ?

Julia ROMÉO: Notre clinique vit actuellement une période instable et soumise à beaucoup de changements. En tant que délégués du personnel, nous nous battons pour le maintien des acquis sociaux des salariés et pour le respect des modalités de la convention collective FHL. En aucun cas nous acceptons une détérioration des conditions de travail. Dans notre engagement pour de meilleures conditions de travail, nous avons cependant besoin du soutien des membres du LCGB au sein de la Clinique Ste. Marie. Ensemble, nous serons plus forts et plus convaincants par rapport à la direction.

Myriam KIRSCH, Daniel DE NARDO: Il est très important que les salariés comprennent que nous sommes leur porte-parole vis-à-vis de la direction. Par le biais du contact direct avec

nos collègues de travail, nous sommes conscients des défis qui se posent tous les jours dans notre clinique en particulier et dans le secteur hospitalier en général.

Pourquoi devenir membre du LCGB ?

Julia ROMÉO, Myriam KIRSCH, Daniel DE NARDO:

Nous faisons régulièrement des tournées dans la clinique pour rencontrer les salariés et être à leur écoute. Dès que des problèmes remontent à la surface, nous essayons de les mettre en confiance, puis nous les renseignons. Le cas échéant, nous les dirigeons vers les INFO-CENTER du LCGB. Soucieux du bien-être de tous nos collègues de travail, nous sommes conscients et en connaissance des problèmes du secteur hospitalier et donc, en mesure de défendre les intérêts des salariés de la Clinique Ste Marie.

En somme, si vous êtes membre du LCGB, vous bénéficiez d'un encadrement exemplaire et du soutien sérieux des différentes structures syndicales du LCGB. S'y ajoute encore que le LCGB vous offre une grande panoplie de services tels que p.ex. une aide et assistance gratuite pour remplir votre déclaration d'impôts ou des remboursements en médecine complémentaire.

Pourquoi le LCGB est-il votre syndicat ?

Julia ROMÉO : Honnêtement, l'approche du LCGB me met vraiment à l'aise. Je me sens bien encadrée et soutenue dans mon travail comme déléguée. Dès que j'ai des questions, je reçois toutes les informations nécessaires.

Myriam KIRSCH : J'apprécie tout particulièrement l'aspect social du LCGB et son engagement qui met l'Homme avec tous ses problèmes au centre de son action.

Daniel DE NARDO: Je peux m'identifier avec l'attitude du LCGB. Ce qui n'empêche pas que je puisse aussi formuler mes propres idées. Dans toutes les discussions, on reste ouvert à l'échange des idées. Cet aspect me tient vraiment à cœur.



D.g.à d. : Julia ROMÉO, Daniel DE NARDO, Myriam KIRSCH

Entrevue avec Tania ZIMMER, vice-présidente de la délégation du personnel

Depuis septembre 2012, Tania Zimmer est déléguée à la sécurité au sein de la Stiftung Hëllef Doheem. De formation aide-soignante, Tania est membre du LCGB depuis 1993. Son premier mandat syndical était celui de déléguée suppléante au sein de la délégation du personnel du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM).

Quelle a été ta motivation pour devenir candidate du LCGB au sein de ton entreprise ?

Mon premier contact avec le LCGB a été au Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM). Les gens qui constituaient à l'époque l'équipe d'entreprise du LCGB m'étaient sympathiques, leurs idées m'intéressaient et leur façon non agressive d'agir me convenait. C'était également une des raisons pourquoi j'ai participé comme candidate aux élections sociales de 1993 où j'ai d'ailleurs été élue comme déléguée suppléante.

Quels sont les atouts du LCGB ?

Les atouts du LCGB, ce sont son engagement en faveur de chaque salarié et les services du LCGB. Deux services aux membres qui me sont très importants, sont l'aide et assistance gratuite pour remplir la déclaration d'impôt et les remboursements en médecine complémentaire.

Quelles sont concrètement tes priorités en tant que vice-présidente et déléguée à la sécurité au sein de la Stiftung Hëllef Doheem ?

Après avoir été élue membre de la délégation en 2008, j'ai commencé par de petites tâches pour réapprendre pas à pas le travail de déléguée. En 2010, le poste du deuxième vice-président est devenu libre et j'ai postulé avec succès. Deux années plus tard, le poste de délégué à la sécurité est devenu vacant et j'ai postulé là aussi avec succès. Par ce biais, j'ai désormais droit à un crédit de 20 heures par semaine pour accomplir mes tâches de déléguée à la sécurité. En assumant cette fonction au sein de la délégation, j'ai également pu profiter de l'encadrement syndical dont tous les délégués du LCGB peuvent profiter. C'est un

support énorme qui me facilite beaucoup de remplir la tâche de déléguée.

Avec ce soutien de la centrale du LCGB, je peux mettre ma priorité sur le recrutement de nouveaux membres au sein de la Stiftung Hëllef Doheem et sur le bien-être au travail pour mes collègues de travail. Il me tient également à cœur de souligner l'importance générale de la délégation du personnel. J'ai parfois le sentiment que beaucoup de gens ne savent pas réellement ce que vaut une bonne délégation au sein d'une entreprise.

Quel est ton but pour les élections sociales de 2013 ?

Je me suis fixé comme but de devenir déléguée permanente au sein de la Stiftung Hëllef Doheem. En tant que déléguée permanente, ma présence sur le terrain devient plus importante et je peux encore m'engager plus en faveur des conditions de travail de tous les salariés de la Stiftung Hëllef Doheem.

Il me tient également à cœur de soutenir les candidats du LCGB pour le groupe 7 « Santé et action sociale » à la Chambre des Salariés, notamment Joël SCHOLTES, qui travaille également à la Stiftung Hëllef Doheem, plus précisément au siège social de la fondation. Il est important que les salariés de la fondation soutiennent un des leurs pour garantir que leurs intérêts sont représentés au mieux possible au sein de leur groupe professionnel à la Chambre des Salariés.



Laurent FEIEREISEN

Socio-éducatif
lfeiereisen@lcgb.lu

**Tania ZIMER peut être contactée au numéro portable
+352 621 54 84 19.**

En cas de problèmes ou de questions, elle se tient les mardis et jeudis matins ainsi que tous les mercredis et vendredis à disposition de tous les salariés de la Stiftung Hëllef Doheem.



Hospice Hamm

Interview mit der Delegationspräsidentin
Monia HALLER

Monia HALLER arbeitet seit 2007 als diplomierte Krankenschwester im Hospice Hamm. Im Laufe der Sozialwahlen 2008 wurde Monia Mitglied im LCGB und konnte mit Erfolg in die Personaldelegation gewählt werden. Im Jahre 2009 hat Monia den Posten der Delegationspräsidentin übernommen.

Warum sollte man Mitglied im LCGB werden?

Für Personalvertreter und solche, die es werden möchten, ist das beste Beispiel der vielen Vorteile der Mitgliedschaft im LCGB die unermüdliche Unterstützung der Gewerkschaftssekretäre sowie die vielen Angebote zur Weiterbildung. Es steht einem somit immer jemand mit Rat und Tat bei der Ausübung der Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen zur Seite.

Darüber hinaus bietet die LCGB-Mitgliedschaft allen Arbeitnehmer, viele interessante Vorteile wie z.B. die kostenlose Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung und der LCGB INFO-CENTER-Dienst. Das LCGB INFO-CENTER steht für alle Fragen rund um das Arbeits- und Sozialrecht zur Verfügung. Besonders hervorstreichen ist hier die INFO-CENTER HOT-LINE, die schnell eine klare und einfache Antwort auf gängige Fragen gibt. Darüber hinaus stehen auch die INFO-CENTER Berater in unseren Büros mit ihrem Fachwissen zur Verfügung.

Was sind deine Schwerpunkte als Delegationspräsidentin im Hospice Civil in Hamm?

Zu Beginn meines Mandates war ich Gleichheitsbeauftragte und verfügte pro Woche über zwei Stunden um mein Amt auszuüben. Nach einem Jahr stand der Delegationsvorsitz zur Verfügung und trat hier die Nachfolge an. Gleich zu Beginn musste ich mit viel Durchhaltevermögen neue Aufgaben meistern. Da unser Haus zu diesem Zeitpunkt von einem Kollektivvertrag in einen anderen wechselte, war ich sehr als Delegationspräsidentin gefordert. Dank der Unterstützung der zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretäre konnte ich diese Aufgabe problemlos meistern und habe viele wertvolle Erfahrungen gesammelt, die mir heute noch sehr nützlich sind.

Meine Prioritäten als Delegationspräsidentin liegen heute darin, dem Personal in Hamm immer mit Rat und Tat zur Seite zu stehen sowie für ihr Wohlergehen auf dem Arbeitsplatz zu sorgen. Es ist jedoch auch eine meiner Aufgaben, gemeinsam mit der Direktion dafür zu sorgen, dass sowohl die Rechte als auch die Pflichten eines jeden Mitarbeiters eingehalten werden und somit auch für den Austausch von Informationen zu sorgen.

Welche Ziele hast du dir für die Sozialwahlen 2013 gesetzt?

Mein erstes Ziel ist meine Wiederwahl in die Personalvertretung des Hospice Hamm, damit ich weiterhin den Posten der Delegationspräsidentin ausüben kann. Für meine zweite Amtsperiode möchte ich mit meinen Kollegen aus der Personaldelegation die bis dato geleistete Arbeit weiterführen. Besondere Unterstüt-

zung werde ich hier vom LCGB in Form von Weiterbildungsseminaren bekommen, damit ich mein Amt als Personalvertreter noch besser im Interesse aller Arbeitskollegen ausüben kann.

Mein zweites Ziel ist die Wahl zum LCGB-Vertreter in der Gruppe 7 „Gesundheit und Soziales“ der Arbeitnehmerkammer (Chambre des Salariés). Damit die Interessen aller Arbeitnehmer der verschiedenen Hospice in Luxemburg bestmöglich gewahrt werden können, ist es wichtig, dass sie auch durch Mitglieder aus ihren eigenen Reihen in der berufsspezifischen Gruppe „Gesundheit und Soziales“ der Arbeitnehmerkammer angemessen vertreten werden.



**Für Fragen oder Informationen steht Monia HALLER allen Arbeitnehmern des Hospice Civil zur Verfügung.
Jeden Dienstag und Mittwoch
können Sie Monia unter der Nummer
621 313 867 oder 43 60 86-2463 erreichen.**

Les Jardins d'Alysea

Action de distribution du LCGB

Le 26 février 2013, la nouvelle édition du Soziale Fortschritt et la brochure INFO-CENTER « Paramètres sociaux » ont été distribuées au personnel de l'établissement de soins de long séjour / maison de retraite « Les Jardins d'Alysea » à Crauthem.

De nombreux salariés ont profité de cette présence du LCGB pour poser plusieurs questions concernant les élections sociales de novembre 2013 ainsi que de se renseigner sur les modalités de la convention collective de travail SAS.



Verteilaktion des LCGB

Am 26. Februar 2013 wurde die neueste Ausgabe des Soziale Fortschritt und die INFO-CENTER Broschüre „Soziale Parameter“ an das Personal der Seniorenresidenz „Les Jardins d'Alysea“ in Crauthem.

