



Aide et Assistance :
le LCGB vous offre de nouvelles
prestations intéressantes

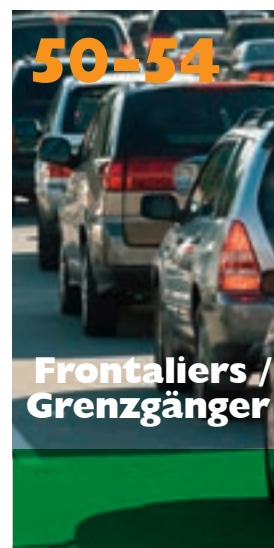
Hilfe und Unterstützung:
Der LCGB bietet Ihnen neue
interessante Dienstleistungen

SOMMAIRE

n°2/2015



I-2 Décisions et conséquences / Entscheidungen und Konsequenzen



- 55-56** Femmes / Frauen
- 57** Coin de la CRE
- 58** Pensionnaires / Rentner
- 59** International / Internationales
- 60-72** D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÉTT

Organe du LCGB

Éditeur :
LCGB

Président :
Patrick DURY

Rédacteur responsable :
Christophe KNEBELER

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

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

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



Décisions et conséquences



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Cette édition du « Soziale Fortschritt » est essentiellement consacrée à la gamme de nouveaux services et prestations que nous entendons offrir à nos membres tout au long de leur parcours.

Notre organisation syndicale mettra tout en œuvre pour assister et aider au mieux nos membres dans tous les aspects qui touchent leur vie professionnelle et privée.

Ce nouveau chemin a été dessiné par l'engagement et l'intense travail de toute l'équipe du LCGB au cours des dernières années et a culminé dans les décisions du dernier congrès national.

Les services et prestations proposées aujourd'hui représentent

donc un premier pas afin de nous engager de plus en plus aux côtés de nos membres. dans les prochaines années

L'actualité politique des prochaines semaines sera fortement marquée par le référendum du 7 juin prochain. Le comité central du LCGB s'est positionné le 23 mars 2015 par rapport aux trois questions soumises aux électeurs.

La réponse à la question la plus importante, celle du droit de vote des résidents étrangers, a été tranchée par la décision unanime du congrès national de 2014. Celui-ci a en effet décidé de s'engager en faveur du principe du droit de vote actif et passif des résidents étrangers. Bien évidemment, le comité central formulera des propositions concernant la durée de résidence et d'autres aspects en relation avec ce sujet.

Le thème du référendum commence lentement à prendre sa place dans l'actualité politique de notre pays. Il est d'autant plus regrettable que la discussion dans la société civile, dans la population n'ait pas encore eu lieu.

Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas pris sa responsabilité à ce sujet.

On peut aujourd'hui se poser la question quelle est donc la véritable politique du gouvernement.

Lancer une idée est certes une bonne chose. Mais défendre ses positions en argumentant, en cherchant le débat politique devrait pourtant en être la suite logique.

Malheureusement, cette suite fait cruellement défaut.

Il en est de même pour d'autres sujets d'actualité comme par exemple les heures d'ouverture et de fermeture du commerce ou encore les problèmes actuels en relation avec la convention collective de la société Cargolux.

Annoncer une nième dérogation des heures d'ouverture du commerce comme c'est actuellement le cas pour les magasins et commerces de la Ville de Luxembourg est une chose. Prendre conscience que cette politique nécessitera une nouvelle réglementation du temps de travail et surtout des garanties au niveau du temps de repos pour les salariés concernés semblent en être une autre.

Annoncer de façon tonitruante une nouvelle alliance avec un partenaire asiatique dans le domaine du fret aérien est certes médiatique. Disposer d'un « business plan » pour renforcer l'activité du site luxembourgeois, formuler en tant qu'actionnaire majoritaire les prérogatives indispensables afin d'orienter les choix stratégiques de la toute nouvelle direction générale semble être beaucoup plus difficile.

Ces deux exemples démontrent clairement que la politique gouvernementale ne peut effectivement pas se limiter à un exercice de communication. Il est évident que les salariés de ce pays nécessitent une politique qui prend leur intérêt en compte. Ils sont en droit d'attendre que le gouvernement prenne en considération les conséquences de ses différentes décisions politiques.

Les salariés ont besoin d'un gouvernement qui ait conscience de sa propre responsabilité.

Entscheidungen und Konsequenzen



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Diese Ausgabe des „Soziale Fortschritt“ ist im Wesentlichen dem Angebot an neuen Dienstleistungen gewidmet, die der LCGB seinen Mitgliedern während ihrer gesamten Laufbahn bieten möchte.

Unsere Gewerkschaftsorganisation setzt alles daran, um optimal ihren Mitgliedern in allen Aspekten und Situationen ihres Berufs- und Privatlebens Hilfe und Unterstützung zu bieten.

Dieser neue Weg wurde durch den Einsatz und die intensive Arbeit der gesamten Mannschaft des LCGB in den vergangenen Jahren vorgezeichnet und erreichte seinen Höhepunkt auf dem jüngsten Nationalkongress.

Die angebotenen Leistungen und Hilfestellungen verkörpern somit einen ersten Schritt bei unserem noch stärkeren Einsatz für unsere Mitglieder in den kommenden Jahren.

Die politische Lage wird in den kommenden Wochen stark von der Volksbefragung vom kommenden 7. Juni geprägt sein. Das LCGB-Zentralkomitee hat am 23. März 2015 seinen Standpunkt zu den drei Fragen, die den Wählern unterbreitet werden, geäußert.

Die Antwort auf die wichtigste Frage, nämlich die zum Ausländerwahlrecht, wurde bereits einstimmig auf dem Nationalkongress im Jahre 2014 gegeben. Der Nationalkongress hat beschlossen, sich für den Grundsatz des aktiven und passiven Wahlrechtes der ausländischen Mitbürger stark zu machen. Das Zentralkomitee wird natürlich noch Vorschläge zur Aufenthaltsdauer und zu anderen Aspekten im Zusammenhang mit diesem Thema formulieren.

Das Thema Volksbefragung beginnt allmählich in die politische Aktualität unseres Landes einzufließen. Es ist daher umso bedauerlicher, dass die Diskussion in der Zivilgesellschaft beziehungsweise in der Bevölkerung noch nicht stattgefunden hat.

Bisher hat die Regierung sich ihrer diesbezüglichen Verantwortung noch nicht gestellt.

Man kann sich heute deshalb die Frage stellen, welche Politik die Regierung denn nun verfolgt.

Eine Idee haben, ist an und für sich nicht verwerflich. Seine Standpunkte mit Argumenten belegen und die politische Debatte suchen, das müsste dann auch die logische Folge sein.

Bedauerlicherweise tritt diese Folge zur Zeit nicht ein.

Das Gleiche gilt für andere aktuelle Themen, wie beispielsweise die Öffnungs- und Schließungszeiten im Handel oder ferner die derzeitigen Probleme im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag bei der Gesellschaft Cargolux.

Die Ankündigung der x-ten Abweichung der Geschäftsöffnungszeiten, wie es kürzlich für die Geschäfte und den Handel in der Stadt Luxemburg entschieden wurde, ist eine Sache. Das Bewusstsein, dass diese Politik eine neue Arbeitszeitenregelung und vor allem gewisse Garantien bezüglich der Ruhezeiten für die betroffenen Arbeitnehmer erfordert, ist eine andere Sache.

Die lautstarke Ankündigung eines neuen Bündnisses mit einem asiatischen Partner im Bereich der Luftfracht ist sicher ein Medienereignis, aber ein „business plan“ zur Verstärkung des Standortes Luxemburg und die Formulierung der unabdingbaren Prioritäten in der Eigenschaft des Mehrheitsaktionärs zur Bestimmung der Strategien der neuen Generaldirektion des nationalen Luftfrachtunternehmens erweist sich als wesentlich schwieriger.

Diese beiden Beispiele zeigen deutlich, dass die Politik der Regierung sich nicht wirklich auf eine Übung in Kommunikation beschränken darf. Es liegt auf der Hand, dass die Arbeitnehmer dieses Landes eine Politik brauchen, die ihre Interessen berücksichtigt. Sie dürfen erwarten, dass die Regierung die Konsequenzen der einzelnen politischen Entscheidungen in Betracht zieht.

Die Arbeitnehmer benötigen eine Regierung, die sich ihrer eigenen Verantwortung bewusst ist.

Réunion du 3 février 2015 entre le gouvernement, les syndicats et le patronat

Les partenaires sociaux se sont dotés d'un programme de travail pour les mois à venir

Suite aux accords signés entre le gouvernement et les syndicats LCGB, OGBL et CGFP le 28 novembre 2014 d'une part et l'UEL le 14 janvier 2015 de l'autre part, les trois acteurs signataires se sont réunis aujourd'hui, le 3 février 2015, autour d'une même table afin de s'accorder sur un calendrier pour la mise en œuvre des différentes mesures retenues dans les deux accords signés.

Le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord que le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) servira de base pour les discussions portant sur les points suivants : lutte contre le chômage, formation, conciliation entre vie professionnelle et familiale, protection sociale.

Pour le volet sécurité sociale, les discussions se dérouleront soit au sein du CPTE soit dans le cadre du groupe de travail « Protection sociale » instauré en automne 2014. La réforme du congé parental, les plans d'organisation de travail (POT) ainsi que l'amélioration de la préretraite postée et de la préretraite progressive feront notamment partie des discussions.

L'implication des partenaires sociaux dans la réforme fiscale se déroulera prochainement au sein du Conseil économique et social (CES). Un groupe de travail est d'ores et déjà chargé de la collecte de données statistiques et la recherche d'experts fiscaux.

Les sujets de la compétitivité et de la simplification administrative seront également abordés dans des groupes de travail spécifiques.

La prochaine réunion entre le gouvernement, les syndicats et le patronat est prévue pour le 23 avril 2015 et permettra d'établir un premier bilan des travaux réalisés d'ici-là.

Le LCGB tient à souligner qu'il œuvrera lors des différentes réunions pour le respect des mesures retenues dans l'accord entre le gouvernement et les syndicats et maintiendra son approche de la stricte défense des intérêts des salariés dans le cadre des discussions.

Sitzung vom 3. Februar 2015 zwischen der Regierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern

Die Sozialpartner haben sich für die kommenden Monate einen Arbeitsplan gegeben

Im Anschluss an das Abkommen vom 28. November 2014 zwischen der Regierung und den Gewerkschaften LCGB, OGBL und CGFP, einerseits, und der UEL, andererseits am 14. Januar 2015 traten die drei unterzeichnenden Parteien heute, den 3. Februar 2015, zusammen, um einen Zeitplan für die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen, die in den beiden unterzeichneten Abkommen festgehalten worden waren, zu erstellen.

Die Regierung und die Sozialpartner einigten sich darauf, dass der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) als Ausgangsbasis für die Gespräche über folgende Punkte dienen soll : Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Bildung, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, sozialer Schutz.

Für den Bereich „soziale Sicherheit“ finden die Diskussionen entweder innerhalb des CPTE oder im Rahmen der Arbeitsgruppe „sozialer Schutz“, die im Herbst 2014 eingesetzt wurde, statt. Die Reform des Elternurlaubs, die Arbeitsorganisationspläne (POT) sowie die Verbesserung der Vorruhestandsregelung für Schichtarbeiter und des progressiven Vorruhestandes werden insbesondere Teil der Gesprächspunkte sein.

Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Steuerreform erfolgt demnächst innerhalb des Wirtschafts- und Sozialrates (CES). Eine Arbeitsgruppe ist zurzeit bereits mit der Sammlung von statistischen Daten und der Suche nach Steuerfachleuten beauftragt.

Die Themen Wettbewerbsfähigkeit und administrative Vereinfachung werden ebenfalls in fachspezifischen Arbeitsgruppen behandelt.

Die nächste Sitzung zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber ist auf den 23. April 2015 anberaumt. In dieser Sitzung wird eine erste Bestandsaufnahme der bisherigen Tätigkeiten gemacht.

Der LCGB möchte hervorheben, dass die Gewerkschaft in den einzelnen Sitzungen für die korrekte Umsetzung der Maßnahmen, die im Abkommen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften festgehalten sind, sowie für die strikte Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen der Gespräche eintreten wird.



Echange de vues sur la mobilité transfrontalière et l'amplitude de travail des chauffeurs de bus

Le 12 février 2015, le LCGB a rencontré le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, pour un échange de vues sur le programme d'action du LCGB adopté en novembre 2014 lors du 59^e Congrès national du syndicat.

Dans son programme d'action, le LCGB souligne qu'une des questions-clés de notre avenir économique et social constitue la résolution des problèmes de mobilité. Vu la densité progressive de la circulation, des initiatives concrètes doivent dès lors être envisagées en vue de définir une politique de mobilité diversifiée, orientée vers l'avenir et tenant compte de l'aménagement futur des territoires de part et d'autre de la frontière.

Dans ce contexte, le LCGB se réjouit des avancées retenues le 5 février 2015 dans le cadre de la déclaration conjointe des gouvernements luxembourgeois et belge « Gäichel VIII » en matière de tarification transfrontalière unique au niveau des billets de train qui a été annoncée pour juillet 2015 et de la volonté affichée d'avancer sur des projets communs en matière de mobilité transfrontalière. A ce sujet, le ministre a souligné que les deux pays sont intéressés à implanter un P&R dans la région d'Arlon afin de décongestionner l'autoroute reliant la Belgique au Luxembourg. Le Ministre a précisé vouloir faire rapidement avancer ce dossier.

Par ailleurs, le LCGB a informé le Ministre qu'il soutient l'initiative des syndicats belges CSC et FGTB et participera à l'action « Le train, c'est capital ! » qui a eu lieu le 23 février 2015. Cette action vise à amener les autorités belges à mettre en œuvre des solutions en matière de mobilité des travailleurs frontaliers belges qui utilisent le train sur la ligne Bruxelles-Luxembourg pour traverser quotidiennement la frontière. Il a également été convenu que le ministre rencontrera prochainement le LCGB et la CSC belge pour une entrevue commune au sujet du projet de modernisation de l'axe ferroviaire Bruxelles-Luxembourg.

Comme convenu en automne 2014, le Ministre a récemment soumis un avant-projet de règlement grand-ducal concernant l'amplitude de travail des chauffeurs de bus du secteur privé. Le but de cet avant-projet étant de régulariser et de diminuer les horaires de travail. A ce sujet, le Ministre a souligné qu'il souhaitait rapidement résoudre la problématique des amplitudes de travail dans l'intérêt des salariés et des entreprises concernées.

Meinungsaustausch über den grenzüberschreitenden Verkehr und die Bereitschaftszeiten der Busfahrer

Am 12. Februar 2015 traf der LCGB den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, zu einem Meinungsaustausch über das LCGB-Aktionsprogramm, das im November 2014 auf dem 59. LCGB-Nationalkongress verabschiedet worden war.