Viele Arbeitnehmer haben diese Präsenz des LCGB dazu genutzt, um mehrere Fragen rund um die Sozialwahlen von November 2013 zu stellen und sich über die Bestimmungen des SAS-Kollektivvertrags zu informieren.

RBC Investor Services

Annonce d'un plan de réduction des effectifs par la direction de RBC

Un comité mixte d'entreprise et une réunion entre la direction et la délégation du personnel ont été organisés à Luxembourg le vendredi 8 février 2013.

Lors de ces réunions, la direction de RBC Investor Services a informé les représentants du personnel de sa décision d'atteindre une réduction des coûts de **25%, principalement via un plan de réduction des effectifs**. La direction entend par ailleurs maintenir sa politique d'outsourcing vers la Malaisie.

Le plan qui a été annoncé prévoit un nombre très important de pertes d'emplois à travers toutes les entités du Groupe (-792,1 FTE en 2013 et -96,5 FTE en 2014 pour le Groupe qui compte 5.900 salariés dans 15 pays).

Luxembourg est toutefois le plus fortement touché par ce plan. La direction a annoncé une réduction de **288 emplois (FTE) sur les 12 mois à venir** (280 FTE pour 2013 et 8 FTE pour début 2014).

Suite à cette annonce, la procédure de consultation a eu lieu au niveau du Comité d'entreprise européen de RBC. De même, la procédure de consultation au niveau local (RBC IS Luxembourg) a débuté le vendredi 8 février 2013 et s'est clôturée le lundi 4 mars 2013.

L'importance de la réduction d'effectifs a provoqué un choc chez les représentants du personnel qui ont demandé à la Direction d'entamer, dès l'annonce, des discussions en vue de préserver un

maximum d'emplois via des propositions de mesures alternatives à des licenciements secs.

Par ailleurs, une vision claire sur la stratégie de croissance de RBC en Europe et à Luxembourg a été réclamée.

Le lancement d'une procédure sur les licenciements collectifs, qui a été annoncé par la Direction, devrait avoir lieu dans les prochains jours.

Le LCGB-SESF fera tout ce qui est en son pouvoir pour éviter le maximum de licenciements secs.



Vincent JACQUET

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



Patrick MICHELET

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



Vos questions

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

Question:

Mon enfant est tombé malade. Ai-je droit à un congé extraordinaire ?

Réponse:

Oui, vous avez droit au congé pour raisons familiales !

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de quinze ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant, par parent et par an.

Question:

J'ai été licencié avec une dispense de travail. Puis-je toujours prétendre à mes congés non pris ?

Réponse:

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

Question:

Ma demande de congé a été refusée par mon employeur ! Quelles sont les dispositions actuellement en vigueur au sujet du congé légal ?

Réponse:

Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans ce cas précis, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Ihre Fragen

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

Frage:

Mein Kind ist krank. Habe ich Anrecht auf einen Sonderurlaub?

Antwort:

Ja, Sie haben Anrecht auf einen Urlaub aus familiären Gründen!

Anspruch auf einen Urlaub aus familiären Gründen hat derjenige Arbeitnehmer, der ein Kind von unter fünfzehn Jahren zu Lasten hat, das infolge einer schweren Krankheit, eines Unfalls oder eines anderen zwingenden gesundheitlichen Grundes die Anwesenheit eines Elternteils benötigt.

Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen darf nicht zwei Tage pro Kind, pro Elternteil und pro Jahr überschreiten.

Frage:

Ich wurde mit einer Arbeitsdispens entlassen. Habe ich noch Anrecht auf meinen ausstehenden Urlaub?

Antwort:

Bis zum Verstreichen der Kündigungsfrist darf die Arbeitsdispens für den Arbeitnehmer keine Einbußen bei Löhnen, Vergütungen und sonstigen Vorteilen, auf die er Anspruch hätte, wenn er nicht von der Arbeit befreit wäre, mit sich bringen.

Der Arbeitnehmer kann nicht die Vorteile in Form der Erstattung der arbeitsbedingten Kosten beanspruchen, insbesondere nicht die Mahlzeitenkosten, Kilometergeld oder Fahrtkosten.

Frage:

Mein Arbeitgeber hat meinen Urlaubsantrag abgelehnt! Welche Bestimmungen gelten zur Zeit für den gesetzlichen Urlaub?

Antwort:

Der Urlaub wird grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, sofern die Erfordernisse des Betriebs und die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer des Betriebs sich diesen nicht entgegenstellen.

Im vorliegenden Fall darf der zum Ende des Kalenderjahres noch ausstehende Urlaub ausnahmsweise bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres aufgeschoben 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

Réforme du reclassement professionnel

Un pas important en direction de la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

Le 22 février 2013, le conseil de gouvernement a enfin adopté le projet de loi portant réforme du reclassement professionnel. Comme ce projet de loi rentre dans la suite logique des efforts que le LCGB mène pour sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé, le LCGB tient à saluer cette décision du gouvernement qui permettra maintenant d'engager la procédure législative pour réformer le dispositif actuel du reclassement professionnel dans l'intérêt des salariés concernés.

La réforme du reclassement amènera plusieurs améliorations comme p.ex. l'introduction d'un statut de personne en reclassement professionnel, une harmonisation du mécanisme des voies de recours, le renforcement de la protection contre le licenciement du salarié avant la décision de reclassement professionnel et l'augmentation conséquente des pénalités envers l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne.

Malgré son accueil général positif du texte initial du projet de loi, le LCGB avait déjà signalé en octobre 2012 au Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale et au Ministre du Travail et de l'Emploi plusieurs problèmes qui ont persisté à l'époque dans le projet de loi :

- **Il est peu logique de parler d'un « statut de personne en reclassement professionnel » si ce statut est uniquement limité aux salariés en reclassement professionnel externe.** Il devrait également pouvoir s'appliquer aux gens qui ont pu être reclassés auprès de leur employeur.
- **Un ancien reclassé externe redéclaré apte au travail lors d'une réévaluation devrait pouvoir profiter d'une nouvelle allocation de chômage pour retrouver un emploi,** même si la personne concernée avait épuisé son droit aux allocations de chômage et qu'il n'a pas repris d'activité salariée entretemps.
- Le calcul de l'indemnité d'attente d'un reclassé externe se faisant désormais sur base de son salaire antérieur (et non plus sur base de sa pension d'invalidité fictive), **le montant de l'indemnité d'attente ne devrait pas être limité par un plafond inférieur au plafond cotisable.**
- Bien que le projet accélère la procédure après la saisine de la Commission mixte, il ne prévoit pas des contrôles supplémentaires voir une procédure pour saisir plus tôt la Commission mixte. **Le LCGB demande également l'abolition pure et simple de la limite des 52 semaines de maladie,** ce qui évite de devoir mettre en invalidité temporaire le salarié en reclassement professionnel impliquant la perte de son emploi, en cas d'un nouvel accident ou d'une maladie grave.
- **Il faut une division des compétences du contrôle médical et du médecin du travail.** Lors de tout refus de pension d'invalidité, le contrôle médical devrait avoir l'obligation de saisir à chaque fois la Commission mixte ainsi que le médecin du travail pour constater aussi, soit une aptitude au dernier poste ou bien une inaptitude.
- **L'indemnité compensatoire d'un reclassé interne devrait être payée par l'employeur en même temps que le salaire.** L'employeur devra alors se faire rembourser par le Fonds pour l'Emploi.

Compte tenu de ces observations, le LCGB procédera maintenant à une analyse détaillée du projet de loi tel qu'adopté par le conseil de gouvernement pour vérifier si les problèmes signalés par le LCGB ont bel et bien été rectifiés dans le projet de loi final.



Le 2 octobre 2012, le LCGB avait présenté lors d'une conférence de presse ses réflexions sur l'avant-projet de loi concernant la réforme du reclassement professionnel. / Am 2. Oktober 2012 hatte der LCGB in einer Pressekonferenz seine Überlegungen zum Gesetzesvorentwurf über die Reform der beruflichen Wiedereingliederung vorgestellt.

Reform der beruflichen Wiedereingliederung

Ein wichtiger Schritt in die Richtung einer Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors

Am 22. Februar 2013 hat der Regierungsrat endlich den Gesetzesentwurf über die Reform der beruflichen Wiedereingliederung verabschiedet. Weil dieser Gesetzesentwurf Bestandteil der Bemühungen des LCGB um die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors ist, begrüßt der LCGB diese Entscheidung der Regierung, die es nun ermöglicht die gesetzgeberische Prozedur für eine Reform der derzeit gültigen beruflichen Wiedereingliederung im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer einzuleiten.

Die besagte Reform wird zu mehreren Verbesserungen führen, z.B. zur Einführung eines Statuts für Personen in der beruflichen Wiedereingliederung, Vereinheitlichung der Berufswege, Verstärkung des Schutzes der Arbeitnehmer vor Entlassung bevor die Entscheidung zur beruflichen Wiedereingliederung gefallen ist und beträchtliche Erhöhung der Sanktionen gegen jene Arbeitnehmer, die sich gegen die betriebsinterne berufliche Wiedereingliederung sträuben.

Trotz der allgemein positiven Aufnahme des ursprünglichen Gesetzesentwurfstextes hatte der LCGB bereits im Oktober 2012 dem Minister für Gesundheit und Soziale Sicherheit sowie dem Minister für Arbeit und Beschäftigung mehrere Probleme, die in dem damaligen Wortlaut des Gesetzesentwurfes festzustellen waren, aufgezeigt:

- **Es ist nicht besonders logisch, von einem „Statut einer Person in beruflichen Wiedereingliederung“ zu reden, wenn dieses Statut lediglich für Arbeitnehmer in der externen beruflichen Wiedereingliederung gilt.** Das Statut sollte auch auf diejenigen Anwendung finden, die bei ihrem Arbeitgeber wiedereingegliedert werden konnten.
- **Eine Person die vormalig in externer beruflicher Wiedereingliederung war und nach einer erneuten Beurteilung wieder für arbeitsfähig erklärt wurde, sollte erneut Arbeitslosengeld empfangen dürfen, bevor er einen Arbeitsplatz findet,** selbst wenn der Betreffende seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung verwirkt und keine Tätigkeit als Lohnempfänger in der Zwischenzeit aufgenommen hat.
- Da die Berechnung der Entschädigung einer Person in externer beruflicher Wiedereingliederung fortan auf der Grundlage seines vorhergehenden Lohnes (und nicht mehr auf Basis seiner fiktiven Arbeitsunfähigkeitsentschädigung) erfolgt, **sollte die Höhe dieser Entschädigung nicht durch einen Schwellenwert, der unter dem Beitragsgrenzwert liegt, begrenzt werden.**
- Der Gesetzesentwurf beschleunigt zwar die Prozedur nach dem Durchlaufen des gemischten Ausschusses, sieht hingegen keine zusätzlichen Kontrollen bzw. eine Prozedur für eine frühere Befassung des gemischten Ausschusses vor. **Der LCGB fordert ebenfalls die vollständige Abschaffung der Grenze der 52 Krankheitswochen.** Dies würde vermeiden, dass der Arbeitnehmer, der sich in der Phase seiner beruflichen Wiedereingliederung befindet, für zeitweilig arbeitsunfähig erklärt wird und bei einem erneuten Unfall oder einer schweren Erkrankung seinen Arbeitsplatz verliert.
- **Es bedarf einer Trennung der Zuständigkeiten der medizinischen Kontrolle und des Arbeitsmediziners.** Bei jeder Verweigerung der Invalidenrente sollte die medizinische Kontrolle dazu verpflichtet sein, sich an den gemischten Ausschuss sowie an den Arbeitsmediziner zu wenden, damit auch sie entweder die Eignung oder Nicht-Eignung für die letzte Arbeitsstelle feststellen.
- **Die Ausgleichsentschädigung einer Person die betriebsintern beruflich wiedereingegliedert wurde, sollte vom Arbeitgeber zeitgleich mit dem Lohn gezahlt werden.** Der Arbeitgeber muss sich in diesem Fall die Kosten vom Beschäftigungsfonds erstatten lassen.

Angesichts dieser Feststellungen wird der LCGB eine gründliche Analyse des vom Regierungsrat verabschiedeten Gesetzesentwurfes annehmen, um nachzuprüfen, ob die vom LCGB aufgezeigten Probleme auch tatsächlich im endgültigen Text des Gesetzesentwurfes behoben wurden.



Le 13 octobre 2012, le LCGB avait présenté aux ministres compétents sa position sur l'avant-projet de loi concernant la réforme du reclassement professionnel. / Am 13. Oktober 2012 hatte der LCGB den zuständigen Ministern seine Position mit Bezug auf den Gesetzesvorentwurf über die Reform der beruflichen Wiedereingliederung dargelegt.



Vincent JACQUET

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



Francis LOMEL

Secrétaire général
Frontaliers français
flomel@lrgb.lu



Iris FREMGEN

Deutsche Grenzgänger
ifremgen@lrgb.lu

Entrevue avec Guy MICHEL

Depuis mars 2012, Guy MICHEL représente les frontaliers français au sein du comité central du LRGB. Notre collègue Guy a travaillé à partir de 1973 en tant que frontalière au Luxembourg dans le secteur de l'industrie. Sa carrière syndicale a débuté en 1993 lorsqu'il fut élu délégué du personnel. Il a occupé ce mandat pendant 10 ans. En 2005, il est parti en retraite, mais il a continué à s'engager comme militant du LRGB dans le bassin de Longwy. Ses efforts à ce niveau ont débouché sur la création de la section de Longwy du LRGB en janvier 2012. Guy préside actuellement cette section frontalière du LRGB.

Pourquoi faut-il se syndiquer en tant que frontalière ?

En tant que frontalière, je me suis rapidement rendu compte qu'il est important de se syndiquer sur son lieu de travail. Vu les différences entre le droit social et le droit du travail au Luxembourg et en France, le syndicat peut fournir des réponses aux questions fréquentes que le frontalière se pose à ce sujet. Et n'oublions pas que la pression sur le marché du travail devient ces derniers temps de plus en plus importante : licenciements abusifs, réforme du système de pension, la problématique des allocations familiales, etc. C'est dans ce domaine que le syndicat donne aide et assistance à tout salarié confronté à l'une ou l'autre problématique. Le frontalière doit donc se syndiquer au Luxembourg pour faire valoir ses droits sur son lieu de travail !

Pourquoi le LRGB est ton syndicat ?

En 1978, l'entreprise où j'étais employé était menacée de fermeture. A cette époque, le LRGB a fait preuve d'une manière de travailler qui m'a profondément marqué et qui m'a incité à devenir membre du LRGB. Le LRGB s'est engagé pour trouver des solutions en faveur du salarié et de son emploi. Cette manière de s'investir pour les intérêts de salariés m'a beaucoup plu. Le LRGB n'a pas abandonné cette façon de travailler et continue toujours à développer des idées et de mener des actions afin de garantir que l'existence des salariés reste sauvegardée en temps de crise.

Quels sont les défis auxquels les frontaliers français se trouvent actuellement confrontés ?

Etant donné que je viens d'être élu président de la section de Longwy, j'aimerais évoquer les défis auxquels notre section sera confrontée dans les mois à venir. Nous allons faire un maximum pour motiver les frontaliers du bassin de Longwy à se syndiquer au sein du LRGB et à participer aux élections sociales de 2013. Afin de faciliter cette tâche, il est notre intime conviction que le succès du bureau LRGB à Thionville doit être répété et que nous ne pouvons pas nous passer d'un deuxième bureau LRGB pour frontalière français dans le bassin de Longwy.



Assemblée générale 2013

Le 15 février 2013, la Commission des frontaliers français du LCGB a organisé son assemblée générale annuelle au salon Petitier de la Mairie de Longwy. Cinquante personnes ont participé à cette assemblée générale.

Le président national du LCGB Patrick DURY, le secrétaire général Francis LOMEL et l'Adjoint au responsable pour la politique sociale Paul DE ARAUJO ont présenté lors de cette assemblée générale le nouveau service LCGB INFO-CENTER ainsi que les grandes lignes de la réforme de l'assurance pension et le projet de réforme du reclassement professionnel. Après une discussion de clôture, les participants ont passé une soirée conviviale autour d'un repas en commun.



Commission des frontaliers français du LCGB

Soirée d'informations « Comment remplir sa déclaration d'impôts 2012 ? »

Le 27 février 2013, la Commission des frontaliers français du LCGB a organisé à Thionville une soirée d'information sur la déclaration d'impôts au Luxembourg.

A cette occasion, un expert fiscal de la compagnie Assura s.à.r.l. a communiqué de nombreuses informations et précisions sur ce sujet qui concerne et intéresse les contribuables frontaliers qui étaient nombreux à participer à la soirée d'informations du LCGB. Le public présent a pu prendre con-

naissance de nombreuses informations pertinentes pour une situation fiscale optimisée (et s'assurer un maximum de gains): description du formulaire à remplir, éclaircissements sur certains points spécifiques et illustrations sous forme d'exemples concrets.

A ce propos, nous tenons à vous rappeler que le LCGB offre à tous ses membres une aide et assistance gratuite pour remplir la déclaration d'impôts.



Complémentaire santé-prévention «Harmonie Transfrontaliers» : Pour une protection complète et sans frontière à un tarif préférentiel !

Le LCGB et la CFDT ont conclu un partenariat avec l'APSTT (Association pour la Protection Sociale des Travailleurs Transfrontaliers) afin de permettre à leurs membres d'accéder à une couverture santé Prévadiès – Harmonie Mutuelles (1ère mutuelle interprofessionnelle de France) à un tarif préférentiel.

En nous rejoignant, vous optez pour une mutuelle qui s'engage à vous apporter au quotidien des avantages et des services de qualité aussi bien en France que dans le pays dans lequel vous travaillez:

- 3 niveaux de couverture selon votre choix et vos besoins,
- devis optiques et dentaires,
- prévention intégrée (dépistage de l'hépatite B, détartrage annuel complet...),
- suivi des remboursements en ligne,
- tiers payant et remboursements accélérés,
- assistance Prévadiès Santé Services,
- protection juridique médicale,
- réseau d'agences de proximité « Prévadiès – Harmonie Mutuelles ».

Votre complémentaire santé

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

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



Unterredung mit Christoph DREHER



Seit März 2012 vertritt Christoph DREHER die deutschen Grenzgänger im LCGB-Zentralkomitee. Christoph DREHER hat 1986 seine Berufslaufbahn als Grenzgänger in Luxemburg begonnen. Er arbeitet seitdem im Casino 2000 in Mondorf. 1993 wurde er in diesem Unternehmen zum Personalvertreter gewählt, im darauffolgenden Jahr übernahm er den Vorsitz. Dieses Amt übt er heute noch aus. Er ist außerdem Vorsitzender der Deutschen Grenzgängerkommission des LCGB.

Warum sollte man als Grenzgänger Mitglied in einer Gewerkschaft werden?

Ganz einfach: die Gewerkschaft setzt sich für die Interessen der Arbeitnehmer ein, hilft bei Problemfällen und verhandelt Kollektivverträge mit dem Arbeitgeber. Das sind drei klare Argumente für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Bereits mein Vater, der im Baugewerbe in Deutschland gearbeitet hat, war gewerkschaftlich organisiert und hat stets darauf hingewiesen, dass er ohne Gewerkschaft oftmals den Kürzeren gezogen hätte. Zum einen geht es um den Arbeitsplatzverlust, zum anderen um die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung. Daher kann ich nur jedem Grenzgänger empfehlen, in seinem Unternehmen die Gewerkschaft zu unterstützen indem Sie Mitglied werden. Sie werden es nicht bereuen!

Warum ist der LCGB deine Gewerkschaft?

Der LCGB hat über Jahre hinweg im Casino 2000 die Interessen der Arbeitnehmer verteidigt und stand den Personalvertretern mit Rat und Tat in den Kollektivvertragsverhandlungen zur Seite. Dies sind für mich die beiden wichtigsten Gründe, warum ich 1993 Mitglied im LCGB wurde als ich bei der damaligen Wahl zum Personalausschuss kandidiert habe. Als Personalvertreter muss ich Mitglied der Gewerkschaft sein um auf deren Wissen zurückgreifen zu können, damit ich meine Arbeitskollegen bestmöglich unterstützen kann.

Wie sieht für dich der Einsatz des LCGB für die deutschen Grenzgänger aus?

Der Einsatz des LCGB lässt sich bereits an zwei konkreten Beispielen illustrieren. 2011 gab es große Probleme in der Frage der Besteuerung der Grenzgänger in ihren Heimatländern, insbesondere in Deutschland. Hier hat der LCGB sich massiv für eine schnelle Lösung eingesetzt und ist bei den Behörden beider Länder vorstellig geworden. Letztendlich gibt es hier jetzt ein neues Abkommen zwischen Deutschland und Luxemburg. Als zweiter Punkt sei der Einsatz für die Kinder der Grenzgänger genannt, die studieren und daher seit zwei Jahren weder das Kindergeld noch die Studienbörsen erhalten. Hier hat der LCGB seinen Mitgliedern Rechtsschutz gewährt, um eine gerichtliche Klärung zu ermöglichen.

Weiterhin sind jetzt alle 3 Grenzgängerregionen im LCGB-Zentralkomitee vertreten. Angesichts der hohen Anzahl an Grenzpendlern im Großherzogtum Luxemburg ist dies nur zu begrüßen, damit die tagtäglichen Probleme der Grenzgänger im LCGB diskutiert werden können. Danach müssen dann politische Initiativen diesseits und jenseits der Grenze ergriffen werden. Hinzu kommt noch die Beratung und Hilfestellung in praktischen Angelegenheiten in den LCGB-Grenzgängerbüros in Merzig und Trier.