In seinem Aktionsprogramm hebt der LCGB hervor, dass einer der Kernfragen der Zukunft unserer Wirtschaft und unseres Sozialwesens die Lösung der Verkehrsprobleme ist. Angesichts des immer höheren Verkehrsaufkommens müssen konkrete Initiativen in Betracht gezogen werden, damit eine diversifizierte Verkehrspolitik, die auf die Zukunft ausgerichtet ist, unter Berücksichtigung der künftigen Raumordnung zu beiden Seiten der Grenze ermöglicht wird.

In diesem Kontext begrüsst der LCGB die am 5. Februar 2015 im Rahmen der gemeinsamen Erklärung der Luxemburger und der belgischen Regierung „Gäichel VIII“ über die einheitlichen grenzüberschreitenden Gebühren für Zugfahrtscheine, die für Juli 2015 angekündigt wurde, sowie über die klare Bereitschaft, Fortschritte bei gemeinsamen Projekten in Sachen grenzüberschreitenden Verkehr zu machen. Diesbezüglich hob der Minister hervor, dass beide Länder sich für einen Park-and-Ride in der Gegend von Arlon zur Entlastung der Autobahn zwischen Belgien und Luxemburg interessieren. Der Minister hob hier hervor, dass er diese Sache rasch vorantreiben werde.

Der LCGB ließ den Minister außerdem wissen, dass er die Initiative der belgischen Gewerkschaften CSC und FGTB unterstütze und an der Aktion „Der Zug ist wichtig!“, die am 23. Februar 2015 stattfand, teilnehmen werde. Die belgischen Behörden sollen dazu gebracht werden, verkehrstechnische Lösungen für die belgischen Grenzgänger, die die Strecke Brüssel-Luxembourg tagtäglich benutzen, zu finden. Es wurde desweiteren vereinbart, dass der Minister demnächst den LCGB und die belgische CSC zu einem gemeinsamen Gespräch über das Modernisierungsprojekt für die Eisenbahnstrecke Brüssel-Luxembourg treffen wird.

Wie im Herbst 2014 vereinbart, legte der Minister unlängst einen Vorentwurf einer großherzoglichen Regelung über die Bereitschaftszeiten der Autobusfahrer im Privatsektor vor. Ziele dieses Vorprojektes waren die Regelung und die Herabsetzung der Arbeitszeiten. Diesbezüglich hob der Minister hervor, er möchte rasch das Problem der Bereitschaftszeiten im Interesse der betroffenen Beschäftigten und Unternehmen vom Tisch bringen.



Echange de vues sur le programme d'actions du LCGB

Le 4 mars 2015, une délégation du LCGB a rencontré le groupement parlementaire déi gréng représenté par les députés Viviane LOSCHETTER et Gérard ANZIA pour un échange de vues sur le programme d'action du LCGB adopté en novembre 2014 lors du 59^e Congrès national du syndicat. Parmi les thèmes évoqués figuraient, entre autres, le droit du travail, la sécurité sociale, la politique familiale, la lutte contre le chômage et l'égalité des chances.

Le LCGB a tout particulièrement souligné que le droit de vote pour résidents étrangers, qui représentent environ 44 % de la population vivant au Luxembourg, est le garant de plus de cohésion sociale au Grand-Duché sous condition que le Luxembourg s'engage de façon réfléchie sur cette voie. Le LCGB est en faveur du droit de vote pour résidents étrangers. Afin d'éviter des dérives vers la xénophobie ou le racisme, il faut œuvrer notamment pour une discussion sérieuse de cette thématique dans l'opinion publique.

déi gréng sont clairement en faveur d'une ouverture du droit de vote aux résidents étrangers et mobilisent également pour un oui à cette question lors du référendum du 7 juin 2015. Ils ont annoncé que les partis politiques ainsi que la Chambre des députés sont en train de préparer leurs campagnes respectives pour le référendum et lancent un appel à la société civile de s'impliquer activement dans la discussion publique.

En outre, les discussions portaient sur la lutte contre le chômage des jeunes. Dans ce contexte, le LCGB demande notamment la mise en place d'un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE), la relance du système dual de l'apprentissage et insiste à ce que le multilinguisme du système scolaire luxembourgeois soit maintenu. déi gréng demandent des démarches plus proactives dans la lutte contre le chômage et soulignent avant tout l'importance de l'orientation des jeunes qui nécessite un lien plus fort entre l'école et le monde du travail.

En fin de réunion, le LCGB a profité de l'occasion pour présenter ses nouvelles prestations dans le domaine de l'assistance juridique, des remboursements dans le domaine de la médecine complémentaire et de l'employabilité des salariés.

Finalement, les deux interlocuteurs ont convenu de se rencontrer régulièrement pour un échange sur des sujets en relation avec toutes les questions concernant les salariés.

Meinungsaustausch über das LCGB-Aktionsprogramm

Am 4. März 2015 traf eine LCGB-Delegation die Fraktion von déi gréng, die von den Abgeordneten Viviane LOSCHETTER und Gérard ANZIA vertreten wurde, zu einem Meinungsaustausch über das LCGB-Aktionsprogramm, das im November 2014 auf dem 59. LCGB-Nationalkongress verabschiedet worden war. Zu den erörterten Themen zählten u.a. das Arbeitsrecht, die Soziale Sicherheit, die Familienpolitik, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Chancengleichheit.

Der LCGB betonte, dass das Wahlrecht für ausländische Mitbewohner, die ungefähr 44 % der in Luxemburg lebenden Bevölkerung darstellen, die Garantie für mehr gesellschaftlichen Zusammenhang im Großherzogtum sei, sofern Luxemburg sich überlegt in diese Richtung gebe. Der LCGB spricht sich für das Wahlrecht für ausländische Mitbürger aus. Damit ein Abgleiten in Fremdenhass oder Rassismus vermieden wird, muss vor allem eine ernsthafte Diskussion über dieses Thema in der Öffentlichkeit angeregt werden.

déi gréng sprechen sich deutlich für eine Öffnung des Wahlrechtes für ausländische Mitbürger aus und rufen zu einem „Ja“ zu dieser Frage beim Referendum am 7. Juni 2015 auf. Sie kündigten an, dass die politischen Parteien sowie die Abgeordnetenkammer dabei sind, ihre jeweiligen Kampagnen für das Referendum vorzubereiten und appellieren an die Zivilgesellschaft, sich aktiv an den öffentlichen Diskussionen zu beteiligen.

Die Diskussionen bezogen sich desweiteren auf die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. In diesem Kontext bittet der LCGB um die Einführung eines neuen Beschäftigungseinführungsvertrags (CIE) sowie die Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems und besteht auch auf den Erhalt der Mehrsprachigkeit des Luxemburger Schulsystems. déi gréng fordern eine vorausschauende Vorgehensweise bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und heben vor allem die wichtige Rolle der Berufsorientierung der Jugendlichen hervor, damit ein stärkeres Band zwischen Schule und Arbeitswelt geschaffen werde.

Am Ende der Sitzung nutzte der LCGB die Gelegenheit zur Vorstellung seiner neuen Leistungen im Bereich des Rechtsschutzes, der Rückerstattungen im Bereich der Komplementärmedizin und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Die beiden Gesprächspartner vereinbarten abschliessend regelmäßige Treffen für einen Meinungsaustausch über sämtliche die Arbeitnehmer betreffenden Themen.



Relèvement du salaire social minimum

Une adaptation nécessaire, mais insuffisante !

Selon l'art. L-222-2 du Code du travail, le Gouvernement doit soumettre à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum (SSM). La dernière adaptation du salaire social minimum étant intervenue au 1^{er} janvier 2013, une adaptation du SSM était due pour 2015.

Le principe même de cette adaptation a été défendu par les syndicats lors des trois réunions successives de novembre 2014 entre le Gouvernement et les syndicats. Les syndicats ont insisté sur le fait que les modalités du mécanisme d'adaptation du salaire social minimum doivent être respectées et que l'adaptation prévue du SSM au 1^{er} janvier 2015 devra avoir lieu comme prévu par la loi. Le Gouvernement s'est finalement engagé par écrit dans l'accord conclu le 28 novembre 2014 avec les syndicats de procéder à cette augmentation du salaire social minimum.

Le projet de loi y relatif a été voté le 20 janvier 2015 à la Chambre des députés. Ainsi, l'augmentation du SSM prend ses effets rétroactivement au 1^{er} janvier 2015. Tout en regrettant que le projet de loi sur l'adaptation du SSM n'a pas pu être déposé et voté avant la fin de l'année 2014, le LCGB se réjouit du fait que le Gouvernement a respecté les engagements qu'il a pris fin novembre 2014.

Le LCGB tient cependant à souligner que l'adaptation votée du salaire social minimum ne suffit pas pour compenser les pertes de pouvoir d'achat dues à la hausse de 2 % de la TVA. Conformément à la méthodologie existante, l'augmentation du salaire social minimum n'est que de 0,1 %, ce qui correspond à une très faible augmentation de 1,93 € du salaire social minimum non-qualifié.

Même si les personnes qui touchent le salaire social minimum non-qualifié ne paient pas l'impôt de 0,5 % grâce à l'accord conclu entre le gouvernement et les syndicats, il ne faut pas oublier que le SSM luxembourgeois se situe à un niveau très proche du seuil de pauvreté. Voilà pourquoi le LCGB aurait dans ce dossier préféré une approche plus offensive du Gouvernement visant à garantir la neutralisation entière de l'impact de la hausse de la TVA pour les personnes concernées, leur permettant ainsi de mieux assurer leur propre existence et celle de leur famille.

Anhebung des sozialen Mindestlohnes

Eine notwendige, aber unzureichende Anpassung !

Laut Art. L-222-2 des Arbeitsrechtes muss die Regierung der Abgeordnetenversammlung einen Bericht über die Entwicklung der allgemeinen Wirtschaftsbedingungen und der Einkommen mitsamt einem Gesetzesentwurf über die Anhebung des sozialen Mindestlohnes (SSM) unterbreiten. Die letzte Anpassung des sozialen Mindestlohnes erfolgte am 1. Januar 2013, so dass eine Anpassung desselben für 2015 fällig war.

Der Grundsatz dieser Anpassung wurde von den Gewerkschaften auf den drei aufeinanderfolgenden Sitzungen im November 2014 zwischen Regierung und Gewerkschaften verfochten. Die Gewerkschaften bestanden darauf, dass die Modalitäten des Systems der Anpassung des sozialen Mindestlohnes eingehalten werden und die zum 1. Januar 2015 vorgesehene Anpassung des sozialen Mindestlohnes wie gesetzlich vorgesehen erfolgt. Die Regierung hat sich letzten Endes schriftlich im Abkommen vom 28. November 2014 mit den Gewerkschaften zu dieser Anhebung des sozialen Mindestlohnes verpflichtet.

Der entsprechende Gesetzesentwurf wurde am 20. Januar 2015 in der Abgeordnetenversammlung abgestimmt. Die Anhebung des sozialen Mindestlohnes wirkt rückwirkend ab 1. Januar 2015. Der LCGB bedauert, dass der Gesetzesentwurf über die Anpassung des sozialen Mindestlohnes nicht vor Ende 2014 hinterlegt und abgestimmt wurde, begrüßt jedoch, dass die Regierung ihre Ende November 2014 eingegangenen Verpflichtungen eingehalten hat.

Der LCGB möchte hingegen unterstreichen, dass die abgestimmte Anpassung des sozialen Mindestlohnes nicht zum Ausgleich der Kaufkrafteinbußen infolge der Anhebung der Mehrwertsteuer um 2 % ausreicht. Nach der heutigen Methodik wurde der soziale Mindestlohn um lediglich 0,1 % angehoben, was einer sehr geringfügigen Anhebung des sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer um lediglich 1,93 € entspricht.

Selbst wenn die Empfänger des sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer die Steuer von 0,5 % dank des Abkommens zwischen der Regierung und den Gewerkschaften nicht zu zahlen brauchen, darf man nicht vergessen, dass der Luxemburger soziale Mindestlohn sich nahe bei der Armutsgrenze ansiedelt. Deshalb hätte der LCGB in dieser Sache eine offensivere Vorgehensweise der Regierung im Hinblick auf eine sichere und vollständige Neutralisierung der Folgen der Mehrwertsteueranhebung für die Betroffenen vorgezogen, damit letztere besser ihre eigene Existenz und die Existenz ihrer Familie absichern könnten.



Comité central du 26 janvier 2015

L'équipe dirigeante du LCGB a été renouvelée

Conformément à l'art 30.1. des statuts du syndicat, le Comité central du LCGB a adopté le 26 janvier 2015 un organigramme définissant et répartissant, pour une période de 5 années, les tâches du secrétaire général, des secrétaires généraux adjoints et des autres postes à responsabilités.

L'équipe dirigeante autour du président national Patrick DURY, confirmé dans son mandat le 29 novembre 2014 lors du 59^e Congrès national du LCGB, a été renouvelée à l'unanimité pour 5 ans.

Les mandats de secrétaire général et des 3 secrétaires généraux adjoints restent inchangés, mais leurs responsabilités ont été partiellement revues :

- Le secrétaire général Francis LOMEL reste responsable pour le travail syndical du LCGB sur le terrain, la coordination des circonscriptions, des sections et des structures internes du LCGB.
- Le secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER continue à s'occuper ensemble avec le président national et le secrétaire général de la coordination des dossiers politiques au sein du secrétariat général. A cela s'ajoute qu'il est désormais responsable pour la politique du LCGB au niveau de la sécurité sociale.
- Le secrétaire général adjoint Vincent JACQUET reste toujours en charge de la politique du LCGB en faveur des travailleurs frontaliers et de la coordination du dialogue social européen et national.
- Le secrétaire général adjoint Marcel GOEREND devient responsable des formations syndicales et formateur principal du LCGB. Il sera ainsi en charge de l'élaboration et mise en œuvre de la formation syndicale.

Concernant les postes à responsabilités, deux fonctions-clés du syndicat ont été occupées comme suit :

- Paul DE ARAUJO s'est vu confier le poste de responsable du département conventions collectives et entreprises. Il s'occupera ici du suivi et du développement de la politique tarifaire du LCGB et des volets emploi et lutte contre le chômage.
- Maria MENDES a été désignée responsable pour les bureaux INFO-CENTER du LCGB et pour le développement des services et prestations du LCGB.

Zentralkomitee vom 26. Januar 2015

Die Führungsmannschaft des LCGB wurde erneuert

Gemäß Art. 30.1. der Statuten der Gewerkschaft verabschiedete das Zentralkomitee am 26. Januar 2015 ein Organigramm mit der Festlegung und Verteilung für die Dauer von 5 Jahren der Aufgaben des Generalsekretärs, der beigeordneten Generalsekretäre und anderen Verantwortungsposten.

Die Führungsmannschaft um LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, der in seinem Mandat am 29. November 2014 auf dem 59. Nationalkongress des LCGB bestätigt wurde, wurde einstimmig für die kommenden 5 Jahre erneuert.