Es obliegt den jeweiligen Grenzgängervertretern, sich innerhalb der Gewerkschaft dafür einzusetzen, dass die Grenzgängerproblematik angemessen berücksichtigt wird. Dabei müssen sowohl regelmäßig Informationen geliefert werden (Sozialpolitik, Arbeitsrecht) aber auch, wenn nötig, politische Unterredungen mit den verantwortlichen Stellen angefragt werden an denen dann auch die jeweiligen Grenzgängervertreter teilnehmen können.





Entrevue avec Benoît MIGEAUX

Depuis décembre 2012, Benoît MIGEAUX représente les frontaliers belges au sein du comité central du LCGB. L'engagement syndical de notre collègue Benoît a commencé lors des élections sociales de 1998. Au sein du LCGB, Benoît s'est tout de suite impliqué au sein de la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC dont il est le président depuis 2004. Membre de la section d'entreprise du LCGB-SESF de la BIL à Luxembourg-ville, il occupe depuis 2008 le mandat de représentant des salariés au sein du comité mixte de cette banque.

Pourquoi faut-il se syndiquer en tant que frontalier ?

C'est tout à fait simple. Les frontaliers se voient à la fois confrontés aux problèmes qui concernent tous les salariés au Luxembourg (p.ex. pensions) et à ceux spécifiques pour travailleurs frontaliers (p.ex. sécurité sociale, chômage, imposition, etc.). C'est ici où le LCGB intervient pour donner aide et assistance.

S'y ajoute encore que le LCGB présente pour les frontaliers belges un atout majeur, celui de la double affiliation LCGB-CSC. Grâce à cette double affiliation, les frontaliers belges peuvent à la fois profiter des services offerts par la CSC en Belgique et le LCGB au Luxembourg.

Pourquoi le LCGB est ton syndicat ?

Le LCGB est un syndicat luxembourgeois qui s'investit beaucoup au niveau des problèmes quotidiens vécus par les frontaliers. Ceci se traduit notamment par le fait qu'une partie des salariés du LCGB sont eux-mêmes des travailleurs frontaliers. Les problèmes des salariés frontaliers peuvent ainsi être rapidement compris et la réaction du syndicat se fera par conséquent aux bons endroits, toujours dans l'intérêt des personnes concernées.

La qualité des services est le deuxième grand atout du LCGB. En cas de besoin d'informations sur le droit du travail ou le droit social, les délégués et les militants du LCGB ont un très bonne réactivité grâce aux bonnes relations avec la centrale syndicale. Il en est de même de la Hotline INFO-CENTER qui fournit rapidement des réponses aux questions courantes des salariés.

Pourquoi est-ce important d'avoir une représentation des frontaliers au sein du comité central du LCGB ?

Premièrement, les représentants des frontaliers au sein du comité central du LCGB ont la possibilité de recueillir des informations sur les enjeux sociaux au Luxembourg et peuvent directement relayer ses informations à leurs collègues frontaliers.

Deuxièmement, les représentations des frontaliers au sein du comité central du LCGB peuvent rendre attentifs les autres membres de cet organe de décision majeur sur des problèmes spécifiques qui concernent les travailleurs frontaliers.

Les salariés seront appelés en novembre 2013 à élire leurs nouveaux représentants au sein des entreprises et de la Chambre des Salariés. Pourquoi est-ce que les travailleurs frontaliers doivent

s'intéresser tout particulièrement à ces élections sociales ?

C'est en effet un sujet qui me tient tout particulièrement à cœur. Pour les élections sociales de novembre 2013, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC s'est fixé comme but de faire augmenter le taux de participation des frontaliers.

Pour cela, il faut faire comprendre aux travailleurs frontaliers que le fait de poser sa candidature pour les élections sociales, c'est un geste tout à fait important. En se portant candidat pour la délégation du personnel de son entreprise ou de la Chambre des Salariés, le frontalier démontre qu'il veut prendre les choses en main et qu'il compte lui-même défendre ses propres intérêts et ceux de ces collègues de travail.



Du changement à partir du 1^{er} janvier 2013 pour les retraités frontaliers belges

Depuis ce 1^{er} janvier, l'w (ONP) belge a mis en application un article du Règlement européen 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale ; Règlement par ailleurs entré en vigueur le 1^{er} mai 2010.

Tous les pensionnés à **carrière mixte** (c'est-à-dire qui perçoivent une ou plusieurs retraites étrangères en plus de leur pension belge) **qui résident en Belgique** sont concernés par la nouvelle mesure.

Le changement consiste en ce que ces retraités se voient dorénavant prélever une cotisation Assurance Maladie-Invalidité (AMI) sur le montant total des pensions qu'ils perçoivent. En plus de cette cotisation AMI, une « cotisation de solidarité » est également prélevée si le montant global des retraites qui sont perçues dépasse un certain plafond.

Le taux de la cotisation AMI est 3,55 % si le montant global des pensions brutes est supérieur à 1.386,11 € pour une personne isolée et à 1.642,74 € pour un pensionné vivant en ménage.

En ce qui concerne la cotisation de solidarité, il s'agit d'une retenue à caractère social dont le taux est progressif et peut aller d'un minimum de 0,5 % à un maximum de 2%.

Il est à noter que depuis de nombreuses années, les retraités à carrière mixte ne payaient des cotisations sociales que sur le montant de leur pension belge (dans certains cas, le calcul de la cotisation était même uniquement fait sur la pension en relation avec le service militaire. En effet, pour les retraités frontaliers à carrière mixte, plus aucune retenue sociale n'est effectuée par la caisse de pension luxembourgeoise (CNAP) vu que ces retraités sont juridiquement des assurés belges.

En introduisant le nouveau Règlement européen 883/2004, le système a été modifié et l'ONP peut à l'avenir calculer le montant des cotisations sur le total des retraites perçues.



Änderungen für pensionierte belgische Grenzgänger gültig ab dem 1. Januar 2013

Seit dem 1. Januar wendet das belgische Landesrentenamt (ONP) einen Artikel der europäischen Verordnung 883/2004 über die Koordination der Sozialversicherungssysteme an. Diese Verordnung trat übrigens am 1. Mai 2010 in Kraft.

Alle Rentner mit **gemischter Laufbahn** (die also eine oder mehrere Renten aus dem Ausland zusätzlich zu ihrer belgischen Rente empfangen), **die in Belgien wohnhaft sind**, sind von der neuen Maßnahme betroffen.

Die Änderung besteht darin, dass diese Rentner in Zukunft einen Beitrag zur Kranken- und Invalidenversicherung (AMI – Assurance Maladie-Invalidité) auf die gesamte Rente, die sie empfangen, leisten müssen. Neben diesem AMI-Beitrag wird ebenfalls ein „Solidaritätsbeitrag“ erhoben, wenn die Summe der Renten einen gewissen Grenzwert überschreitet.

Der AMI-Beitragssatz beträgt 3,55 %, wenn die Summe der Renten sich brutto über 1.386,11 € für einen Alleinstehenden und über 1.642,74 € für einen Rentner, der in einem Haushalt lebt, beläuft.

Im Falle des Solidaritätsbeitrages handelt es sich um eine Sozialabgabe, dessen progressiver Satz sich zwischen mindestens 0,5 % und höchstens 2 % ansiedeln kann.

Es sei dazu bemerkt, dass die Rentner mit gemischter Laufbahn seit vielen Jahren Sozialbeiträge lediglich auf ihre belgische Rente leisteten. In manchen Fällen wurde der betreffende Beitrag lediglich auf die Rente im Zusammenhang mit dem Militärdienst berechnet. Bei den pensionierten Grenzgängern mit gemischter Laufbahn wurde keine Abschöpfung seitens der Luxemburger Rentenkasse (CNAP) vorgenommen, weil diese Rentner aus rechtlicher Sicht belgische Rentenversicherte sind.

Mit der Einführung der neuen EU-Verordnung 883/2004 wurde das System geändert. Das Landespensionamt kann fortan die Höhe der Beiträge ausgehend von allen empfangenen Renten berechnen.

Making Luxembourg

Les années se suivent et se ressemblent ...



Chaque année, l'Union européenne met un thème à l'honneur : tantôt une année des bénévoles, tantôt une année du vieillissement actif, sans oublier l'année de lutte contre la pauvreté. Des années européennes, cela s'entend. 2013 est l'année européenne du citoyen.

Ces années vont et viennent, avec un brin d'activisme ici, une exposition par là et déjà l'année suivante elle s'annonce avec un autre thème. Tout laisse à penser qu'il ne s'agirait rien de plus que d'une autopromotion plus ou moins réussie de la Commission Européenne.

2013 : année européenne du citoyen

Aurons-nous cette année encore une fois droit au show habituel ? Sans beaucoup de conviction, l'année a été soutenue au niveau européen par un budget dix fois inférieur à celui de l'année précédente, consacrée au vieillissement actif. Les années européennes sont habituellement soutenues par le gouvernement, mais on ignorait toujours début février quel ministère serait « compétent » pour cette année.

Dès octobre 2012, un large spectre d'organisations de la société civile se sont regroupées dans une alliance 2013 (Allianz2013) et ont émis le souhait de savoir qui serait leur interlocuteur du côté du gouvernement.

L'approche luxembourgeoise répondait à une initiative précédente, dans le cadre de laquelle plus de 50 réseaux européens s'étaient associés au sein d'une alliance pour cette année du citoyen. Un manifeste exposant les défis au niveau européen a été rédigé.

L'alliance luxembourgeoise s'était donnée pour mission d'élaborer un document traitant de la collaboration active au sein de la société et de la politique, adapté à la situation luxembourgeoise. Ce document a été adopté le 16 janvier 2013 par les partenaires de l'alliance 2013.



Les textes et le calendrier sont disponibles sur la page Internet www.alliance2013.lu, où se trouvent également les contributions et prises de position des parlementaires européens luxembourgeois.

Plus que des mots ?

Ces préoccupations devraient être abordées tout au long de l'année dans le cadre d'articles, de conférences et de forums de discussion.

Citons quelques thèmes au hasard :

- La liberté d'association est un droit fondamental. Au Luxembourg, cette question est principalement réglée par une loi de 1928, qu'il serait grand temps de revoir.
- Les débats sur la constitution sont menés depuis des années dans les salles feutrées de la chambre des représentants. La population respectivement la société civile ne devrait-elle pas être impliquée dans une réforme aussi profonde ?
- La participation des étrangers résidant ici aux processus de décision, supprimant ainsi un déficit démocratique existant.
- La protection des données personnelles.
- L'amélioration de la loi sur la nationalité.

Oser plus de démocratie

Une première initiative, très prometteuse, s'est tenue le 29 janvier 2013 à la Chambre du Commerce, sous le thème « Quel droit de vote pour les étrangers » ?

Une enquête d'opinion de TNS ILReS a montré qu'il règne au sein de la population un large consensus sur le principe de la participation des citoyens étrangers au processus législatif, voire aux élections du parlement. Jusqu'à présent, cette participation à la plus haute instance politique était liée à la possession ou non de la nationalité luxembourgeoise. Mais le Traité de Maastricht a créé en 1993 une première rupture menant à des droits politiques basés sur la résidence, selon le principe qu'en tant que citoyen, on est également concerné de telle ou telle manière par les décisions prises au niveau local.

Qu'on soit ou non Luxembourgeois, les préoccupations relatives au bien-être et à la qualité de vie nous concernent tous. Il est donc normal que nous soyons tous impliqués dans le choix des responsables politiques. « Maastricht » a introduit le droit de vote aux communales pour les citoyens titulaires d'un passeport européen, le Luxembourg l'a élargi à tous les étrangers vivant ici, qu'ils proviennent d'un pays membre de l'UE ou d'ailleurs.

Comme nous le savons tous, cette nouvelle conception de la démocratie n'a nulle part ailleurs la même envergure qu'au Luxembourg. Par ailleurs, nous savons également qu'il n'y a que chez nous que le bien-être et les ressources fiscales à redistribuer sont produits pour un tiers par les nationaux et pour deux tiers par les étrangers.

De même, il n'y a que très peu de pays au monde qui ont osé faire le pas de permettre aux étrangers de participer au processus de décision jusqu'à pouvoir élire les législateurs. Bien qu'on retrouve des proportions d'étrangers similaires ailleurs, comme par exemple dans les pays du Golfe. Ces pays ne peuvent guère servir d'exemple de démocratie. Sans même parler des droits des femmes. C'est d'ailleurs en cette matière que le Luxembourg fut à nouveau un précurseur lorsqu'il introduisit en 1919, soit 26 ans avant la Grande Nation, le droit de vote pour les femmes.

Une nouvelle avancée : Making Luxembourg

Pourtant, le monde merveilleux du Luxembourg n'est pas sans zones d'ombre. Nous ne pouvons ignorer le racisme naissant dans nos contrées, qu'on retrouve notamment sur les réseaux sociaux, sur Internet et sur Facebook par exemple. La police et le parquet y sont pourtant particulièrement attentifs, et plusieurs auteurs « racistes » ont déjà comparu en justice.

Si le racisme devait gagner du terrain au Luxembourg, cette évolution pourrait avoir des conséquences dévastatrices pour l'ensemble de la société. Pour parer à cette éventualité, une large coalition, diversifiée, s'est constituée sous la dénomination « Making Luxembourg », à l'initiative de l'ASTI. Le site Internet www.makingluxembourg.lu a été spécialement créé à cette occasion, où il est par exemple possible de commander un T-shirt ou un Sweatshirt, pour lesquels il n'y a pas que la taille et la couleur qui comptent. L'objectif est de témoigner de la diversité de sa propre identité, en partageant les 100 % en trois caractères, avec par défaut 0 % de racisme. Le total donne 100 % Lëtzebuerg. Nos différences contribuent d'une manière ou d'une autre à la vie en communauté !

WE MAKE LUXEMBOURG.



SOLIDARITÉ AMPLAZ RASSISMUS
MAKINGLUXEMBOURG.LU

Making Luxembourg

Alle Jahre wieder....



Die Europäische Union widmet Jahr für Jahr einem Thema. Hier ein Jahr der Freiwilligen, da ein Jahr des aktiven Alters ohne das Jahr der Bekämpfung der Armut zu vergessen. Europäische Jahre, wohlverstanden. 2013 nun das europäische Jahr des Bürgers.

Die Jahre kommen und gehen, ein bisschen Aktivismus hier, eine Ausstellung da und schon kommt das nächste Jahr, das nächste Thema. Man kommt nicht an der Feststellung vorbei, das Ganze sei nicht viel mehr als eine mehr oder weniger gelungene Selbstdarstellung der EU-Kommission.

2013: Europäisches Jahr der Bürger

Sollte es diesmal zur selben Show kommen? Ohne viel Überzeugung wurde das Jahr auf EU Ebene angeschoben mit einem Budget, das 10-mal kleiner war als dasjenige des vorigen Jahres des aktiven Alters. Werden europäische Jahre gewöhnlich von Regierungsseite gesteuert, so war Anfang Februar 2013 immer noch nicht klar welches Ministerium für dieses Jahr „zuständig“ sei.

Ab Oktober 2012 hatte sich ein breites Spektrum von Organisationen der Zivilgesellschaft in einer Allianz2013 zusammengeschlossen und wollte wissen wer regierungsseitig der Ansprechpartner sei.

Der Luxemburger Ansatz entsprach einer vorangegangenen Initiative in welcher sich mehr als 50 europäische Netzwerke zu einer Allianz für dieses Bürgerjahr zusammengeschlossen hatten. Hier wurde ein Manifest erarbeitet welches die Herausforderungen auf europäischer Ebene herauschälte.

Die Luxemburger Allianz gab sich eine Hausaufgabe, nämlich ein für die Luxemburger Situation angepasstes Dokument zur aktiven Mitarbeit in Gesellschaft und Politik zu erarbeiten. Dieses Dokument wurde am 16. Januar 2013 von den Partnern der Allianz2013 verabschiedet.



Texte und Kalender können auf der Internetseite **www.alliance2013.lu** eingesehen werden. Auch inhaltliche Beiträge und Stellungnahmen der Europaparlamentarier aus Luxemburg findet man auf dieser Webseite.

Mehr als Worte ?

Diese Anliegen sollen übers Jahr thematisiert werden über Beiträge, Konferenzen und Diskussionsforen.

Greifen wir einige heraus:

- Vereinigungsfreiheit ist ein Grundrecht. In Luxemburg wird dies hauptsächlich durch ein Gesetz von 1928 geregelt. Hier wäre es höchste Zeit nachzubessern,
- Die Verfassungsdebatte findet seit Jahren im stillen Kämmerlein der Abgeordnetenversammlung statt. Sollte bei einer so tiefgreifenden Reform nicht die Bevölkerung resp. die Zivilgesellschaft mit einbezogen werden?
- Die Beteiligung an Entscheidungsprozessen der hier wohnenden Ausländer um somit ein bestehendes Demokratiedefizit zu beheben,
- Der Schutz der persönlichen Daten,
- Das Nachbessern des Nationalitätengesetzes .

Mehr Demokratie wagen

Eine erste, vielversprechende Initiative fand am 29. Januar 2013 in der Handelskammer statt, unter dem Thema „Welches Wahlrecht für Ausländer?“

Eine Meinungsumfrage von TNS ILReS zeigte, dass es innerhalb der Bevölkerung eine breite Zustimmung zum Prinzip der Beteiligung ausländischer Mitbürger an der gesetzgeberischen Gestaltung, lies an den Parlamentswahlen gibt. Gewiss, bisher war diese höchste politische Beteiligung an die Luxemburger Staatsbürgerschaft gebunden. Doch hat der Europäische Vertrag von Maastricht hat hier 1993 einen ersten Durchbruch geschafft in Richtung politische Rechte auf Grund der Residenz, nach dem Prinzip, dass man als Bürger von den Entscheidungen vor Ort so oder so betroffen ist.

Ob Luxemburger oder Nicht-Luxemburger, die Sorge um Wohlbefinden und Lebensqualität betrifft alle, somit macht es auch Sinn, dass alle an der Wahl der politischen Verantwortlichen beteiligt werden. „Maastricht“ hat kommunales Wahlrecht für Bürger mit EU Pass eingeführt, Luxemburg hat es auf alle hier lebenden Ausländer - ob aus einem EU-Land oder von weiter her - ausgedehnt.

Wie wir alle wissen, hat dieses neue Demokratieverständnis nirgends das gleiche Ausmaß als in Luxemburg. Wir wissen auch, dass nirgendwo sonst Wohlstand und Steueraufkommen zum Umverteilen zu einem Drittel von Luxemburgern und zu zwei Drittel von Nicht-Luxemburgern aufgebracht werden.

Noch gibt es nicht viele Länder auf der Welt, die den Schritt gewagt haben Ausländern in dem Maß Mitbestimmung einzuräumen, dass sie die Gesetzgeber mit wählen können. Ähnlich hohe Ausländeranteile findet man zwar noch, zum Beispiel in den Golfstaaten. Diese können jedoch kaum als demokratische Musterbeispiele angeführt werden. Von Rechten für Frauen gar nicht zu sprechen. Gerade auf dieser Ebene war Luxemburg wiederum Vorreiter als es 1919 – ganze 26 Jahre vor der Grande Nation – das Frauenwahlrecht einführte.

Noch eine Schiene : Making Luxembourg

Nun ist die schöne Welt Luxemburg nicht frei von Schattenseiten. Als solche muss man auch die aufkeimende Fremdenfeindlichkeit hier im Lande ansehen. Man findet sie besonders in sozialen Netzwerken auf Internet und Facebook zum Beispiel. Polizei und Staatsanwaltschaft sind hier jedoch besonders wachsam und mehrere fremdenfeindliche „Autoren“ kamen schon vor Gericht

Würde sich Rassismus in Luxemburg ausdehnen, so dürfte dies verheerende Folgen für die gesamte Gesellschaft haben. Um dem vorzubeugen, hat sich eine breit gefächerte Koalition unter dem Namen „Making Luxembourg“, auf Initiative von ASTI, zusammengeschlossen. Wiederum gibt es hier eine spezielle Internetseite www.makingluxembourg.lu.

Hier kann man sich zum Beispiel ein T-Shirt oder ein Sweatshirt auf Maß bestellen, wobei Maß nicht nur Taille und Farbe betrifft. Es geht darum die Vielschichtigkeit der eigenen Identität zu bekunden, indem man die 100 Prozent auf 3 Eigenschaften verteilt, Null Prozent Rassismus ist Standard. Das Total ergibt 100 Prozent Lëtzebuerg. Unsere Verschiedenheiten tragen so oder so zu einem Gemeinsamen bei!



REGARDS SUR

les femmes dans des professions atypiques



www.media3000.at / pixelio.de

Invitation

Les délégué-e-s politiques, les membres des commissions consultatives et les responsables des services à l'égalité entre femmes et hommes sont cordialement invité-e-s à participer au projet du CNFL.

Personne de contact:

Monique Stein

Responsable du service

„Politique communale à l'égalité entre femmes et hommes“

Tél: 29 65 25 | Fax: 29 65 24

Objectifs du projet:

- accroître, au niveau local et national, la visibilité des femmes exerçant un métier atypique;
- promouvoir la diversification des choix professionnels des femmes;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans leur entreprise.

Votre mission:

- identifier des femmes susceptibles de participer au projet c.-à-d. exerçant une profession où les femmes sont actuellement encore peu représentées; ces femmes peuvent ou bien habiter votre commune ou bien y travailler;
- dresser le portrait de ces femmes sur base du formulaire d'entretien ci-après et illustrer le portrait par une ou plusieurs photos;
- avant la fin mai 2013, transmettre les portraits par voie électronique au CNFL;
- organiser dans votre commune une action de votre choix pour faire connaître les portraits que vous aurez dressés; Si vous projetez p.ex. une exposition, vous pouvez éventuellement élargir l'éventail des métiers en présentant aussi des femmes exerçant des professions plus traditionnelles.