Die Mandate des Generalsekretärs und der 3 beigeordneten Generalsekretäre bleiben unverändert, doch wurden ihre Verantwortungsbereiche zum Teil angepasst:

- Der Generalsekretär Francis LOMEL bleibt für die Gewerkschaftsarbeit des LCGB in den Unternehmen, die Koordination der einzelnen Bezirke, der Sektionen und internen Strukturen des LCGB verantwortlich.
- Der beigeordnete Generalsekretär Christophe KNEBELER befasst sich weiterhin gemeinsam mit dem Nationalpräsidenten und dem Generalsekretär mit der Koordination der politischen Angelegenheiten im Generalsekretariat. Er ist fortan auch für die Politik des LCGB im Bereich der sozialen Sicherheit zuständig.
- Der beigeordnete Generalsekretär Vincent JACQUET ist weiterhin mit der Politik des LCGB für die Grenzgänger sowie für die Koordination des europäischen und nationalen Sozialdialogs zuständig.
- Der beigeordnete Generalsekretär Marcel GOEREND übernimmt die Verantwortung für die Gewerkschaftsausbildung und wird zum Hauptausbilder des LCGB. Er ist in diesem Sinne mit der Ausarbeitung und Umsetzung der Gewerkschaftsausbildung beauftragt.

Bei den Verantwortungsposten wurden zwei Schlüsselfunktionen der Gewerkschaft folgendermaßen besetzt:

- Paul DE ARAUJO erhielt die Verantwortung für die Abteilung Kollektivverträge und Unternehmen. Er wird sich hier um die Weiterverfolgung und Weiterentwicklung der Tarifpolitik des LCGB, die Beschäftigung und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kümmern.
- Maria MENDES wurde zur Verantwortlichen für die LCGB INFO-CENTER Büros und für die Entwicklung der Dienstleistungen des LCGB bestimmt.



Programm

I. Mee 2015 Beetebuerg

08:30 Auer

Arrivée vun de Bussen
(Bei der Sportshal zu Beetebuerg)

08:30 Auer

Kaffi a Croissant
(Bei der Sportshal zu Beetebuerg)

I. MEE Cortège

09:15 Auer

Opstelle vum Cortège
(Bei der Sportshal zu Beetebuerg)

09:30 Auer

Depart vum Cortège

10:00 Auer

I. Mee Manifestatioun
Bei der Gemeng zu Beetebuerg (am Schlasshaff)

I. Mee Usprooch
vum LCGB-Nationalpresident
Patrick DURY

Musikaleschen Encadrement
vun der schottescher Rockband „Pipers“

Musikaleschen Encadrement
vun den „Harmonikasfrënn Lëtzebuerg“

Éierewäin

11:15 Auer

Depart vun de Busse bei der Sportshal

Den Organisatiounscomité vum I. Mee 2015



Conférence de presse du LCGB

Propositions du LCGB pour une convention collective harmonisée chez ArcelorMittal

Le 25 février 2015, le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la sidérurgie Robert FORNIERI a présenté lors d'une conférence de presse, les propositions du LCGB pour une nouvelle convention collective selon le statut unique dans le secteur de la sidérurgie.

Lors de cette conférence de presse, le LCGB a tout d'abord rappelé la chronologie des événements depuis l'introduction du statut unique en 2009 jusqu'à la signature inexplicable du syndicat majoritaire en date du 16 janvier 2014.

Un an après la signature de ce protocole d'accord au détriment des salariés de la sidérurgie et contre le vote négatif des salariés, le LCGB est en mesure de remettre aux mains de ses membres une brochure complète proposant un texte coordonné des deux anciens statuts et de réelles propositions innovantes pour tous les salariés du statut unique.

Le LCGB a fait preuve d'un travail cohérent couvrant l'ensemble des différents aspects liés aux conditions de travail des salariés d'ArcelorMittal revêtant ainsi un rôle de précurseur dans les futures discussions au sujet de l'élaboration d'un nouveau texte coordonné.

Parmi un très grand nombre de propositions, y figurent notamment, les propositions clés :

- Plusieurs propositions d'améliorations relatives à l'harmonisation des statuts:
 1. Adaptation du taux de paiement de la prime d'astreinte ;
 2. Prime de remplacement appropriée au salaire de la personne remplacée ;
 3. Introduction d'un crédit d'heure de 8h pour situation sociales ;
 4. Adaptation des congés exceptionnels pour décès de parents et enfants ;
 5. Mise en place de groupes d'amélioration continue ;
 6. Reconnaissance complète de l'ancienneté des collaborateurs ;
- Reconnaissance de la flexibilité et de la polyvalence exercée par les collaborateurs, sous ancien statut ouvrier, habilités aux différents postes de production.

Cette proposition consiste à faire évoluer les agents sous deux différents aspects :

1. Dans la même carrière, le salarié maîtrise différents postes de technicité et complexité différents ;
 2. Le salarié maîtrise un ou plusieurs postes supérieurs à sa carrière inscrite ;
- Revalorisation de la carrière du 1^{er} agent de coordination vers la fonction d'agent de maîtrise ;
 - Reconnaissance des études à l'embauche des agents sous ancien statut « employé » (BTS, Bac+, etc.) ;
 - Harmonisation des systèmes d'appréciations des deux anciens statuts mieux adaptés aux besoins actuels ;
 - Propositions techniques d'améliorations des primes de productivité et de participation annuelle sans discrimination de versement et en privilégiant la prévention à la punition dans les critères de paiement ;
 - Introduction d'un paragraphe faisant référence à l'outil social qu'est la « Tripartite Sidérurgie ».



Marcel GOEREND

Secrétaire général adjoint
Industrie, PME
mgoerend@lcgb.lu



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfournieri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu



Pressekonferenz des LCGB

Vorschläge des LCGB für einen einheitlichen Kollektivvertrag bei ArcelorMittal

Am 25. Februar 2015 stellte der für die Stahlindustrie zuständige LCGB-Gewerkschaftssekretär Robert FORNIERI, anlässlich einer Pressekonferenz die Vorschläge des LCGB für einen neuen Kollektivvertrag gemäß dem Einheitsstatut in der Stahlindustrie vor.

Auf dieser Pressekonferenz erinnerte der LCGB zunächst an den zeitlichen Ablauf der Ereignisse seit der Einführung des Einheitsstatuts 2009 bis zur unerklärlichen Unterzeichnung des Kollektivvertrags seitens der Mehrheitsgewerkschaft am 16. Januar 2014.

Ein Jahr nach der Unterzeichnung dieses Abkommens zum Nachteil der Arbeitnehmer der Stahlindustrie und gegen das Nein der Beschäftigten kann der LCGB seinen Mitgliedern nunmehr eine komplette Broschüre mit einem koordinierten Text der beiden ehemaligen Statute und mit wirklich innovativen Vorschlägen für alle Beschäftigten, die nunmehr unter das Einheitsstatut fallen, vorlegen.

Der LCGB hat eine konsequente Arbeit geleistet, wobei alle unterschiedlichen Aspekte der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von ArcelorMittal behandelt werden. Der LCGB ist damit ein Vorreiter bei den künftigen Diskussionen über die Ausarbeitung eines neuen koordinierten Textes.

Unter einer großen Anzahl von Vorschlägen sind unter anderem folgende Hauptvorschläge zu nennen:

- mehrere Vorschläge zu Verbesserungen im Rahmen der Vereinheitlichung der Statute:
 1. Anpassung des Satzes der Bereitschaftsdienstprämie;
 2. angemessene Ersatzprämie zum Gehalt des ersetzten Beschäftigten;
 3. Einführung eines achttündigen Stundenkredits für soziale Situationen;
 4. Anpassung der Sonderurlaubszeiten beim Ableben von Eltern und Kindern;
 5. Einsetzung von Arbeitsgruppen, die sich um fortwährende Verbesserungen kümmern;
 6. vollständige Anerkennung des Dienstalters der Mitarbeiter;
- Anerkennung der Anpassungsfähigkeit und Vielseitigkeit der Mitarbeiter, die unter das ehemalige Arbeiterstatut fallen und für die verschiedenen Produktionsposten geeignet sind.

Dieser Vorschlag besteht in der Weiterentwicklung der Beschäftigten unter zwei Aspekten:

1. In derselben Laufbahn beherrscht der Beschäftigte verschiedene technische und komplexe Aufgabenbereiche;
 2. Der Beschäftigte beherrscht einen oder mehrere Posten, die über seiner eingetragenen Laufbahn liegen;
- Neubewertung der Laufbahn des ersten Koordinationsmitarbeiters hin zur Funktion des Werkmeisters;
 - Anerkennung der Studien bei der Einstellung der Mitarbeiter mit dem ehemaligen Angestelltenstatut (BTS, Bac+, usw.);
 - Vereinheitlichung der Bewertungssysteme der beiden ehemaligen Statute zwecks Anpassung an die derzeitigen Notwendigkeiten;
 - Technische Vorschläge zur Verbesserung der jährlichen Produktivitäts- und Beteiligungsprämien ohne Unterscheidung, wobei der Prävention gegenüber der Bestrafung in den Ausbezahlungskriterien Vorrang gewährt wird;
 - Einführung eines Abschnitts, der sich auf das soziale Instrument der „Dreierunde in der Stahlindustrie“ bezieht.



Assemblée d'information du LCGB-SESM

Présentation de la brochure pour une convention collective harmonisée pour les salariés d'ArcelorMittal

A la suite de la conférence de presse du LCGB qui s'est déroulée le 25 février 2015, une assemblée d'information du LCGB-SESM a eu lieu le 5 mars 2015 s'inscrivant ainsi dans la campagne de communication lancée par le LCGB. Cette assemblée d'information avait à l'ordre du jour la présentation de la brochure du LCGB concernant la convention collective harmonisée pour les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, devenue nécessaire vu l'introduction du statut unique en 2009.

Lors de cette assemblée, Robert FORNIERI, secrétaire syndical en charge du dossier a présenté les propositions clés de la brochure du LCGB. Il a rappelé aux différents membres et délégués présents que ce document conservait la substance acquise par le passé, mais qu'elle était adaptée à la réalité du terrain d'aujourd'hui.

Il a également insisté sur le fait que cette brochure continuerait à vivre et évoluerait en fonction des idées et propositions qui émergeraient du terrain.

Lors de cette assemblée, Robert FORNIERI a rappelé les intentions claires de la direction d'ArcelorMittal de démanteler l'évolution de carrière du statut ex-employé permettant ainsi de ne plus proposer une base solide d'évolution pour tous les salariés !

Le LCGB s'oppose fermement à cette philosophie et maintient son intention d'harmoniser les traitements futurs vers le plus favorables afin de permettre une réelle évolution sociale pour chaque salarié dans l'intérêt de tous ! Le LCGB n'acceptera pas de nivellement vers le bas !

En guise de conclusion, le Président national du LCGB, Patrick DURY, lui-même ancien sidérurgiste et dans le passé secrétaire syndical responsable pour le secteur de la sidérurgie, a clôturé l'assemblée en insistant sur le travail très appréciable réalisé par les délégués du LCGB-SESM et a rappelé la capacité de notre syndicat de s'adapter en permanence au monde du travail toujours en évolution.

A l'issue de cette assemblée, la campagne de communication se poursuit maintenant par le biais des réunions de sections professionnelles, le passage des délégués avec la brochure du LCGB sur le terrain, la distribution, une édition spéciale du « Siderurgist » et affichages sur les différents sites d'ArcelorMittal.



LCGB-SESM-Informationsversammlung

Vorstellung der Broschüre für einen einheitlichen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von ArcelorMittal

Im Anschluss an die LCGB-Pressekonferenz vom 25. Februar 2015 fand eine Informationsversammlung des LCGB-SESM am 5. März 2015 im Zuge der vom LCGB eingeleiteten Kommunikationskampagne statt. Auf der Tagesordnung dieser Informationsversammlung stand die Vorstellung der LCGB-Broschüre mit Bezug auf einen einheitlichen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Luxemburger Stahlindustrie, der im Zuge der Einführung des Einheitsstatuts im Jahr 2009 notwendig geworden ist.

Auf dieser Versammlung stellte der zuständige LCGB-Gewerkschaftssekretär Robert FORNIERI die Hauptvorschläge der LCGB-Broschüre vor. Er erinnerte die einzelnen Mitglieder und Delegierten daran, dass diese Broschüre die vergangene Substanz behalte, jedoch der heutigen Wirklichkeit vor Ort angepasst sei.

Er bestand ebenfalls darauf, dass diese Broschüre beibehalten werde und sich mit den von den Beschäftigten vorgebrachten Ideen und Vorschläge weiterentwickeln werde.

Auf der Versammlung rief Robert FORNIERI die deutlichen Absichten der Betriebsleitung von ArcelorMittal, nämlich die Demontage der Laufbahnen der ehemaligen Angestellten, in Erinnerung. Damit würde allen Arbeitnehmer jede solide Entwicklungsgrundlage entzogen!

Der LCGB wehrt sich strikt gegen diese Philosophie und bestätigt seine Absicht der Vereinheitlichung der künftigen Löhne zum besten Lohn, damit eine echte soziale Entwicklung für jeden Beschäftigten im Interesse aller möglich ist. Der LCGB nimmt keine Angleichung nach unten hin.

In seinem Schlusswort schloss LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, der selber in der Stahlindustrie beschäftigt war und in der Vergangenheit als Gewerkschaftssekretär für den Stahlsektor verantwortlich war, die Versammlung, indem er auf die sehr lobenswerte Arbeit der Delegierten des LCGB-SESM hinwies und an die Fähigkeit unserer Gewerkschaft, sich fortwährend der sich im ständigen Wandel befindenden Arbeitswelt anzupassen erinnert.

Im Anschluss dieser Versammlung wird die Kommunikationskampagne fortgesetzt, jetzt in Form von Sitzungen der Berufsverbände, der Verteilung der LCGB-Broschüre durch die Delegierten am Arbeitsplatz, der Verbreitung der Broschüre, einer Sonderausgabe des „Siderurgist“ und Aushänge an den einzelnen Standorten von ArcelorMittal.





Après de longues négociations, les 1.100 salariés de Ceratizit Luxembourg ont une nouvelle convention collective de travail selon le statut unique

Les négociations autour du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de Ceratizit ont commencé au printemps 2013 dans une situation extrêmement difficile. En effet, la direction ne voulait non seulement revoir les conditions de rémunérations des nouveaux embauchés à la baisse, mais l'attaque aux acquis des anciens salariés était imminente à ce moment là.

Bien que les négociations avec la direction aient été longues et difficiles, les syndicats LCGB et OGBL d'une part et la direction de Ceratizit, d'autre part ont finalement signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés du site de Mamer.

La nouvelle convention collective prévoit :

- durée du 1^{er} mars 2013 au 30 juin 2015 ;
- pour l'année 2013-2014 : une prime de 400 € à verser avec le salaire de janvier 2015 ;
- pour l'année 2014-2015 : une augmentation linéaire des salaires et traitements de 33,33 € par mois soit 0,1926 € par heure à partir du 1^{er} février 2015 et avec un paiement rétroactif de 366,66 € pour les mois entre mars 2014 et janvier 2015 à verser avec le salaire de février 2015 ;
- le maintien intégral des acquis en vigueur pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} mars 2015.