Notre contribution:

- le CNFL se tient à votre disposition pour vous conseiller dans votre démarche; il publie également sur son site Internet www.cnfl.lu une rubrique spéciale avec les informations sur le projet;
- le CNFL regroupera les portraits recueillis selon les catégories des professions,
- le CNFL publiera sur Internet une synthèse de portraits de femmes exerçant une profession atypique; il en informera un large public et notamment les organismes en charge de l'orientation scolaire et professionnelle;
- le CNFL réalisera une exposition ambulante avec certains de ces portraits; cette exposition sera gratuitement mise à disposition des communes intéressées.

Les acteurs sur le plan local

- les organes communaux d'égalité entre femmes et hommes avec le soutien des administrations communales et des conseils communaux;
- des organismes locaux intéressés p.ex. Photo-club, entreprises, organisations féminines.

L'action „Regards sur les femmes dans les professions atypiques“ ne pourra porter ses fruits que si un grand nombre de communes y participent. Chaque commune décidera du nombre de portraits à envoyer au CNFL. Toutes les contributions seront les bienvenues, qu'il s'agisse d'un ou de deux portraits ou d'un plus grand nombre.

Vos portraits de femmes exerçant des professions atypiques doivent être transmis au CNFL par voie électronique avant la fin mai 2013. Pour des raisons d'organisation, les communes voudront bien confirmer leur participation au projet avant le 31 janvier 2013

FORMULAIRE D'ENTRETIEN

REGARDS SUR

les femmes dans des professions atypiques

Informations préliminaires :

Nom : _____

Prénom : _____

Études/Formation : _____

Profession : _____

Âge : _____ ans

Enfants : _____

Commune : _____



www.media

Motivations et perceptions

- Comment vous est venue l'idée de vous orienter vers une profession où les femmes sont encore peu présentes? Qu'est-ce qui vous attirait plus particulièrement?
- Au moment du choix, est-ce qu'il y avait certains aspects qui vous ont fait hésiter?
- Est-ce que votre activité professionnelle correspond à ce que vous aviez imaginé?
- Comment votre famille, vos amis vous perçoivent-ils?

Activité professionnelle

- Veuillez décrire brièvement votre travail.
- Quelles qualités faut-il avoir pour exercer votre métier?
- En cas de difficultés, quelles stratégies utilisez-vous pour les surmonter ?

Appréciation personnelle

- Selon vous, le fait d'être une femme est-il un handicap lorsque l'on veut exercer ce métier?
- Comment expliquez-vous qu'il y ait encore très peu de femmes à choisir cette profession?
- Que devrait-on changer pour la rendre plus accessible et plus attrayante aux femmes?
- Quel message adressez-vous aux jeunes filles qui sont en train de s'orienter professionnellement?



Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

LCGB-Retraités

Réunion du comité

Le comité du LCGB-Retraités Seniors siégeait le 14 février 2013 dans la centrale du LCGB à Luxembourg.

Les différents thèmes traités tournaient particulièrement autour du « Conseil supérieur des personnes âgées » dont le seul problème des dirigeants des maisons de retraite était d'animer les seniors valides au bénévolat, pour s'occuper des personnes plus âgées. Le problème capital des seniors est que les personnes, qui sont capables de payer les prix des maisons de retraite, sont en diminution permanente.

Un projet de la Fédération Européenne des Retraités et des Personnes Agées (FERPA) s'est occupé de l'Assurance dépendance, qui ne fonctionne actuellement que dans trois pays européens (Belgique, Allemagne, Luxembourg).

D'autres sujets à l'ordre du jour étaient les nouveautés de la Caisse Nationale de Santé (CNS), le tiers payant social et les pensions complémentaires (2^e pilier).



LCGB-Rentnerverband

Vorstandssitzung

Am 14. Februar 2013 tagte der Vorstand des LCGB-Rentnerverbandes in der LCGB-Zentrale in Luxemburg.

Die verschiedenen behandelten Themen drehten sich hauptsächlich um den „Conseil supérieur des personnes âgées“, wo die Vertreter der Altenheime scheinbar sonst keine Sorgen haben, als den Freiwilligendienst in den Altenheimen zu fördern. Das zukünftige Problem wird aber sein, dass immer weniger Senioren die Kosten dieser Heime bezahlen können.

Ein Projekt des Europäischen Verbands der Rentner und älteren Menschen (FERPA) behandelte die Pflegeversicherung, die zurzeit nur in drei europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Luxemburg) besteht.

Weitere Themen waren die Neuerungen im Bereich der Gesundheitskasse (CNS), der soziale „tiers payant“ (Zahlung durch Drittperson) sowie die Zusatzpensionsversicherungen (2. Säule).



Schreinerei

Möbel restaurieren
Möbel nach Maß bauen
Geräteschuppen
Grillbuden nach Kundenwunsch
Holzterrassen anlegen
Gartenmöbel
Insektenhotel nach Maß

Reinigungsarbeiten

Alle Reinigungsarbeiten im und ums Haus
Sporthallen und Vereinsräume sauber halten

Bauarbeiten

Malerarbeiten
Maurerarbeiten
Fliesenlegen
kleine Reparaturarbeiten im und ums Haus
Sanitärarbeiten
Keller- und Speichereintrümpelung



**Dies ist nur eine Auswahl an Arbeiten, die wir anbieten,
für weitere Infos und Kostenvoranschläge rufen Sie uns an!**

27 33 44 - 1

info@proactif.lu

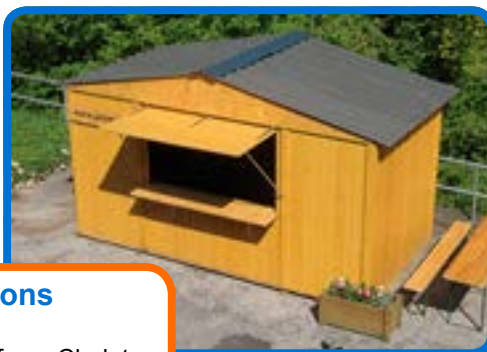
Gartenarbeiten

Rasenmähen
Hecken schneiden
Blumenrabatte anlegen und pflegen
Hecken pflanzen
Instandhaltung von Gärten

Forstarbeiten

Ardennerpferde

Kutschfahrten
Waldarbeiten mit Pferden



Chalets und Pavillons

Vermietung und Verkauf von Chalets und Pavillons für Privat- oder Vereinsveranstaltungen

Biogartenbau

Anbau und Verkauf von biologischem Obst- und Gemüse





Fränz LOMEL

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

Hat der 1. Mai als Tag der Arbeit noch Bedeutung?

Der 1. Mai ist in Luxemburg ein gesetzlicher Feiertag. In den letzten Jahren verlor sich in vielen Köpfen die ursprüngliche Bedeutung des 1. Mai-Tages, gewollt oder ungewollt. Der 1. Mai wurde mehr und mehr zu einem Feiertag für die ganze Familie und unter Freunden. Häufig wird den Gewerkschaften vorgeworfen, dass sich der 1. Mai zu einem Folkore-Tag entwickelt hat. Dieser Vorwurf ist teils nachzuvollziehen, da in unseren „modern entwickelten Ländern“ der eigentliche Kampftag verstärkt den Freizeitinteressen weichen musste.

Doch die eigentliche Bedeutung dieses Tages ist nach wie vor der Tag der Arbeit oder Kampftag der Arbeiterbewegung. Mehr denn je stellen Gewerkschaften auf betrieblichem und politischem Plan eine ganze Reihe von Forderungen im Interesse der Arbeitnehmerschaft und kämpfen gegen soziale Ungerechtigkeiten.

Der 1. Mai ist nicht nur ein traditioneller Akt. Jedes Jahr bewegt der LCGB für seine 1. Mai-Kundgebung über tausend Beschäftigte, Delegierte, Militanten und Sympathisanten. Auch wenn es sich hier um eine friedliche Bewegung handelt, so enthält die Rede des LCGB-Nationalpräsidenten

konkrete Forderungen, Beanstandungen und Vorschläge an die Luxemburger Politiker und Patronatsvertreter. Viele Menschen haben heutzutage prekäre Arbeitsverhältnisse. Immer mehr Menschen haben unsichere Jobs, die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen sind permanent steigend, die Armut in Luxemburg wächst zusehends, ... Armut im reichen Luxemburg? Durch die Krise der letzten Jahre ging die in Luxemburg langgewährte und international gepriesene Sicherheit zusehends verloren. Die Gewerkschaften unterstützen die Arbeitnehmer und ihre Familie und sind oft deren letzter Anker, um in irgendeiner Form aus dem gesellschaftlichen Schlamassel heraus neu Fuß zu fassen.

Am 1. Mai verweist der LCGB öffentlich auf seine Rolle und Verantwortung. Ein Bild der Stärke kann eine Gewerkschaft allerdings nur durch eine massive Teilnahme und ein reges Interesse abgeben. Dieses Jahr trifft sich der LCGB im Süden des Landes, in Zolwer. Am 1. Mai wird es wieder eine Vielfalt an Themen geben, die es gilt öffentlich zur Sprache zu bringen und anzuprangern. Der LCGB versteht sich als Sprachrohr zu den Themen Arbeit und Soziales, Politik, Gesundheit, Erziehung und Bildung.

Die LCGB-Verantwortlichen haben in den letzten Jahren ihre Vorgehensweise in dem Sinn abgeändert, dass nicht nur Kritik ausgeübt wird, sondern konkret an Lösungsvorschlägen im Interesse aller in Luxemburg Beschäftigten gearbeitet wird.

Den politischen Verantwortungsträgern muss in ihrem Wirkungsfeld Einhalt geboten werden. Ohne Gewerkschaften oder Patronatsvertreter hätten die Politiker freie Hand. Die Gewerkschaften haben eine wichtige Rolle zu spielen. Darum bleibt der 1. Mai auch in unseren modernen Zeiten ein Protesttag. Die Gewerkschaften haben ihre Rolle in der Vergangenheit gespielt und werden ihre Rolle auch weiter in der Zukunft spielen. Die Gewerkschaften sind die Stimme für soziale Gerechtigkeit und Arbeit, ein Grundrecht eines jeden Menschen.

Der 1. Mai 2013 steht vor der Tür. Wie in der Vergangenheit ruft der LCGB auch dieses Jahr zu einer zahlreichen Teilnahme in Zolwer auf. Ihr alle seid die Vertreter der Arbeitnehmerschaft, zeigt eure Stärke und verschafft euch Gehör gegenüber der Politik und den Patronatsverbänden. Die Teilnahme soll keine Pflichtübung sein, es ist ein entscheidendes Recht von großer Bedeutung, eine Möglichkeit euren Forderungen, Interessen und Überzeugungen Gehör zu verschaffen.

Wir sind Gewerkschaftler sind keine Stubenhocker, wir wollen das Sozialleben konkret mitgestalten und uns nicht gedankenlos bei der Umsetzung politischer Wahlversprechen ausruhen.



DATES À NOTER :

Samedi, le 4 mai 2013 à 7 heures 30 :

Messe de l'Octave du LCGB à la Cathédrale Notre-Dame de Luxembourg

Dimanche, le 5 mai 2013 à 15 heures :

Procession de clôture à Luxembourg

TERMINE ZUM NOTIEREN:

Samstag, den 4. Mai 2013 um 7 Uhr 30 :

Oktavemesse des LCGB in der Kathedrale unserer lieben Frau von Luxembourg

Sonntag, den 5. Mai 2013 um 15 Uhr :

Schlussprozession in Luxembourg

Une section portugaise du LCGB sera prochainement fondée

Le 25 janvier 2013 a eu lieu au bureau INFO-CENTER du LCGB à Wasserbillig une réunion préparatoire pour la fondation d'une section portugaise du LCGB. La réunion fondatrice de cette nouvelle section pour nos co-citoyens d'origine portugaise a été fixée au 11 avril 2013.

Les militants du LCGB qui s'engagent activement pour la mise en place de cette section ont d'ores et déjà décidée d'organiser une première action concrète. Pour la première fois, le LCGB participera cette année-ci à la procession de Notre Dame de Fátima à Wiltz, le jour de l'Ascension (9 mai 2013).

Les mêmes militants seront également présents sur le stand du LCGB au 30^e Festival des Migrations qui aura lieu les 16 et 17 mars 2013 à LuxExpo au Kirchberg.

Pour conclure, toute personne intéressée à soutenir activement de la nouvelle section portugaise du LCGB est la bienvenue. Pour cela, il vous suffit de contacter le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL au numéro téléphone **49 94 24-214** ou par email (**flomel@lrgb.lu**).

Die Gründung einer portugiesischen Sektion des LCGB läuft auf Hochtouren

Am 25. Januar 2013 fand im LCGB INFO-CENTER Büro in Wasserbillig eine Vorbereitungssitzung für die Gründung einer portugiesischen Sektion des LCGB statt. Die Gründungssitzung dieser neuen Sektion für unsere Mitbürger portugiesischer Herkunft wird am 11. April 2013 stattfinden.

Die LCGB-Militanten, die aktiv an der Gründung dieser Sektion arbeiten, bereit schon jetzt eine erste konkrete Aktion vor. Zum ersten Mal wird der LCGB sich dieses Jahr an Christi Himmelfahrt (9. Mai 2013) an der Prozession zur Jungfrau von Fátima in Wiltz beteiligen.

Dieselben Militanten werden auch am LCGB-Stand anlässlich des 30. Festival des Migrations, der am 16. und 17. März 2013 in LuxExpo auf Kirchberg stattfindet, zugegen sein.

Abschließend sei erwähnt, dass jeder der daran interessiert ist tatkräftig die neue portugiesische LCGB-Sektion zu unterstützen, herzlich willkommen sind. Sollte dies der Fall sein, können Sie diesbezüglich den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL unter der Telefonnummer **49 94 24-214** oder per Email (**flomel@lrgb.lu**) kontaktieren.



LCGB-Sektion Hobscheid Generalversammlung 2012

Wie jedes Jahr stand im Mittelpunkt der diesjährigen Generalversammlung LCGB-Sektion Hobscheid die Ehrung langjähriger Militanten.

Der Präsident des LCGB-Südbezirks Fernand SEYLER betonte wie wichtig die Gewerkschaftsarbeit besonders in den heutigen Krisenzeiten ist.



LCGB-Sektion Bettemburg Generalversammlung 2012

In der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Bettemburg unterstrich Sektionspräsident Alain LILTZ, dass die Sektionsmitglieder sich im Interesse der Arbeitnehmer um sozialpolitische Anliegen und konkrete Probleme vor Ort in den verschiedenen Betrieben der umliegenden Ortschaften und Industriezonen kümmern.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY gab den versammelten Mitgliedern anschließend einen Überblick der kommenden Schwerpunkte der Gewerkschaftsarbeit des LCGB auf nationaler Ebene.



LCGB-Sektion Préizerdau

Generalversammlung 2013

Die im Jahre 1950 gegründete LCGB-Sektion Préizerdau hielt am 13. Januar 2013 im Restaurant der Beckericher Mühle ihre jährliche Generalversammlung ab.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY referierte über die Sozialwahlen 2013, die wirtschaftliche Krise, die betrieblichen Probleme am Arbeitsmarkt, das Problem der Arbeitslosigkeit und gab Erläuterungen über die Rentenreform, welche am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist.



LCGB-Sektion Rümelingen

Generalversammlung 2013

In der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Rümelingen wies Sektionspräsident Romain HEINZ darauf hin, dass im November 2013 Sozialwahlen stattfinden. In diesem Zusammenhang tritt der LCGB mit zehn klaren Engagements an.

Abschließend referierte der stellvertretende Generalsekretär Fränz LOMEL über politische Aktualitätsthemen und rief die Sektionsmitglieder dazu auf, sich zahlreich an der diesjährigen 1. Mai-Kundgebung des LCGB in Zolver zu beteiligen.



LCGB-Sektion Differdingen

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY wurde zum Ehrenpräsidenten der Sektion ernannt

Am 2. Februar 2013 fand die jährliche Generalversammlung der LCGB-Sektion Differdingen im Hall de la Chiers statt. Neben 100 Mitgliedern und führenden Vertretern der LCGB-Direktion, hatten sich zahlreiche Vertreter der anderen Sektionen des LCGB-Südbezirks in Differdingen eingefunden.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hielt die, von allen aufmerksam verfolgte, Gastrede. Anlässlich dieser Generalversammlung wurde Patrick DURY, auf einstimmigen Vorschlag des Vorstandes, zum Ehrenpräsidenten der Sektion Differdingen ernannt. Er hatte als damaliger Präsident Differdingens die LCGB-Sektion neu belebt.

Abschließend nahmen alle Teilnehmer an einem gemeinsamen Abendessen, das den treuen Mitgliedern von der Sektion spendiert wurde, teil.



LCGB-Sektion Schifflingen Generalversammlung 2013

Auf der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Schifflingen unterstrich Sektionspräsident Roby SCHADECK, dass Gewerkschaften nicht nur in Krisenzeiten gefordert sind damit der Solidaritätsgedanke im Mittelpunkt steht.

LCGB-Nationalpräsident betonte in seinem Referat die Notwendigkeit willensstarker Gewerkschaften und kommentierte diesbezüglich Fragen der sozialen Kohäsion, die Veränderungen in der Banken- und Finanzwelt, die schleichende Desindustrialisierung Luxemburgs sowie die prekäre und für ihn alarmierende Situation auf dem Arbeitsmarkt, wo es mehr denn je gilt neue Wege einzuschlagen.



LCGB-Sektion Mersch Generalversammlung 2013

Auf der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Mersch konnte Sektionspräsident Roger LUTGEN über 70 Mitglieder, Gäste, Jubilare und Freunde aus Nachbarsektionen begrüßen.

Der Präsident des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum erinnerte an den Stellenwert der Sozialwahlen, die im November 2013 stattfinden werden.

Der Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Alain RASSEL sprach über aktuelle Themen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Renten an.



LCGB-Sektion Niederdonven Generalversammlung 2013

In der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Niederdonven wies Sektionspräsident Jean LUDWIG darauf hin, dass die Gewerkschaften angesichts der Wirtschaftskrise auch dieses Jahr große Herausforderungen zu meistern haben werden.

Der neue LCGB-Generalsekretär Fränz LOMEL ging in seinem Referat über aktuelle gewerkschaftliche Themen insbesondere auf die notwendige Arbeit im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit ein.



LCGB-Sektion Kaundorf/Harlingen Generalversammlung 2013

Gut besucht war die diesjährige Generalversammlung der LCGB-Sektion Kaundorf/Harlingen im Festsaal „an der Lee“ in Kaundorf. Eingangs hieß Sektionspräsident Emy KOEUNE die Anwesenden willkommen, darunter viele Kollegen der Nachbarsektionen.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erläuterte in seinem Referat die anstehenden Arbeiten der Gewerkschaft, die vor großen Herausforderungen stünde. Die wachsende Arbeitslosigkeit insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit bereite dem LCGB viel Kopfzerbrechen.



LCGB-Sektioun Buerglënster

Generalversammlung 2013

Den 8. Februar 2013 hat d'LCGB-Sektioun Buerglënster op seng Generalversammlung an de « Restaurant-Café Dohm » agelueden.

De Sektiounspresident Henri NIESEN huet nieft enger Rei vun Sektiounsmemberen den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL an d'Kollegen Jean LUDWIG an Erny HOFFMANN vun der Nopeschsektioun Nidderdonwen konnter begrëssen.

Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL ass a sengem Referat ënner anerem op déi intern Ëmstrukturéierung vum LCGB agangen an huet och aktuell Themen ewéi d'Situatioun um Aarbechtsmaart an d'Jugendarbeitslosigkeit ugeschwat.



AGENDA

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft
19. März 2013	19:00	Informationsowend Norden: "Steiererklärung 2012"	Poarhus, Woltz
20. März 2013	19:00	Informationsabend "Burnout" der LCGB-Sektion Saarland	Hotel Mosaik, Nennig (Deutschland)
21. März 2013	19:00	Informationsowend Osten/Zentrum: "Steiererklärung 2012"	"An der Schoul", Lenningen
12. Abrëll 2013	19:00	LCGB-Gewerkschaftsrot "Presentatioun vun den LCGB-Kandidaten fir d'Chambre des Salariés"	Centre polyvalent „Gaston Stein“, Junglinster
13. Abrëll 2013	6:30	LCGB-Sektioun Diddeleng: Visite vum "Auto & Technik Museum"	Sinsheim (Deutschland)
1. Mee 2013	8:00	I.Mee-Feier vum LCGB zu Zolwer	Ecole 2000, Zolwer
4. Mee 2013	7:30	Oktavmass vum LCGB	Kathedral Notre-Dame, Lëtzebuerg
5. Mee 2013	15:00	Oktavschlussprozesssioun an der Stad	Kathedral Notre-Dame, Lëtzebuerg
5. Mee 2013	14:00	Schlussprozesssioun zu Dikrech	Dekanatskierch, Dikrech
20. Mee 2013	15:00	LCGB-Sektioun Woltz um Corso vum Genzefest	Woltz
16. Juni 2013	11:00	Familjefest vum LCGB-Bezirk Norden	Centre culturel Hennesbau, Nidderfeelen
20. Juni 2013	19:00	Table ronde du LCGB "Le modèle social luxembourgeois de demain"	Rockhal, Esch/Alzette

GENERALVERSAMMLUNGEN 2013

Datum	Auerzäit	Generalversammlung	Uertschaft	Riedner
BEZIERK NORDEN				
6. Abrëll 2013		LCGB-Sektion Klierf		LOMEL Francis
BEZIERK OSTEN/ZENTRUM				
20. März 2013	18:00	LCGB-Sektion Saarland	Hotel Mosak, Nennig	DURY Patrick
22. März 2013	19:30	LCGB-Sektioun Réimech	Veräinshaus, Réimech	LOMEL Francis
23. März 2013	19:00	LCGB-Sektioun Walfer	Restaurant "La Riviera", Walfer	
5. Abrëll 2013	19:00	LCGB-Sektioun Uelzecht/Syrdall	Parzentrum, Sandweiler	DURY Patrick
6. Abrëll 2013	19:30	LCGB-Sektion Mondorf	Restaurant Kohn, Altwies	LOMEL Francis
BEZIERK OSTEN/ZENTRUM				
22. März 2013	19:30	LCGB-Sektioun Gemeng Suessem	Kulturschapp, Éilereng	DURY Patrick
26. März 2013	19:00	LCGB-Sektioun Diddeleng	Centre "Hild", Diddeleng	DURY Patrick