Un accord supplémentaire a pu être négocié pour les salariés qui n'ont pas bénéficié de l'augmentation linéaire horaire de 23,50 € (indice 756,27) en mars 2012 parce que leur salaire de base défini dans la grille des salaires, était inférieur au salaire social minimum. Ces salariés ont toujours été rémunérés selon le salaire social minimum n'ont donc pas pu profiter de l'augmentation linéaire négociée.

Cet accord supplémentaire prévoit :

- La suppression de la 2^e grille de salaire qui n'incluait pas cette augmentation linéaire de 2012 et donc le retour à la grille de salaire normal pour ces salariés ;
- Le paiement rétroactif de l'augmentation non perçue entre mars 2012 et janvier 2015.

Nach langen Verhandlungen verfügen die 1.100 Arbeitnehmer bei Ceratizit Luxemburg über einen neuen Kollektivvertrag gemäß dem Einheitsstatut

Die Verhandlungen um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer bei Ceratizit begannen im Frühjahr 2013 unter äußerst schwierigen Bedingungen. Die Betriebsleitung wollte nämlich nicht nur die Entlohnungsbedingungen der neu eingestellten Mitarbeiter nach unten korrigieren, sondern auch die Errungenschaften der vorhandenen Arbeitnehmer waren zu jenem Zeitpunkte bedroht.

Obwohl die Verhandlungen mit der Betriebsleitung lang und schwierig waren, unterzeichneten die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL zum einen und die Direktion von Ceratizit zum anderen schlussendlich einen neuen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer am Ceratizit-Standort von Mamer.

Dar neue Kollektivvertrag sieht folgendes vor:

- Laufzeit vom 1. März 2013 bis 30. Juni 2015;
- Für die Jahre 2013-2014 : eine Prämie von 400 €, die mit dem Gehalt von Januar 2015 zu zahlen ist;
- Für die Jahre 2014-2015 : eine lineare Anhebung der Löhne und Gehälter um 33,33 € monatlich, d.h. 0,1926 € pro Stunde ab dem 1. Februar 2015 und mit rückwirkender Zahlung von 366,66 € für die Monate zwischen März 2014 und Januar 2015, die mit dem Gehalt von Februar 2015 zu erfolgen hat ;
- die volle Aufrechterhaltung der geltenden Errungenschaften für alle Einstellungen vor dem 1. März 2015.

Ein zusätzliches Abkommen konnte für die Arbeitnehmer, die im März 2012 nicht in den Genuss der linearen Stundenloohnerhöhung von 23,50 € (Index 756,27) gelangten, weil ihr Grundgehalt laut der Lohntabelle unter dem sozialen Mindestlohn lag. Diese Arbeitnehmer wurden immer mit dem sozialen Mindestlohn vergütet und konnten daher nicht in den Vorzug der ausgehandelten linearen Lohnerhöhung gelangen.

Im Zusatzabkommen ist folgendes vorgesehen:

- die Streichung der zweiten Lohntabelle, in der diese lineare Lohnerhöhung aus dem Jahre 2012 nicht vorgesehen war und somit Rückkehr zur normalen Lohntabelle für diese Arbeitnehmer;
- die rückwirkende Zahlung der zwischen März 2012 und Januar 2015 nicht erhaltenen Lohnerhöhung.

Signature d'un nouveau protocole d'accord pour les salariés de Circuit Foil Luxembourg

Le 5 février 2015 à Wiltz, les syndicats LCGB et OGBL ont signé un protocole d'accord chez Circuit Foil Luxembourg pour une durée de 3 ans du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

Les négociations qui se sont déroulées dans un climat excellent ont porté leurs fruits et le résultat est positif pour l'ensemble du personnel Circuit Foil Luxembourg.

A partir du 1^{er} janvier 2015, une augmentation linéaire de 0,25 € / heure est accordée au personnel avec un salaire de base horaire et une augmentation de 43,25 € / mois est accordée au personnel avec un salaire de base mensualisé.

La même augmentation s'applique une nouvelle fois à partir du 1^{er} janvier 2016 constituant ainsi une double augmentation.

La suppression de la prime d'ancienneté et de la prime de non-absence a finalement pu être évitée.

Par ailleurs, les paramètres pour le calcul de la prime mensuel de qualité ont été adaptés et la prime sera dorénavant liée :

- au volume des ventes,
- au rendement tel qu'il est défini dans le budget,
- aux réclamations,
- aux absences pour incapacité de travail.

Finalement la société s'engage à appliquer les dispositions prévues par le Code du travail dans le cadre du maintien de l'emploi au cas où une telle situation se produirait.

Unterzeichnung eines neuen Abkommensprotokolls für die Arbeitnehmer von Circuit Foil Luxembourg

Am 5. Februar 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL ein Abkommensprotokoll bei Circuit Foil Luxembourg mit einer Laufzeit von 3 Jahren vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016.

Die Verhandlungen fanden in einem hervorragenden Klima statt, das seine Früchte trug. Das Ergebnis ist für das gesamte Personal von Circuit Foil Luxembourg positiv.

Ab dem 1. Januar 2015 wird eine lineare Lohnerhöhung von 0,25 € / Stunde dem Personal mit einem Basisstundenlohn bzw. eine Lohnerhöhung von 43,25 € / Monat dem Personal mit einem monatlichen Basislohn gewährt.

Dieselbe Lohnerhöhung gilt ein weiteres Mal ab dem 1. Januar 2016 und bildet damit eine doppelte Lohnerhöhung.

Die Streichung der Dienstaltersprämie und der Anwesenheitsprämie konnte schlussendlich vermieden werden.

Darüber hinaus wurden die Parameter für die Berechnung der monatlichen Qualitätsprämie angepasst. Diese Prämie ist fortan gebunden an:

- das Verkaufsvolumen,
- den Ertrag, der im Haushalt festgelegt ist,
- Kundenbeschwerden,
- an Abwesenheiten infolge Arbeitsunfähigkeit.

Schließlich setzt die Gesellschaft sich für die Anwendung der Arbeitsrechtbestimmungen bezüglich der Aufrechterhaltung der Beschäftigung ein, falls dies sich als notwendig erweisen würde.





Réunion de travail avec le secrétaire général du LCGB

Une entrevue entre les délégués de Husky Gioacchino « Jacky » FERLISI et Ralph PAQUE, le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL et le secrétaire syndical Carlo WAGENER a eu lieu le 6 janvier 2015.

Les sujets abordés étaient la situation actuelle de l'entreprise, les activités réalisées et planifiées de l'équipe d'entreprise du LCGB chez Husky ainsi que des initiatives à l'extérieur de l'entreprise. Plusieurs actions concrètes ont été retenues.

Ainsi il est prévu d'amplifier l'information des salariés de Husky sur les services offerts par le LCGB. Les représentants seront plus fortement intégrés dans les structures du LCGB et ses activités syndicales.

Arbeitssitzung mit dem LCGB-Generalsekretär

Am 6. Januar 2015 fand ein Treffen der Husky Delegierten Gioacchino „Jacky“ FERLISI und Ralph PAQUE mit LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER statt.

Als Themen wurden die aktuelle Lage im Betrieb, die zurückliegenden, sowie die geplanten Aktivitäten der LCGB-Betriebsmannschaft von Husky, aber auch externe Tätigkeit durchdiskutiert. Mehrere konkrete Initiativen wurden zurückbehalten.

So sollen die Husky-Mitarbeiter noch besser über die Dienstleistungen des LCGB aufgeklärt werden. Auch eine stärkere Einbindung in die LCGB-Strukturen und die gewerkschaftlichen Aktivitäten ist vorgesehen.



La délégation du personnel en visite à la centrale du LCGB

Le 26 février 2015, le secrétaire général, Francis LOMEL, le secrétaire syndical Robert FORNIERI, ont rencontré la délégation du personnel de John Zink afin de faire le point sur des sujets d'actualité.

Actuellement, les négociations pour une nouvelle convention collective de travail sont en cours auprès de la société John Zink et les délégués du LCGB ont élaboré un grand nombre de remarques et propositions au texte coordonné ainsi participent activement au cahier de revendications.

Il a ensuite été profité de l'occasion pour visiter la centrale du LCGB. Cette visite a eu comme but de faire connaissance avec les différents organes d'aides et d'assistance du syndicat pour les délégués et les membres de la fédération LCGB-Industrie.



Die Personalvertretung zu Besuch in der LCGB-Zentrale

Am 26. Februar 2015 trafen LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretär Robert FORNIERI die Personalvertretung von John Zink, um über verschiedene Aktualitätsthemen zu diskutieren.

Zurzeit laufen bei John Zink die Kollektivvertragsverhandlungen und die LCGB-Delegierten haben eine Vielzahl von Anmerkungen und Vorschlägen zum koordinierten Text entwickelt und nehmen aktiv an der Aufstellung des Forderungskataloges teil.

Es wurde anschließend die Gelegenheit zu einem Rundgang in der LCGB-Zentrale genutzt. Dieser Besuch sollte zum Kennenlernen der einzelnen Hilfs- und Unterstützungsorgane der Gewerkschaft für die Delegierten und Mitglieder des Fachverbandes LCGB-Industrie dienen.

Réunion de travail avec la délégation du personnel

Le 7 janvier 2015, une entrevue entre les délégués LCGB d'Enovos-Creos, le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL et le secrétaire syndical Charles HENNICO a eu lieu.

Lors de cette entrevue, plusieurs sujets ont été discutés. Le président de la délégation et le délégué libéré du LCGB, Charles HUTMACHER, a présenté un résumé des problèmes traités et résolus depuis les élections sociales. Un sujet particulier était les résultats obtenus grâce au LCGB, dans le cadre de la renégociation de la convention collective.

Une discussion animée a eu lieu au sujet de la communication entre les délégués du LCGB, les membres de la section d'entreprise du LCGB et les salariés d'Enovos. Une série d'améliorations furent proposées et discutées. Par ailleurs, il a été décidé de rédiger périodiquement une Newsletter LCGB Enovos-Creos résumant les résultats des sujets traités et des travaux effectués par les délégués du LCGB.

Pour sa part, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a présenté les prestations du LCGB INFO-CENTER ainsi que les différentes formations offertes par le LCGB aux délégués. Dans ce contexte, plusieurs actions ont été retenues. Ainsi, il est prévu de mieux informer les salariés sur les services offerts par le LCGB. De plus les délégués du LCGB seront mieux intégrés dans les structures syndicales du LCGB et il a été décidé d'inscrire le délégué à la sécurité à une formation spécialisée proposé par le syndicat.

Suite à une discussion sur les déménagements des équipes de Creos principalement vers le centre Rooscht et du personnel d'Enovos à Esch/Alzette, il a été convenu d'organiser le travail de la section d'entreprise en l'occurrence.

Pour clôturer, tous les participants se sont dits très satisfaits de cet échange extrêmement fructueux et ont proposé de se revoir dans environ 6 mois.

Arbeitssitzung mit der Personaldelegation

Ein Treffen zwischen einem Teil der LCGB-Delegierten, LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und LCGB-Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO fand am 7. Januar 2015 statt.

Verschiedene Themen wurden im Rahmen dieses Treffens diskutiert. Der Delegationsvorsitzende und freigestellte LCGB-Delegierte Charles HUTMACHER hat die behandelten und gelösten Probleme, die seit den Sozialwahlen aufgetaucht sind, zusammengefasst. Es ist dabei ganz besonders auf die Ergebnisse, die bei den Kollektivvertragsverhandlungen dank des LCGB erzielt wurden, hingewiesen worden.

Die Kommunikation zwischen den LCGB-Delegierten, den Mitgliedern der LCGB-Betriebssektion und der Arbeitnehmer war Gegenstand angeregter Diskussionen. Eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen wurde vorgelegt und besprochen. Außerdem wurde beschlossen, regelmäßig eine LCGB-Newsletter Enovos-Creos zu veröffentlichen, in der die Ergebnisse aktueller Themen und Arbeiten der LCGB-Delegierten zusammengefasst werden.

Weiterhin hat der LCGB-Generalsekretär die Dienstleistungen des LCGB INFO-CENTER erklärt und die verschiedenen Weiterbildungen für LCGB-Delegierte vorgestellt. Im diesem Zusammenhang wurden verschiedene Beschlüsse gefasst. So sollen die Arbeitnehmer besser über die LCGB-Dienstleistungen informiert und die Arbeitnehmervertreter besser in die Strukturen der Gewerkschaft eingezogen werden. Es wurde ebenfalls entschieden, dass der Sicherheitsdelegierte an zu diesem Zweck ausgearbeiteten LCGB-Weiterbildungskursen teilnehmen kann.

Im Anschluss an eine Diskussion mit Bezug auf den Umzug der Creos-Mitarbeiter nach Rooscht und den Enovos-Mitarbeitern nach Esch/Alzette, wurde beschlossen, dass die Arbeiten der Personalvertretung diesen Änderungen Rechnung tragen werden.

Abschließend haben alle Teilnehmer ihre Zufriedenheit über den überaus fruchtbaren Meinungsaustausch geäußert und es wurde ein erneutes Treffen in einem halben Jahr festgelegt.





Vincent JACQUET

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



Patrick MICHELET

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

JOB BOOSTER : De nouveaux services pour les affiliés du LCGB-SESF

Le LCGB-SESF a conclu un accord de coopération avec la société SAMAA afin de vous permettre, en tant qu'affilié, d'accéder à une palette de nouveaux services en lien étroit avec la carrière professionnelle, son évolution et parfois ses aléas.

Nous avons voulu, au travers de cette nouvelle offre de services, vous proposer des outils permettant par exemple de développer les compétences humaines, de permettre d'exprimer son plein potentiel ou encore de faciliter une réorientation professionnelle.

Les services qui sont proposés se répartissent en 3 catégories :

- **Un programme complet d'outplacement responsable,**
- **Des services « à la carte », selon vos besoins :**

Coaching emploi, rédaction de CV, préparation d'entretien d'embauche, coaching entrepreneuriat, gestion du stress, atelier « mal de dos », atelier « préparation à la retraite », etc.

- **L'accès aux divers ateliers et formations programmés par SAMAA.**

Les membres du LCGB-SESF qui souhaitent utiliser ces services bénéficient d'un tarif préférentiel.

L'ensemble des prestations sont effectuées et gérées par notre partenaire : la société SAMAA.

JOB BOOSTER: new services for LCGB-SESF members

LCGB-SESF has concluded a cooperation agreement with the company SAMAA enabling you, as a member, to take advantage of a range of new services closely linked to your professional career, development and sometimes unforeseen matters.

With this new offer of services, our wish is that you have the tools for instance to develop your human skills, to enable you to express your full potential and to facilitate any professional reorientation.

The services on offer fall in three categories:

- **A complete programme of responsible outplacement,**
- **“À la carte” services tailored to your needs:**
Employment coaching, CV production, recruitment interview preparation, entrepreneurship training, stress management, ergonomics workshop, retirement preparation workshop, etc.
- **Access to various workshops and training courses programmed by SAMAA.**

LCGB-SESF members who wish to use these services will be given a preferential tariff.

All services are provided and managed by our partner: the company SAMAA.



La brochure complète peut être téléchargée sur le site Internet du LCGB-SESF (www.sesf.lu) ou peut être demandée auprès des secrétaires syndicaux du LCGB-SESF ou de vos délégués du personnel LCGB-SESF.



The complete brochure can be downloaded from the LCGB-SESF web site (www.sesf.lu) or requested from LCGB-SESF trade union secretaries or your LCGB-SESF staff delegates.

Renouvellement de la convention collective

Les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé fin janvier 2015 avec la direction de Luxlait le renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel des sociétés Luxlait association agricole, Luxlait Expansion et Luxlait Distribution.

Le LCGB, syndicat majoritaire et porte-parole des 265 salariés de Luxlait, se réjouit qu'après seulement 3 réunions qui se sont déroulées dans un climat constructif, un accord entre parties a pu être trouvé.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2015, la convention est prorogée pour une durée de 3 ans.

Les points marquants de l'accord sont :

- Augmentation de l'enveloppe de la prime de mérite de : 35 % sur 3 ans ;
- Réduction de la période de référence de 6 mois à 3 mois ;
- Augmentation de la prime de permanence de 7 % ;
- Augmentation de la prime de rappel de 11 % ;
- Augmentation des primes pour travaux pénibles de 17 % ;
- Harmonisation des jours de congé en octroyant un jour de congé supplémentaire pour les anciens ouvriers.

Der Kollektivvertrag wurde verlängert

Die unterzeichnenden Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten Ende Januar 2015 mit der Luxlait-Leitung die Verlängerung des Kollektivvertrags für das Personal der Gesellschaften Luxlait association agricole, Luxlait Expansion und Luxlait Distribution.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft und Wortführer der 265 Luxlait-Beschäftigten begrüsst, dass nach nur 3 Sitzungen, die in einem konstruktiven Klima stattfanden, ein Abkommen zwischen den einzelnen Parteien erzielt werden konnte.

Die ab dem 1. Januar 2015 gültige Kollektivvertrag wird um eine Laufzeit von drei Jahren verlängert.

Die markanten Punkte des neuen Kollektivvertrags lauten wie folgt:

- Erhöhung des Umfangs der Verdienstprämie um 35 % über drei Jahre;
- Senkung des Referenzzeitraumes von 6 Monaten auf 3 Monate;
- Erhöhung der Bereitschaftsdiensprämie um 7 %;
- Erhöhung der Rückrufprämie um 11 %;
- Erhöhung der Prämien für mühsame Arbeiten um 17 %;
- Vereinheitlichung der Urlaubstage durch Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages an die vorhandenen Arbeiter.



Paul DE ARAUJO

Commerce, Agroalimentaire
Alimentation, Restauration
pderaraujo@lcgb.lu



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lcgb.lu



Sandy STRICHARTZ

Commerce Nettoyage,
Stations d'essence
sstrichartz@lcgb.lu





Réunion avec la délégation du personnel et visite du site

Le 12 février 2015, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, et les secrétaires syndicaux, Paul DE ARAUJO, Mandy NOESEN et Sandy STRICHARTZ, ont rencontré la délégation du personnel de Luxlait pour discuter sur l'organisation du travail à l'avenir. La réunion a été clôturée par la visite du site de Luxlait.



Versammlung mit der Personaldelegation und Besichtigung der Anlage

Am 12. Februar 2015, hat LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL zusammen mit den Gewerkschaftssekretären Paul DE ARAUJO, Mandy NOESEN und Sandy STRICHARTZ sich mit der Personaldelegation getroffen, um über die zukünftige Organisation der Gewerkschaftsarbeit zu diskutieren. Im Anschluss wurde die Produktionsanlage von Luxlait besichtigt.



Signature de la nouvelle convention collective de travail

Le 9 février 2015, les organisations syndicales LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel avec la direction de Luxexpo S.A.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes :

- augmentation du barème des salaires de 1 % par année, applicable au 1^{er} janvier 2015 et au 1^{er} janvier 2016 ;
- révision du système d'astreinte téléphonique ;
- introduction d'une indemnité hebdomadaire brute de 210 € pour chaque collaborateur assurant une permanence ;
- amélioration du congé social ;
- la durée de la nouvelle convention collective de travail a été fixée à 2 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 ;
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 9. Februar 2015 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für das gesamte Personal mit der Unternehmensleitung von Luxexpo S.A.

Der neue Kollektivvertrag beinhaltet u.a. folgende Verbesserungen :

- Erhöhung der Lohntabelle um 1 % jährlich ab dem 1. Januar 2015 und 1. Januar 2016;
- Überarbeitung des telefonischen Abrufsystems;
- Einführung einer wöchentlichen Bruttoentschädigung von 210 € für jeden Mitarbeiter in ständiger Bereitschaft;
- Verbesserung des Sozialurlaubs;
- Die Laufzeit des neuen Kollektivvertrags wurde auf 2 Jahre festgelegt. Sie beginnt am 1. Januar 2015 und endet am 31. Dezember 2016;
- Sämtliche übrigen Bestimmungen des Kollektivvertrags bleiben unverändert.



Signature de la nouvelle convention collective

Le 5 février 2015, les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel de la Brasserie de Luxembourg à Diekirch. Le message capital est la forte volonté et la promesse que les bières Diekirch et Mousel continueront à être soutirées et commercialisées sur le nouveau site de Diekirch. Les autorisations pour commencer les travaux du bâtiment de la nouvelle brasserie seront prêts d'ici peu de temps et la Brasserie AB-Inbev restera partenaire exclusif de la nouvelle structure.

La nouvelle convention qui a une durée de 2 ans prend ses effets au 1^{er} janvier 2015 pour expirer le 31 décembre 2016. Il a été convenu d'une augmentation linéaire de 0,10 € par heure rentre dans les barèmes à partir du 1^{er} septembre 2015, soit 17,30 € dans les traitements mensuels et une deuxième augmentation linéaire de 0,10 € par heure soit 17,30 € mensuel à partir du 1^{er} mars 2016. Avec cette augmentation barémique chaque salarié aura droit à une prime unique de 250 € pour l'année 2015 et de 200 € pour l'année 2016. La prime sera payée dans le courant du mois d'avril de l'année concernée.

Les responsables AB-Inbev ont encore une fois souligné l'importance du site et du marché luxembourgeois, ainsi que leur intention ferme de continuer la tradition des bières luxembourgeoises.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 5. Februar 2015 unterschrieben die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für das Personal der Brasserie de Luxembourg in Diekirch. Die Hauptbotschaft ist der Wille und das Versprechen, dass die Biere Diekirch und Mousel weiterhin in der neuen Diekircher Produktionsstätte gebraut und von dort aus vermarktet werden. Die Arbeiten am Gebäude der neuen Brauerei werden in Kürze genehmigt sein und die Brauerei AB-Inbev bleibt exklusiver Partner der neuen Struktur.

Der neue Kollektivvertrag mit Dauer von 2 Jahren und rückwirkend auf den 1. Januar 2015 läuft am 31. Dezember 2016 aus. Wir haben uns auf eine lineare Gehaltserhöhung von 0,10 € pro Stunde ab dem 1. September 2015 geeinigt, also 17,30 € beim Monatsgehalt und eine zweite lineare Gehaltserhöhung von 0,10 € pro Stunde, also 17,30 € monatlich ab dem 1. März 2016. Neben dieser Gehaltserhöhung hat jeder Angestellte Anspruch auf eine einmalige Prämie von 250 € für das Jahr 2015 und eine von 200 € für das Jahr 2016. Diese Prämie wird im Laufe des Monats April des jeweilig betroffenen Jahres ausbezahlt.

Die Verantwortlichen von AB-Inbev haben noch einmal die Bedeutung der Produktionsstätte und des luxemburgischen Marktes unterstrichen, sowie ihre feste Absicht die Tradition der luxemburgischen Biere fortzuführen betont.



EKZ Marnach S.A.

Le LCGB signe la première convention collective pour le personnel

Le 5 mars 2015, le LCGB, seul syndicat représenté au sein de l'entreprise EKZ Marnach S.A. (mieux connu sous le nom de GB Marnach), a signé la première convention collective avec la direction pour les salariés. La durée du contrat collectif est d'une année. Il est valable du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015.

Les acquis que le personnel possédait avant la signature ont pu être figés dans la nouvelle convention. La prime de fin d'année a toujours été de 250 € pour les salariés travaillant à temps plein. Cette prime a pu être augmentée à un montant de 500 €. Elle sera réduite de 5 % pour chaque jour de maladie, ceci avec le but de diminuer l'absentéisme. En plus, une augmentation de la remise du personnel dans le magasin de 1 % à 5 % sur tous les produits sauf cigarettes et boissons alcoolisées a pu être négociée. Avec cette convention collective, le LCGB a pu garantir voire même améliorer les acquis sociaux des environ 30 salariés.

Der LCGB unterzeichnet den ersten Kollektivvertrag für das Personal

Am 5. März 2015 unterzeichnete der LCGB als einzige bei der EKZ Marnach AG (besser bekannt unter dem Namen GB Marnach) vertretene Gewerkschaft mit der Betriebsleitung den ersten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt ein Jahr, nämlich vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015.

Die Rechte der Mitarbeiter, die vor der Unterzeichnung bestanden, konnten im neuen Kollektivvertrag verankert werden. Die Endjahresprämie war seit eh und je 250 € für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Diese Prämie konnte auf 500 € angehoben werden. Sie wird mit jedem Krankheitstag um 5 % herabgesetzt. Dadurch sollen ständige Abwesenheiten vermieden werden. Zudem konnte eine Erhöhung des Preisnachlasses für das Personal im Geschäft von 1 % auf 5 % auf alle Produkte, außer Zigaretten und alkoholische Getränke, ausgehandelt werden. Mit diesem Kollektivvertrag konnte der LCGB die sozialen Errungenschaften von den mehr oder weniger 30 Beschäftigten aufrechterhalten und sogar verbessern.

De Verband Group

Réunion entre les délégations du personnel et la direction

Le 16 janvier 2015, les délégations du groupe « De Verband » se sont réunies avec la direction pour tirer le bilan de l'année passée 2014. A l'aide d'exemples concrets, les délégués ont cité les aspects sujets à amélioration dans l'organisation des différentes sociétés afin d'optimiser d'avantage la collaboration au sein du groupe « De Verband ».

Le sujet principal de l'entrevue était la communication. Les délégués de la Gamm Vert en particuliers ont souligné que la communication sur le lieu de travail entre les collègues de travail, les superviseurs et le siège doit être améliorée. La direction a accueilli le message constructif de la délégation et partageait l'avis qu'une bonne communication est à la base d'une bonne collaboration. Direction et délégations souhaitent coopérer activement en vue de l'amélioration de la communication au sein de l'entreprise.

Versammlung zwischen den Personaldelegationen und der Direktion

Am 16. Januar 2015 trafen sich die Delegationen der Gruppe „De Verband“ in einer Sitzung mit der Direktion um eine Bilanz des letzten Jahres 2014 zu stellen. Die Delegierten führten an Hand von konkreten Beispielen auf, welche Punkte in der Organisation der verschiedenen Betriebe verbessert werden können, um eine konstruktive Zusammenarbeit der Gruppe „De Verband“ zu fördern.

Hauptthema der Sitzung war jedoch die Kommunikation. Besonders die Vertreter von Gamm Vert haben unterstrichen, dass die Kommunikation an Arbeitsplatz zwischen Kollegen, Vorgesetzten und dem Hauptsitz verbessert werden muss. Die Direktion begrüßte diese konstruktive Mitteilung der Personalvertretung und unterstrich, dass sie dem Thema Kommunikation ebenfalls eine hohe Wichtigkeit gibt, da nur so ein gutes Arbeitsklima garantiert wird. Zusammen will man an der Verbesserung dieses wichtigen Punktes arbeiten.



Réunion de travail avec la délégation du personnel

Le 25 février 2015, la délégation du personnel de 5 à Sec s'est réunie avec le secrétaire syndical responsable du Commerce, Paul DE ARAUJO, afin d'éclaircir plusieurs questions d'ordre pratique posées par le personnel et pour préparer l'agenda des permanences des différents délégués pour l'année 2015.

Arbeitssitzung mit der Personaldelegation

Am 25. Februar 2015 hat die Personaldelegation von 5 à Sec den für den Bereich Handel zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretär Paul DE ARAUJO getroffen, um verschiedene praktische Fragen des Personals zu beantworten und um den Bereitschaftsdienst der verschiedenen Delegierten für das Jahr 2015 vorzubereiten.



Nouvelle dérogation des heures d'ouverture du dimanche et des jours fériés pour les magasins de détail de la ville de Luxembourg

Les intérêts des salariés doivent être garantis

Suite à l'annonce de la part de la secrétaire d'État à l'Économie, Francine CLOSENER, de la dérogation des heures d'ouvertures du dimanche et des jours fériés pour la ville de Luxembourg (ville-haute et quartier de la gare), le LCGB a été reçu au ministère de l'Économie en date du 4 mars 2015 pour un premier échange sur le sujet.

Valable jusqu'à la fin de l'année 2015, cette dérogation pour les magasins de détail d'ouvrir leurs portes jusqu'à 19h00 (au lieu de 13h00 normalement prévu) entre en vigueur avec effet immédiat.

Afin d'évaluer l'application pratique des dispositions en matière de réglementation des heures d'ouverture dans le secteur du commerce dans un cadre beaucoup plus large, le ministère de l'Économie lancera sous peu une étude inventoriant notamment la sociologie ainsi que l'organisation et les conditions de travail des travailleurs salariés concernés. La secrétaire d'État à l'Économie a invité le LCGB ainsi que les autres partenaires sociaux à élaborer en commun le cahier des charges à la base de cette étude.

Le LCGB a fait part de ces craintes pour les petits commerçants qui n'ont pas les mêmes moyens que des magasins ayant un effectif plus élevé concernant l'organisation des horaires des salariés en respectant le droit du travail. Ainsi la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale constitue le souci majeur pour le LCGB, notamment concernant la garde des enfants.

Même si les grandes surfaces sont exclues de la nouvelle dérogation, la pression concurrentielle risquera d'augmenter.

Le LCGB s'engage à participer activement à l'étude planifiée par le Ministère de l'Économie afin de garantir les intérêts des salariés du secteur du commerce méritant des conditions salariales adaptées à leurs conditions de travail.

Neue Abweichung bei den Geschäftsöffnungszeiten sonntags und an Feiertagen für den Einzelhandel in der Stadt Luxemburg

Die Interessen der Arbeitnehmer müssen gewahrt bleiben

Nach der Ankündigung seitens der Staatssekretärin für Wirtschaft, Francine CLOSENER, dass die Geschäftsöffnungszeiten samstags und an Feiertagen in der Stadt Luxemburg (Oberstadt und Bahnhofsviertel) ändern werden, wurde der LCGB beim Wirtschaftsministerium am 4. März 2015 zu einem ersten diesbezüglichen Austausch empfangen.