CONGRÈS FÉDÉRAUX 2013 / FACHVERBANDSKONGRESSE 2013

Fédération professionnelle ou structure spécifique / Fachverband oder spezifische Struktur	Date / Datum	Heure / Uhrzeit	Lieu / Ort
LCGB-Industrie	22.03.2013	18:00	Centre civique / Bürgerzentrum, Hesperange
SESF	27.03.2013	18:00	Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale
LCGB-Construction et Artisanat / LCGB-Baugewerbe und Handwerk	07.04.2013	10:00	Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale
LCGB-Reträit / LCGB-Rentnerverband	17.04.2013	15:00	Hall polyvalent, Differdange
SEA	18.04.2013	18:00	Niederanven
LCGB-Femmes / LCGB-Frauen	19.04.2013	19:00	Centre Atert, Bertrange
LCGB-Commerce / LCGB-Handel	24.04.2013	8:00	Centre culturel / Kulturzentrum "Schungfabrik", Kayl-Tétange
LCGB-Secteur Public / LCGB-Öffentlicher Dienst	05.06.2013	19:00	
SESM	08.06.2013	8:00	Espace Réunions, Leudelange
Comité National de la Sécurité et du Gardiennage / Nationales Komitee für Wach- und Sicherheitsdienste	13.06.2013	18:00	Hotel Restaurant Cottage, Dudelange
Commission des Résidents Etrangers / Kommission für ausländische Mitbürger	15.06.2012	9:00	Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale
LCGJ	12.07.2013	18:00	Youth Hostel Luxembourg City

FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés le mercredi 1^{er} mai 2013 (Fête du Travail), du jeudi 9 mai 2013 au vendredi 10 mai 2013 (Ascension) et le lundi 20 mai 2013 (Lundi de Pentecôte).

LCGB-INFO CENTER BÜROS GESCHLOSSEN

Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben geschlossen am Mittwoch, den 1. Mai 2013 (Tag der Arbeit), vom Donnerstag, den 9. Mai 2013 bis zum Freitag, den 10. Mai 2013 (Christi Himmelfahrt) und am Montag, den 20. Mai 2013 (Pfingstmontag).



EcoPrêt

LOGEMENT
ENERGIE
AUTO

Vos économies d'énergie récompensées !



SPUERKEESS

Äert Liewen. Är Bank.

Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Luxembourg, établissement public autonome, 1, Place de Metz, L-2954 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B 30775
www.bcee.lu tél. : (+352) 4015-1

Ausgabe 2013 für Luxemburg

EINKOMMEN- STEUERERKLÄRUNG

LEICHT GEMACHT

Zeile für Zeile, Feld für Feld

Einkommensteuer 2012
Für ansässige und nichtansässige Steuerpflichtige

■ Spezielle Rubriken betreffend:

- die nachlassenden Steuerpflichtigen
- die Besitzer von unrentablen Immobilien

■ Zahlreiche praktische Beispiele

■ Extra-Rubrik „Fragen und Antworten“

■ Ausführliche Darstellung der Steuervorteile

**Ab dem
23. Februar 2013
im Buchhandel
erhältlich**

**Der praktische
Steuerratgeber
für Luxemburg**

**„Steuererklärung
leicht gemacht.
Auch für Einsteiger
ein Kinderspiel.“**

Format A4,
broschiert, 256 Seiten.

ISBN: 978-2-87963-921-5

25€

- Zur Einkommensteuer 2012.
- Für alle im Land und im Ausland ansässigen Steuerpflichtigen sowie Besitzer von Mietimmobilien.
- Mit praktischen Fall- und Rechenbeispielen
- Besonders umfangreiches Kapitel FAQ
- Nutzung steuerlicher Vorteile im Detail.

Erhältlich im Buchhandel. Lieferung bei Überweisung auf das BCEE-Konto von Saint-Paul Luxembourg LU61 0019 1300 6666 4000. Bitte den Titel angeben.

Demnächst auch erhältlich in französischer Sprache:
„La déclaration d'impôt facile“ (Edition 2013 du Luxembourg)

Ebenfalls erhältlich unter: www.editions.lu

Edition 2013 du Luxembourg

LA DÉCLARATION D'IMPÔT

FACILE

Ligne par ligne, case par case

Impôt sur le revenu 2012
Pour résidents et non-résidents

■ Rubriques spéciales concernant:

- les contribuables non résidents et
- les propriétaires d'immobiliés donnés en location
- les personnes exerçant une activité bénévole

■ Encore plus d'exemples faciles et chiffrés

■ Grande rubrique «FAQ»

■ Présentation détaillée des différents avantages fiscaux

NOUVEAU

**Le guide
pratique pour
le Luxembourg**

**«Enfin,
la Déclaration
d'impôt facile»**

Format A4,
brochure, 248 pages.

ISBN: 978-2-87963-930-7

25€

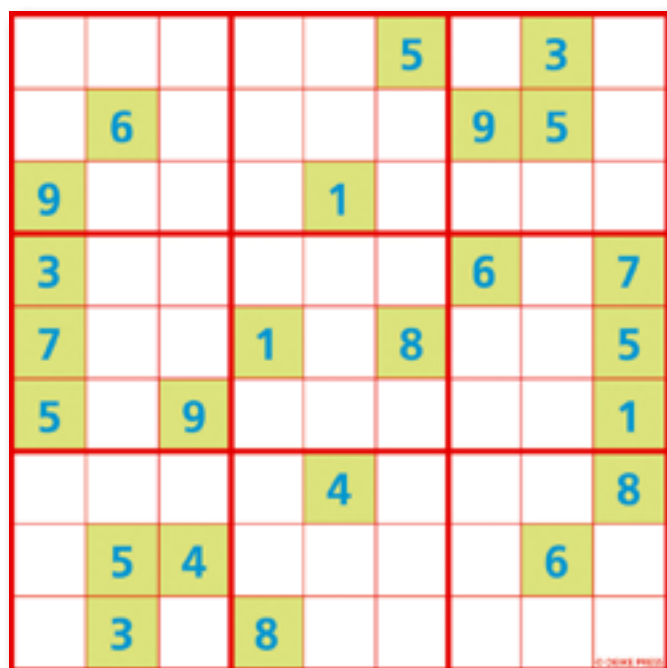
- Impôt sur le revenu 2012. Pour résidents et non-résidents.
- Rubriques spéciales concernant les contribuables non résidents et les propriétaires d'immobiliés donnés en location
- Rubrique spéciale concernant les revenus d'une activité bénévole
- Encore plus d'exemples faciles et chiffrés
- Grande rubrique «FAQ»
- Présentation détaillée des différents avantages fiscaux

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

Aussi disponible en version allemande:
„Einkommensteuererklärung leicht gemacht“ (Ausgabe 2013 für Luxemburg)

également disponible sur: www.editions.lu

Concours / Gewinnspiel



SUDUKO

(Niveau : difficile)

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 19 avril 2013 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschreitt » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à skaufmann@lcgb.lu.

SUDUKO

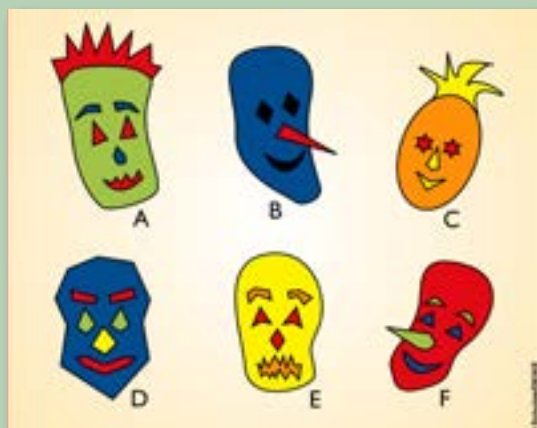
(Schwierigkeitsgrad: schwer)

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 19. April 2013 an folgende Adresse: „Soziale Fortschreitt“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg oder eine E-Mail an: skaufmann@lcgb.lu.

Le prix à gagner:
deux radioréveils.
Bonne chance!



Zu gewinnen gibt es
zwei Radiowecker.
Viel Glück!



Réponse du Soziale Fortschreitt n° 01/2013 (« Fête des masques : Tous les masques sauf un partagent un trait commun. Quel masque est différent ? »): **Masque D ! Ce masque est quadrichrome tandis que les autres masques sont trichromes.**

Lösung aus dem „Soziale Fortschreitt n° 01/2013“ („Maskenfest: Alle Masken bis auf eine haben etwas gemeinsam. Welche Maske unterscheidet sich von den anderen?“): **Maske D! Diese Maske ist vierfarbig während alle anderen Masken dreifarbig sind.**

Gewonnen haben / Gagnants:

Julien BETTENDORFF (LAMADELAINE)
Josette JUNG (HOBSCHIED)

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

**Lundi
Montag**

**Mardi
Dienstag**

**Mercredi
Mittwoch**

**Jeudi
Donnerstag**

**Vendredi
Freitag**

**Samedi
Samstag**

Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00)

Fax: +352 49 94 24-249

E-mail: infocenter@lcgb.lu



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

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00



ESCH/ALZETTE (L-4132)
1-3, Grand-rue
☎ +352 54 90 70-1

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00



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

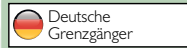
08h30 – 12h00
13h00 – 16h00

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00

08h30 – 12h00
13h00 – 16h00



MERZIG (D-66663)
Hochwaldstrasse, 30
☎ +49 (0) 68 61 93 82-310
☎ +352 49 94 24 401

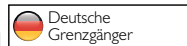
nach Termin-
vereinbarung

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00
Jeden 1. Dienstag
im Monat nach
Terminvereinbarung
17h00 – 20h00

nach Termin-
vereinbarung

nach Termin-
vereinbarung

nach Termin-
vereinbarung



TRIER (D-54295)
Schönbornstrasse 1
☎ +49 (0) 65 19 91 41-307

nach Termin-
vereinbarung

10h00 – 16h00

nach Termin-
vereinbarung

10h00 – 16h00

nach Termin-
vereinbarung



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

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

08h30 – 12h00
13h00 – 17h00

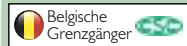


ARLON, BASTOGNE, MALMEDY
☎ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero): tous les matins de 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00

BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas): tous les mardis de 18h00 à 19h30

MALMEDY (39, route de Falize): tous les mardis de 14h00 à 18h00



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

Telefondienst:
+32 (0) 87 85 99 33
14h00 – 18h00

Telefondienst:
+32 (0) 87 85 99 33
09h00 – 12h00



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

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00

09h00 – 12h00



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

09h30 – 11h45

09h30 – 11h45



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

09h00 – 12h00

17h30 – 19h30



WILTZ (L-9544)
2, rue Hannelanst
☎ +352 95 00 89

14h30 – 16h30



I. MEE ZOLWER

www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

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