Die bis Ende 2015 gültige Abweichung der Geschäftsöffnungszeiten für den Einzelhandel bis 19 Uhr (statt 13 Uhr, wie normalerweise vorgesehen) tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Zur Beurteilung der praktischen Anwendung der Bestimmungen zur Regelung der Geschäftsöffnungszeiten im Handel in einem breiteren Umfang als bisher wird der das Wirtschaftsministerium demnächst eine Studie in Auftrag geben, um unter anderem die Soziologie sowie die Organisation und die Arbeitsbedingungen der betroffenen Beschäftigten zu untersuchen. Die Staatssekretärin für Wirtschaft hat den LCGB sowie die übrigen Sozialpartner zur gemeinsamen Ausfertigung der Lastenhefte, die dieser Studie zugrunde liegen sollen, eingeladen.

Der LCGB hat seine Befürchtung ob der Folgen für die kleinen Kaufleute geäußert. Diese haben nicht die Mittel wie Geschäfte mit mehr Personal bei der Organisation der Arbeitszeiten der Beschäftigten gemäß dem Arbeitsrecht. Somit stellt die Vereinbarung zwischen Berufs- und Familienleben für den LCGB die größte Sorge dar, vor allem was die Obhut der Kinder der Arbeitnehmer angeht.

Auch wenn die Großwarenhäuser von der neuen Abweichung ausgenommen sind, könnte der Wettbewerbsdruck unter Umständen zunehmen.

Der LCGB wird sich tatkräftig an der vom Wirtschaftsministerium geplanten Studie beteiligen, damit die Interessen der Arbeitnehmer im Handel, die ihren Arbeitsbedingungen angepasste Lohnbedingungen verdient haben, gewahrt bleiben.





Jean-Paul BAUDOT

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

Introduction d'une convention collective sectorielle pour les salariés des garages

Un accord a été trouvé le 17 décembre 2014 entre les syndicats contractants LCGB et OGBL d'une part, et les fédérations patronales ADAL et FEGARLUX d'autre part, dans le cadre des négociations menées pour introduire la première convention collective sectorielle dans le secteur des garages. Quelque 250 entreprises de ce secteur sont soumises à la convention.

Après de longues et difficiles négociations menées dans un bon climat de partenariat social avec les fédérations patronales ADAL et FEGARLUX, les syndicats sont parvenus à introduire une convention collective unique pour l'ensemble du personnel du secteur des garages. En outre, les parties se sont engagées à demander la force obligatoire générale et à faire traduire la convention collective en français.

La durée de la convention collective est de 24 mois, à savoir du 1^{er} décembre 2014 au 1^{er} décembre 2016. Elle prévoit les améliorations suivantes :

- Une gratification de 300 € sera versée à tous les salariés au mois de décembre ;
- Un congé social de douze heures ;
- Possibilité de demander la préretraites-solidarité à partir de 57 ans ;
- Congé pour suivre une formation continue professionnelle (calculé à raison d'une heure par mois) ;
- Dans le cas de consultations médicales nécessaires pendant le temps de travail, le travailleur peut être exempté de travail jusqu'à 8 heures par an avec maintien de son salaire ;
- La convention collective prévoit un tableau des salaires tenant compte des métiers spécifiques. CATP ou DAP ; CCM ou CCP ; CITP ; Technicien en Mécanique ; Brevet de maîtrise prévoyant une majoration de 8 % sur le salaire fixé par voie de convention collective ; et les travailleurs non qualifiés.

Toutefois, nous ne sommes malheureusement pas parvenus à intégrer tous les travailleurs dans ce tableau, comme les employés administratifs et les vendeurs de voiture, qui sont payés en grande partie sur la base de commissions. Ce point reste un défi pour les prochaines négociations avec les associations d'employeurs ;

- Chaque salarié a droit, en raison de la présente convention collective et en plus des congés légaux, à un jour de congé payé supplémentaire, soit 26 jours ;
- En outre, un jour de congé supplémentaire est accordé à tous les travailleurs présentant au moins 20 années d'ancienneté complètes et ininterrompues dans l'entreprise ;
- Les jeunes de moins de 18 ans, qui ne sont pas sous contrat d'apprentissage, reçoivent au moins :

De 15 à 16 ans : 75 % du barème salarial correspondant ;
De 16 à 17 ans : 80 % du barème salarial correspondant ;
De 17 à 18 ans : 90 % du barème salarial correspondant ;

On utilise comme référence la catégorie de barème salarial NQ ;

- Les travailleurs actifs dans des domaines où le port de chaussures de sécurité est nécessaire en reçoivent une paire gratuitement. Leur port est obligatoire ;
- Le savon professionnel requis est mis gratuitement à la disposition des travailleurs par l'employeur.



Einführung eines sektoriellen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer in den Autowerkstätte

Am 17. Dezember 2014 wurde in den Verhandlungen zur Einführung des ersten sektoriellen Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer im Garagensektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL einerseits, und den Patronatsvertretern von ADAL und FEGARLUX andererseits, ein Abkommen gefunden. Unter das Abkommen fallen etwa 250 Betriebe im Garagensektor.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima mit den Patronatsverbänden ADAL und FEGARLUX ist es den Gewerkschaften gelungen, einen einheitlichen Kollektivvertrag für das gesamte Personal im Garagensektor einzuführen. Außerdem haben die Parteien sich dazu verpflichtet die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen und den Kollektivvertrag auf Französisch übersetzen zu lassen.

Die Dauer des Kollektivvertrags beträgt 24 Monate, vom 1. Dezember 2014 bis zum 1. Dezember 2016. Der Kollektivvertrag sieht folgende Verbesserungen vor:

- Eine Gratifikation von 300 €, die an alle Arbeitnehmer im Monat Dezember ausgezahlt wird.
- Sozialurlaub von zwölf Stunden;
- Probleme im Zusammenhang mit dem Schulverhalten eines Kindes (medizinische, psycho-pädagogische Probleme und Interventionen);
- Möglichkeit den vorzeitigen Vorruhestand „Préretraite-solidarité“ zu beantragen (ab dem Alter von 57 Jahren);
- Urlaub für berufliche Weiterbildung (Berechnung auf Basis einer Stunde pro Monat);
- Für während der Arbeitszeit notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer bis zu acht Stunden jährlich, unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden;
- Unter anderem sieht der Kollektivvertrag eine Lohntabelle vor, die den spezifischen Berufen Rechnung trägt. CATP respektive DAP; CCM respektive CCP; CITP; Techniciens en Mécanique; Meisterbrief der einen Aufschlag von 8 % auf den tariflichen Gesellenlohn vorsieht; und die unqualifizierten Arbeitnehmer;

Es ist uns hier aber leider nicht gelungen, alle Arbeitnehmer in die Lohntabelle zu integrieren, wie zum Beispiel die administrativen Arbeitnehmer, die Autoverkäufer, die größtenteils auf Provisionsbasis bezahlt werden, was eine Herausforderung bleibt für die nächsten Verhandlungen mit den Patronatsverbänden.

- Jeder Arbeitnehmer hat aufgrund des vorliegenden Kollektivvertrags zuzüglich zum gesetzlichen Urlaub Anrecht auf einen zusätzlichen, bezahlten Urlaubstag, das heißt 26 Tage;
- Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 20 vollen und ununterbrochenen Betriebszugehörigkeitsjahren gewährt;
- Jugendliche unter 18 Jahren, die nicht unter Lehrvertrag stehen erhalten mindestens:

Alter 15-16 Jahre: 75 % des entsprechenden Tariflohnes;
Alter 16-17 Jahre: 80 % des entsprechenden Tariflohnes;
Alter 17-18 Jahre: 90 % des entsprechenden Tariflohnes;

Als Referenz gilt die Tariflohnklasse NQ;

- Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, wo dies notwendig ist, erhalten ein Paar Sicherheitsschuhe gratis. Das Tragen der Sicherheitsschuhe ist obligatorisch;
- Die notwendige professionelle Seife wird den Arbeitnehmern gratis vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.



Secteur des garages

Nouvelle brochure du LCGB sur la première convention collective sectorielle

La première convention collective sectorielle pour tous les salariés du secteur des garages fut signée fin 2014. Cette convention collective est d'utilité générale et s'applique donc au personnel des quelques 250 entreprises du secteur des garages.

Le LCGB profité de cette occasion pour imprimer une brochure avec la version française et allemande du texte de la convention collective.



Toute personne intéressée à recevoir une copie de la brochure, peut en commander un exemplaire au secrétariat auprès de **Nadine REDING (Tél. : +352 49 94 24-223 / E-mail : nreding@lcgb.lu)**

Garagensektor

Neue Broschüre des LCGB zum ersten sektoriellen Kollektivvertrag

Der erste sektorielle Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer im Garagensektor wurde Ende 2014 unterschrieben. Dieser Kollektivvertrag fällt unter die Allgemeinverbindlichkeit und gilt so für das Personal von etwa 250 Unternehmen im Garagensektor.

Der LCGB hat besagten Kollektivvertrag in deutscher und französischer Sprache als Broschüre abgedruckt.

Jeder Person, die ein Interesse an dieser Broschüre hat, kann im Sekretariat bei **Nadine REDING (Tel.: +352 49 94 24-223 oder / Email: nreding@lcgb.lu)** ein Exemplar bestellen.



Liliana BENTO

Construction et Artisanat
lbento@lcgb.lu

Nouveau dépliant du LCGB

Informations pratiques sur la prime de fin d'année

Le LCGB-Construction et Artisanat a publié en février 2015 un dépliant pour informer les salariés du secteur sur leur droit en relation à la prime de fin d'année.

La prime de fin d'année correspond à 5% du salaire brut, calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et liée à la présence effective du travailleur à l'entreprise.

Une année de présence à l'entreprise au moment où la prime est due (31 décembre). Pour les ouvriers engagés le jour de la reprise de travail après les congés collectifs d'hiver, l'année de présence leur sera accordée au 31 décembre de l'année d'engagement.

D'autres informations pratiques sur cette prime sont regroupées dans le dépliant du LCGB qui peut être demandé auprès de la secrétaire syndicale du LCGB, Liliana BENTO.

Novo folheto explicativo da LCGB

Informações práticas sobre o prémio de fim de ano

A LCGB-Construção e Artesanato publicou no mês de Fevereiro de 2015 um folheto explicativo com informações aos trabalhadores do sector sobre o seu direito ao prémio de fim de ano.

O prémio de fim de ano corresponde a 5% do salário bruto, calculado sobre as horas de trabalho efectivamente prestadas (incluindo as horas extraordinárias) e encontra-se ligado à presença efectiva do trabalhador na empresa.

Um ano de presença na empresa no momento em que o prémio é devido (31 Dezembro). Para os trabalhadores contratados no dia em que a empresa começou a laborar após as férias coletivas de Inverno, o ano de presença conta no dia 31 de Dezembro desse mesmo ano da sua contratação.

Outras informações práticas sobre este prémio de fim de ano encontram-se na brochura da LCGB que se encontra disponível junto da secretária sindical da LCGB, Liliana BENTO.



Conférence de presse commune du LCGB et de l'ALPL

Cargolux Italia : un danger pour le développement du site et du modèle luxembourgeois

Le 20 février 2015, le LCGB et l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) ont tenu une conférence de presse commune au sujet des projets d'outsourcing de la société aérienne luxembourgeoise Cargolux vers l'Italie.

Le LCGB et l'ALPL ont informé la presse que la société Cargolux Luxembourg projette d'augmenter la flotte de Cargolux Italia de deux à cinq avions jusqu'à la fin de l'année 2015. Cette augmentation du nombre d'avions se fait par une délocalisation de trois avions stationnés Luxembourg vers l'Italie.

Les équipages de ces avions délocalisés seront ensuite embauchés en Italie avec des contrats de travail italiens. A cela s'ajoute que les avions avec les équipages italiens seraient affectés à des routes actuellement opérés par Cargolux Luxembourg en partant de l'aéroport du Luxembourg. Ceci constitue aux yeux du LCGB et de l'ALPL un dumping Social sans égale.

En tenant compte de l'arrivée de deux nouveaux Boeing 747 en 2015, la délocalisation de trois avions en Italie aura comme conséquence de diminuer la flotte de Cargolux Luxembourg de 20 avions à 19 avions jusqu'à la fin de l'année. Il s'agirait donc d'une croissance en Italie et d'une régression au Luxembourg.

Le LCGB et l'ALPL n'approuvent pas la manière d'agir de Cargolux, d'autant plus parce que une partie des problèmes financiers actuels ont leur origine dans la condamnation de la société pour fixation illégale des prix du kérosène. Cette condamnation a jusqu'aujourd'hui coûté Cargolux environ 300 millions de \$; de l'argent qui ne peut plus être dépensé pour le développement de l'entreprise et la pérennisation de ces activités. Pour le LCGB et l'ALPL, il est hors de question que le personnel doit payer pour les erreurs du passé commis par le management de Cargolux !

Joint press conference by LCGB and ALPL

Cargolux Italia: a danger to the development of this location and the Luxembourg model

On February 20th 2015, LCGB and Luxembourg Airline Pilots' Association (ALPL) held a joint press conference dealing with the plans of the Luxembourg airline company Cargolux to outsource to Italy.

LCGB and ALPL informed the press that the company Cargolux Luxembourg planned to increase the Cargolux Italia fleet from two to five aircraft by the end of 2015. This increase in the number of aircraft would be achieved with the relocation of three aircraft stationed in Luxembourg to Italy.

The crews of these relocated aircraft will then be employed in Italy under Italian contracts of employment. In addition, aircraft with Italian crews would be allocated to routes currently operated by Cargolux Luxembourg, departing from the airport in Luxembourg. In the eyes of LCGB and ALPL, this constitutes social dumping with no equal.

Taking account of the arrival of two new Boeing 747 aircraft in 2015, the relocation of three aircraft to Italy will result in a reduction of the Cargolux Luxembourg fleet from 20 to 19 aircraft by the end of the year. So this would mean growth in Italy and decline in Luxembourg.

LCGB and ALPL do not approve of the manner in which Cargolux is behaving, all the more since some of the current financial problems originate from the conviction of the company for illegally fixing the price of kerosene. To date that conviction has cost Cargolux approximately 300 million \$, money which can no longer be spent on the development of the business and the perpetuation of its activities. For LCGB and ALPL, it is out of the question that staff must pay for past errors made by the management of Cargolux!



Aloyse KAPWEILER

LCGB-SEA (Aviation)

Logistique

akapweiler@lrgb.lu



Les syndicats forcés de saisir l'Office national de conciliation

Aucun accord n'a été trouvé le 14 janvier 2015 dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) chez Cargolux. Par la dénonciation inopinée de la CCT dans son intégralité, le 29 décembre 2014, la direction a confirmé son attitude négative envers un dialogue social constructif.

Avant de négocier sur le fond de la nouvelle CCT, les syndicats ont revendiqué un engagement formel de la direction concernant la pérennisation de la société sur le site luxembourgeois (« scope clause »). Cette façon de faire est primordiale pour le développement du secteur des transports et de la logistique. Par son refus de négocier un tel document, la direction a clairement montré sa volonté de procéder à une délocalisation et à un outsourcing d'activités assurées actuellement par des salariés sous contrat de travail luxembourgeois.

Lors de la dernière réunion de négociation du 14 janvier 2015, la direction de Cargolux a proposé de renoncer à ses intentions de délocalisation et d'outsourcing, sous condition que les syndicats acceptent l'intégralité du cahier des revendications patronal, à savoir :

Pour le personnel existant :

- Gel des salaires ;
- Annulation de la pause payée ;
- Suppression de jours libres pour les pilotes ;
- Augmentation de la flexibilité concernant le planning des pilotes ;
- Dégradation des conditions de déplacement à l'étranger (pilotes et personnel au sol).

Pour les nouvelles embauches :

- Réduction et suppression de tous les acquis sociaux au minimum légal (p.ex. : congé, 13^e mois, suppléments travail de nuit, heures supplémentaires, heures fériées) ;
- nouvelle grille de salaire revue vers la baisse.

Le but déclaré de la direction est de faire des économies de 15 millions \$ auprès du personnel navigant et de 3 millions \$ auprès du personnel au sol.

Les alternatives proposées par les syndicats permettant de faire des économies pouvant aller jusqu'à 42 millions \$ sur trois ans, ont été rejetées par la direction.

Vu l'approche non constructive de la direction, les syndicats se sont vus contraints de saisir l'Office national de conciliation (ONC) à la mi-janvier 2015.



The trade unions forced to seize the National Conciliation Office

No accord had been reached by January 14th 2015 in the negotiations to renew the Collective Bargaining Agreement (CBA) at Cargolux. With its unexpected termination of the CBA in its entirety, on December 29th 2014, management confirmed its negative attitude to constructive social dialogue.

Before negotiating on the substance of the new CBA, the trade unions demanded a formal undertaking by management on the company continuing to use the Luxembourg site ('scope clause'). This way of proceeding is vital to the development of the transport and logistics sector. With its refusal to negotiate on such a document, management clearly demonstrated its desire to relocate and to outsource tasks currently performed by employees under a Luxembourg contract of employment.

At the last negotiation meeting on January 14th 2015, Cargolux management offered to waive its intentions to relocate and to outsource, provided that the union accepted the entire list of the employer's demands, namely:

For existing staff:

- a salary freeze;
- cancellation of paid breaks;
- cancellation of free days for pilots;
- an increase of flexibility with regard to pilot planning;
- a deterioration of conditions of travel abroad (pilots and ground staff).

For new recruits:

- a reduction and cancellation of all social benefits to the legal minimum (e.g. leave, 13th month, supplements for night work, overtime hours, hours worked on public holidays);
- a new salary scale, revised downwards.

Management's declared aim is to save 15 million \$ on flight staff and 3 million \$ on ground staff.

The alternatives put forward by the trade unions, enabling savings of 42 million \$ to be made over three years, have been rejected by management.

In view of management's non-constructive approach, the trade unions were forced in mid-January 2015 to seize the National Conciliation Office.





La LCGB exige que les emplois au Luxembourg soient protégé et qu'une croissance équitable de la société soit garantie

Le 12 mars 2015, les syndicats contractants ont mené pendant plus de onze heures une discussion intense avec la direction de Cargolux à propos des négociations collectives actuellement à l'arrêt. Ces débats se sont ensuite poursuivis pendant deux heures supplémentaires le matin du 13 mars 2015.

C'est dans le cadre de ces négociations que près de 150 salariés de l'entreprise se sont rassemblés en début d'après-midi du 12 mars 2015 pour participer à une action de protestation organisée par la LCGB afin de protester contre les plans d'outsourcing de la société. Une pétition lancée deux jours avant le piquet de protestation a rassemblé en deux jours seulement deux jours plus de 700 signatures, dont 300 du personnel au sol.

Plusieurs éléments ont pu être constatés le matin du 13 mars 2015 à l'issue des discussions. Premièrement, la direction de Cargolux n'a pas donné la moindre garantie écrite concernant un éventuel outsourcing ou transfert des activités au Luxembourg. Le LCGB a invité la direction à reprendre les extraits de la « scope clause » de départ, qui garantissent une évolution saine et équitable de la société, surtout au Luxembourg, et protègent donc aussi l'emploi au Grand-Duché.

En outre, le LCGB a pu identifier lors des discussions menées avec la direction plusieurs pistes d'économies, qui dépasseraient même les bénéfices annoncés par la direction pour cinq avions de Cargolux Italia. Pourtant, ces propositions ont été tout bonnement ignorées.

Pour la LCGB, l'intention de Cargolux de supprimer la pause payée du personnel au sol représente un point de rupture inconditionnel. La proposition d'augmenter à 600 les heures de vol annuelles des pilotes par une opération d'optimisation est tombée dans l'oreille d'un sourd.

Ce n'est que lorsque nous disposerons de toutes les garanties que le projet d'outsourcing est définitivement réglé que des groupes de travail pourront se réunir pour élaborer des pistes permettant de réaliser de nouvelles économies substantielles pour la société, sans pour autant toucher au personnel actuel.

La direction examine actuellement une dernière proposition du LCGB qui est censé amener la société à abandonner le projet insensé de transférer un vol supplémentaire vers l'Italie. En l'absence d'une réaction de la direction, le LCGB utilisera tous les moyens et toutes les possibilités à sa disposition pour défendre durablement les intérêts du personnel.

LCGB requires jobs in Luxembourg to be protected and fair growth of the company to be guaranteed

On March 12th 2015, we had intense discussions with Cargolux management for more than eleven hours on the subject of the collective bargaining negotiations which are currently halted. These discussions then continued for a further two hours on March 13th 2015.

It was against the background of these negotiations that almost 150 Cargolux employees were involved on March 12th 2015 in an action organized by LCGB to protest against the company's outsourcing plans.

Several factors could be observed on March 13th 2015, once the discussions had concluded. Firstly, the Cargolux management had not given the slightest written guarantee concerning any possible outsourcing or transfer of activities in Luxembourg. LCGB invited management to return to the extracts from the initial "scope clause" which guarantee a sound and fair development of the company, above all in Luxembourg, therefore protecting jobs in the Grand Duchy.

In addition, in the discussions with management, LCGB was able to identify several avenues for savings to be made, which would even exceed the profits announced by management for five aircrafts of Cargolux Italia. However, these proposals were quite simply ignored.

For LCGB, the intention of Cargolux to abolish the paid break for ground staff represents an unconditional point of breakdown. The proposal to increase the annual flight hours of pilots to 600 within the framework of an optimisation operation fell on deaf ears.

Once we have all the necessary guarantees that the outsourcing project is definitively closed, then working groups will be able to meet in order to establish avenues allowing substantial new savings for the company, without present staff being affected.

Management is currently examining a latest proposal from LCGB which is supposed to encourage the company to abandon the senseless plan to transfer an additional flight to Italy. In the absence of reaction from management, LCGB will use all means to its disposal to represent staff interests in a sustainable manner.



Signature de la nouvelle convention collective

Après de longues négociations, les syndicats ont signé le 13 janvier 2015 la nouvelle convention collective de travail harmonisée pour les salariés de Luxembourg. Le texte coordonné de cette convention collective rassemble notamment les anciens textes pour ex-ouvriers et ex-employés privés

Les négociations de cette convention collective de travail ont commencé en 2012. Le LCGB s'est investi avec acharnement et ferveur du début jusqu'à la fin pour préserver les acquis salariaux. Au bout de négociations laborieuses et même parfois houleuses, le LCGB est parvenu à un résultat acceptable pour toutes les parties impliquées : la majorité des acquis salariaux a pu être sauvée et les intérêts des salariés et leurs existences ont pu être garantis. Ce résultat est notamment le fruit de la participation active des délégués du LCGB ainsi que des salariés intéressés et engagés de la société.

La nouvelle convention collective contient les mesures suivantes :

Mesures s'appliquant aux salariés actuels :

- la direction s'engage à tout mettre en œuvre pour préserver les emplois au sein de LuxairGroup ;
- ajout d'échelons dans les barèmes ;
- réduction de la pause payée de 30 à 15 minutes ;
- introduction d'un tableau de référence annuel dans le cadre du plan d'organisation de travail (POT)
- récupération « jours flex » : il ne sera plus possible de prendre une journée entière de récupération, mais uniquement deux demi-journées au maximum par mois avec la possibilité de combiner dorénavant une demi-journée de récupération avec une demi journée de congé ;
- prime de participation au bénéfice : les critères d'attribution seront définis par un groupe de travail constitué de représentants du personnel et de la Direction, avec une première application pour les résultats de l'exercice 2015
- pour le personnel navigant : abandon du « Meal Break » sur les vols Munich-Porto ainsi qu'une déclaration d'intention sur un futur vol à constellation similaire en cas d'abandon de Munich-Porto ;
- pour les salariés de 50 ans et plus : la demande pour un travail allégé sera traitée prioritairement selon les critères de la qualification requise pour le poste, de la disponibilité de la position et de la rémunération en fonction du nouveau poste.

Mesures s'appliquant aux futures embauches :

- Adaptation des barèmes par l'introduction de quatre échelons supplémentaires en début de carrière ;
- Paiement annuel de l'échelon à la date anniversaire de l'entrée en service ;
- Paiement échelonné du 13e mois en fonction du nombre d'années travaillées :
 - 1^{re} année : 0 % ;
 - 2^e année : 25 % ;
 - 3^e année : 50 % ;
 - 4^e année : 75 % ;
 - à partir de la 5^e année : 100 % ;
- Pensions complémentaires : les critères d'attribution seront définis par un groupe de travail constitué de représentants du personnel et de la direction.



Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags

Nach langen Verhandlungen haben die Gewerkschaften am 13. Januar 2015 den neuen harmonisierten Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Luxair in Luxemburg unterzeichnet. Der koordinierte Text des Kollektivvertrags umfasst u.a. die ehemaligen Texte der Ex-Arbeiter und Ex-Privatbeamten.

Die Kollektivvertragsverhandlungen begannen im Jahre 2012. Der LCGB hat sich eifrig von Anfang bis Ende für die Aufrechterhaltung aller Gehaltsaspekte eingesetzt. Nach Abschluss mühsamer und manchmal lautstarker Verhandlungen ist der LCGB zu einem annehmbaren Ergebnis für alle beteiligten Parteien gelangt. Die meisten Gehaltsaspekte konnten gerettet werden, die Interessen der Beschäftigten und ihre Existenz gewährleistet werden. Dieses Ergebnis konnte u.a. dank der tatkräftigen Teilnahme der LCGB-Delegierten und der engagierten betroffenen Arbeitnehmer der Gesellschaft erreicht werden.

Der neue Kollektivvertrag beinhaltet die nachstehenden Maßnahmen:

Maßnahmen, die für die derzeitigen Beschäftigten gelten:

- Die Betriebsleitung gelobt, alles daran zu setzen, damit die Arbeitsplätze bei der LuxairGroup gewahrt werden;
- Es werden den Lohntabellen weitere Grade hinzugefügt;
- Einschränkung der bezahlten Pause von 30 auf 15 Minuten;
- Einführung einer jährlichen Referenztabelle im Rahmen des Arbeitsorganisationsplans (POT);
- Rückgewinnung von „Flex-Tagen“. Es wird nicht mehr möglich sein, einen vollen Erholungstag zu nehmen, sondern lediglich zwei halbe Tage höchstens pro Monat, mit der Möglichkeit der Kombination eines halben Erholungstages mit einem halben Urlaubstag;
- Gewinnbeteiligungsprämie: Die Prämienzuteilungskriterien werden von einer Arbeitsgruppe festgelegt, die aus Vertretern des Personals und der Betriebsleitung besteht. Die erste Prämie wird auf die Ergebnisse des Buchjahres 2015 ausbezahlt;
- Für das Flugpersonal: Abschaffung des „Meal Break“ auf dem Flug München-Porto sowie Absichtserklärung bezüglich eines künftigen Fluges mit ähnlicher Konstellation, wenn der Flug München-Porto abgeschafft werden sollte;
- Für die Beschäftigten ab 50 Jahren: der Antrag auf eine leichtere Arbeit wird vorrangig behandelt nach den Kriterien der erforderliche Qualifizierung für den Arbeitsplatz, der Verfügbarkeit des Postens und der Vergütung entsprechend der neuen Stelle.

Maßnahmen, die für die künftigen Arbeitnehmer gelten:

- Anpassung der Lohntabellen durch die Einführung vier zusätzlicher Grade zu Beginn der Laufbahn;
- Jährliche Zahlung des Grades am Jahrestag der Einstellung;
- Gestaffelte Zahlung des 13. Monats entsprechend der Zahl der Dienstjahre:
 - 1. Jahr: 0 %;
 - 2. Jahr: 25 %;
 - 3. Jahr: 50 %;
 - 4. Jahr: 75 %;
 - ab dem 5. Dienstjahr: 100 %;
- Zusatzrenten:
Die Zuteilungskriterien werden von einer Arbeitsgruppe festgelegt, die aus Vertretern des Personals und der Betriebsleitung besteht.



Etat actuel des négociations

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de lux-Airport, la société de l'aéroport national, se poursuivent depuis 2012. Après onze réunions de négociations, le blocage de la société a contraint le LCGB de saisir l'Office National de Conciliation (ONC) en juin 2014.

La première réunion auprès de l'ONC a eu lieu le 17 juillet 2014. La dernière réunion en date a eu lieu le 13 janvier 2015, dans laquelle le LCGB a demandé des détails concernant, entre autres, l'implémentation d'une période de référence de 6 mois.

Le 10 février 2015, la société a expédié un « projet d'accord de principe » aux syndicats signataires. Le contenu de ce projet n'avait pas été discuté auparavant et le document contenait des points que le LCGB avait déjà refusés auparavant comme p.ex. l'introduction d'une prime de performance dont le paiement serait décidé par un organe du conseil d'administration à savoir le comité de rémunération.

Afin de pouvoir continuer les négociations, les syndicats signataires ont adressé, le 13 février 2015 un courrier à la société en précisant d'attendre toujours des détails concernant entre autre les points suivants :

- la procédure de mise en place et de fonctionnement d'une période de référence de 6 mois y compris :
 - des précisions concernant les divers seuils ;
 - le régime des heures supplémentaires ;
 - le début et la fin des périodes de référence ;
- une proposition de texte concernant l'horaire mobile ;
- une procédure visant à réduire le taux de maladie (Bradford factor).



Visite de la délégation au siège du LCGB

Le 5 février 2015, la délégation LCGB de la société Kuehne + Nagel a été reçue au siège du LCGB afin de faire connaissance avec les différents services du LCGB.

Après avoir entendu une présentation du LCGB INFO-CENTER par la responsable de ce service, Maria MENDES, les délégués ont eu un échange avec le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL. Cette entrevue a eu lieu dans le souci d'optimiser et d'adapter encore mieux les services du LCGB aux spécificités de cette société logistique en pleine croissance.



Derzeitiger Stand der Verhandlungen

Die Verhandlungen um die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von lux-Airport, der nationalen Flughafengesellschaft, dauern seit 2012 an. Nach elf Verhandlungsrunden zwang die blockierende Haltung der Gesellschaft den LCGB im Juni 2014 dazu, das Nationale Schlichtungsamt mit der Angelegenheit zu befasen.

Die erste Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt fand am 17. Juli 2014 statt. In der letzten Sitzung am 13. Januar 2015 bat der LCGB allen voran Einzelheiten zu der Einführung einer Referenzperiode von sechs Monaten zu erhalten.

Am 10. Februar 2015 schickte die Gesellschaft einen „Entwurf eines Grundsatzabkommens“ an die vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften. Der Inhalt dieses Entwurfs war im Vorfeld nicht erörtert worden und das Papier enthielt Punkte, die der LCGB bereits in der Vergangenheit abgelehnt hatte, z.B. die Einführung einer Leistungsprämie, deren Ausbezahlung von einem Organ des Verwaltungsrates beschlossen würde, nämlich dem Gehaltsausschuss.

Um die Verhandlungen fortsetzen zu können, richteten die vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften am 13. Februar 2015 ein Schreiben an die Gesellschaft, laut dem sie immer noch auf Einzelheiten zu u.a. folgenden Punkten erwarteten:

- das Verfahren der Einführung und der Funktionsweise einer Referenzperiode von 6 Monaten mit:
 - genaueren Erläuterungen zu den verschiedenen Schwellen;
 - dem System der Überstunden;
 - dem Beginn und Ende der Referenzzeiträume;
- ein Textvorschlag zu den gleitenden Arbeitszeiten;
- eine Prozedur zur Herabsetzung der krankheitsbedingten Abwesenheiten (Bradford factor).

Die Delegation war zu Besuch in der LCGB-Zentrale

Am 5. Februar 2015 wurde die LCGB-Delegation von Kuehne + Nagel in der LCGB-Zentrale empfangen, um die einzelnen Dienste des LCGB kennenzulernen.

Nach einem Vortrag der Verantwortlichen des LCGB INFO-CENTER, Maria MENDES, hatten die

Delegierten einen Austausch mit LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL. Dieser Austausch sollte zur Optimierung und noch besseren Anpassung der Dienste des LCGB an die Besonderheiten dieses Logistikunternehmens, das sich voll im Aufschwung befindet, dienen.



Dalibor JOCIC

Transport routier
Gardiennage
Agences de voyages
djocic@lcgb.lu

Installations sanitaires pour les chauffeurs d'autobus du secteur privé

60 nouvelles structures jusqu'à la fin 2015 grâce à l'engagement du LCGB

Deux mois après la dernière entrevue dans le cadre de la discussion autour des installations sanitaires manquantes pour les chauffeurs de bus du secteur privé, le ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH a reçu le 10 mars 2015 une délégation du LCGB-ACAP, ainsi que des représentants du Syndicat des villes et communes luxembourgeoises (SYVICOL), des chemins de fer luxembourgeois (CFL) et des Autobus de la Ville de Luxembourg (AVL).

Lors d'une table ronde le 12 janvier 2015, le LCGB avait remis un dossier répertoriant 123 lieux auxquels des installations sanitaires font actuellement défaut. Sur base de ce dossier, le ministère a établi un plan de travail qui a été présenté lors de cette nouvelle réunion.

Cette démarche prévoit la mise en place de soixante nouvelles installations jusqu'à la fin de l'année 2015. En ce qui concerne les installations déjà existantes (AVL, CFL, TICE, gares, etc.), l'accès sera assuré aux conducteurs de bus concernés par le biais d'une carte professionnelle chauffeur.

Lors de l'entrevue du 10 mars, il a été convenu sur demande du LCGB, qu'un groupe de travail restreint se réunira tous les deux mois, afin de suivre l'évolution des travaux jusqu'à leur conclusion. Le LCGB apprécie l'avancement concret dans ce dossier qui a été entamé en fin 2012.



Sanitäreinrichtungen für die Autobusfahrer im Privatsektor

60 neue Einrichtungen bis Ende 2015 dank des Einsatzes des LCGB

Zwei Monate nach der letzten Unterredung im Rahmen der Diskussionen rund um die fehlenden Sanitäreinrichtungen für die Autobusfahrer im privaten Sektor empfing der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, am 10. März 2015 eine Abordnung des LCGB-ACAP sowie Vertreter des Zusammenschlusses der Luxemburger Städte und Gemeinden (SYVICOL), der Luxemburger Eisenbahn (CFL) und der Autobusse der Stadt Luxemburg (AVL).

Bei einer Gesprächsrunde am 12. Januar 2015 hatte der LCGB eine Akte, in der 123 Orte, an denen Sanitäreinrichtungen zur Zeit noch fehlen, verzeichnet waren, ausgehändigt. Von dieser Akte ausgehend hatte der Minister einen Arbeitsplan entworfen, der auf dieser erneuten Sitzung vorgestellt wurde.

In diesem Ansatz ist die Einrichtung von sechzig neuen Sanitäranlagen bis Ende des Jahres 2015 vorgesehen. Zu den bereits vorhandenen Sanitäreinrichtungen (AVL, CFL, TICE, Bahnhöfe, usw.) haben die betroffenen Autobusfahrer mit Hilfe einer Berufsfahrerkarte Zugang.

Bei der Unterredung vom 10. März wurde auf Wunsch des LCGB ein engerer Arbeitskreis gebildet, der alle zwei Monate zusammentritt, um den Verlauf der Arbeiten bis zu deren Abschluss zu verfolgen. Der LCGB lobt die konkreten Fortschritte in dieser Sache, die Ende 2012 aufgenommen worden war.

Réunion extraordinaire portant sur l'analyse de l'avant-projet de règlement sur l'amplitude

Le 17 février 2015, le comité du LCGB-ACAP s'est réuni en session extraordinaire afin d'étudier et de délibérer sur l'avant-projet de loi proposé par le ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH.

En effet, après des années d'engagement de la part du LCGB-ACAP avec le soutien des différents partenaires sociaux, le ministre a proposé un avant-projet de règlement grand-ducal permettant de réglementer de façon adéquate au niveau national les temps de conduite et périodes de repos pour les chauffeurs de bus affectés à des lignes inférieures à 50 km.

Après examen et délibération du susdit avant-projet, le LCGB-ACAP a défini sa position pour faire part de ses observations aux différents partenaires sociaux.



Außerordentliche Sitzung zur Untersuchung des Vorentwurfs der Bereitschaftszeitenverordnung

Am 17. Februar 2015 traf sich der Vorstand des LCGB-ACAP zu einer außerordentlichen Sitzung zwecks Untersuchung und Erörterung eines Vorentwurfs für einen Gesetzesvorschlags zur Bereitschaftszeitenverordnung der Anfang 2015 vom Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, gestellt wurde.

Nach jahrelangem Einsatz des LCGB-ACAP mit der Unterstützung der einzelnen Sozialpartner schlug der Minister einen Vorentwurf einer großherzoglichen Verordnung zur angemessenen Regelung auf landesweiter Ebene der Fahrt- und Ruhezeiten der Busfahrer, die Strecken unter 50 km befahren, vor.

Nach Prüfung und Erörterung dieses Vorentwurfs legte der LCGB-ACAP seine Position fest, damit diese den einzelnen Sozialpartnern mitgeteilt werden kann.



Réunion de travail avec la délégation du personnel

Le 26 février 2015, le secrétaire général, Francis LOMEL, accompagné de l'assistant syndical et responsable pour le secteur transport, Dalibor JOCIC, ont rencontré la délégation du personnel de Voyages Vandivinit.



Arbeitssitzung mit der Personalvertretung

Am 26. Februar 2015 traf LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL in Begleitung des für den Straßenverkehr verantwortlichen Gewerkschaftsassistenten Dalibor JOCIC die Personalvertretung von Voyages Vandivinit.

Parmi les sujets d'actualité ont été abordés les points suivants :

- Fonction relationnelle entre la direction et la délégation du personnel ;
- Évolution au sein de l'entreprise ;
- Avant-projet de règlement modifiant les temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus ;
- Avancée des négociations dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Dans ce contexte, le LCGB et la délégation du personnel de Voyages Vandivinit ont élaboré un plan de travail afin de renforcer leur collaboration et leur soutien aux chauffeurs de bus dans ladite société ainsi que dans le secteur du bus. La prochaine réunion est prévue pour le mois d'avril 2015.

Folgende Aktualitätsthemen wurden angesprochen:

- Relations entre la direction et la représentation du personnel ;
- Évolutions à l'intérieur de l'entreprise ;
- Vorentwurf d'une ordonnance pour l'altération des heures de travail et des heures de repos des bus conducteurs ;
- Progrès des négociations dans le cadre de la renouvellement du contrat collectif.

In diesem Kontext entwickelten der LCGB und die Personalvertretung von Voyages Vandivinit ein Arbeitsprogramm zur Intensivierung ihrer Zusammenarbeit und zur Unterstützung der Busfahrer dieses Unternehmens sowie im Bussektor. Die nächste Sitzung ist für April 2015 anberaumt.



Réunion avec la délégation du personnel

Le 25 février 2015, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, le secrétaire syndical et chargé de mission, Jean-Paul BAUDOT, ainsi que l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, ont rencontré la délégation du personnel de Securitas afin de faire le point sur les sujets d'actualité, notamment la signature d'une nouvelle convention collective dans le secteur de la sécurité et du gardiennage, la situation en interne et de manière générale du secteur dans son ensemble.

Dans ce contexte, LCGB et sa délégation du personnel de Securitas ont élaboré un plan de travail pour renforcer leur collaboration et leur soutien aux agents affectés sur le terrain.

La prochaine réunion est prévue le 9 avril 2015.



Entrevue avec la direction et la délégation du personnel

Le 26 février 2015, le secrétaire général, Francis LOMEL, le chargé de mission, Jean-Paul BAUDOT ainsi que l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, ont rencontré la direction de Securitas et la délégation du personnel.

Lors de cette entrevue, plusieurs sujets d'actualité ont été abordés, dont notamment la signature d'une nouvelle convention collective dans le secteur, la fonction relationnelle entre direction et délégation du personnel ainsi que l'évolution prévisionnelle de Securitas Luxembourg dans le secteur concerné.

L'entrevue s'est clôturée par une visite du siège de Securitas.



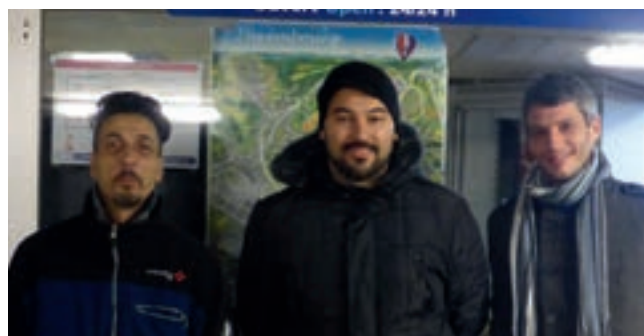
Gardiennage

Visite chez la société Vinci Park

Le 20 janvier 2015, l'assistant syndical du LCGB responsable pour le secteur du gardiennage, Dalibor JOCIC, a rencontré Olivier DARDENNE, vice-président de la délégation du personnel de la société Vinci Park à Luxembourg.

Plusieurs maisons Vinci Park ont fait l'objet de visites et la rencontre du personnel présent a permis d'aborder différents sujets, notamment le fonctionnement et la mise en place des équipes, la communication interne au sein du groupe ainsi que la sécurité au travail.

Dans ce contexte, et suite aux fréquentes agressions qui se sont déroulées dans les maisons Vinci Park, l'assistant syndical du LCGB se réunira prochainement avec la direction et la délégation du personnel dans le but d'élaborer et de mettre en place un groupe de travail pour la sécurité au sein de la société.



Renouvellement de la convention collective pour le secteur de la sécurité privée

Fedil Security Services et les syndicats OGBL et LCGB viennent de renouveler la convention collective de travail du secteur de la sécurité privée au Luxembourg pour une nouvelle durée de trois ans (1^{er} mars 2015 au 28 février 2018).

Ainsi, ils ont réglé les conditions de travail et de rémunération de quelque 2.600 agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage au Luxembourg.

Les parties ont convenu d'organiser dorénavant la durée du travail sur base d'une période de référence de 12 mois. L'extension de la période de référence a été convenue alors que l'activité des entreprises du secteur de la sécurité privée connaît des variations importantes sur l'année. En outre, dans une approche d'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur, une période de référence prolongée permettra d'entourer des périodes de forte activité de périodes de repos afin d'éviter des absences au travail. De plus, la période de référence prolongée permettra d'aider de maintenir les salariés dans l'emploi en cas de perte de marché si le volume des heures du marché entrant est inférieur au volume d'heures du marché sortant et que de ce fait l'entreprise se retrouve avec du personnel en surnombre. Enfin, la période de référence de 12 mois devrait servir à limiter le recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux ont également décidé la mise en place, jusqu'à la fin de la durée de la convention collective, d'un fonds de formation sectoriel. Le projet étant évolutif dans le temps, les partenaires sociaux ont fixé dans l'avenant à la convention collective les étapes ainsi que l'échéancier prévisionnel de la mise en oeuvre du projet.

De même, les partenaires sociaux ont convenu de réglementer sur base sectorielle le sort du personnel lorsqu'un contrat est arrivé à échéance ou rompu anticipativement pour une entreprise (cédant) et que lors d'une nouvelle adjudication ou suivant une autre procédure un nouveau contrat similaire sinon identique quant à l'objet est attribué à une autre entreprise (cessionnaire). Il a été décidé d'insérer un nouvel article dans la convention collective relatif à la reprise de personnel en cas de perte de marché.

Les partenaires sociaux constatent que le secteur est confronté à un taux d'absentéisme important. Ils ont convenu de solliciter, sur base d'une demande conjointe auprès de l'Observatoire de l'absentéisme, des statistiques plus ciblées sur les absences des entreprises couvertes par la présente convention collective. Sur base de ces statistiques, les partenaires sociaux ont convenu de procéder, dans le cadre de la commission paritaire prévue par la convention collective, à une analyse et à la recherche commune de remèdes afin de réduire les absences au travail dans le secteur de la sécurité privée.

En outre, les syndicats signataires de la convention collective s'engagent à entreprendre, au niveau des entreprises du secteur, des actions visant à sensibiliser et à former les salariés en vue d'arriver à une baisse de l'absentéisme.

Une augmentation linéaire de 0,5 % des salaires de l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective a été retenue à partir du 1^{er} janvier 2017.

Les partenaires sociaux ont convenu de solliciter la déclaration d'obligation générale de l'avenant avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Les salariés du secteur sont ainsi en droit d'exiger l'application stricte des conditions prévues par la convention collective même si leur employeur n'est pas membre de l'organisation représentative des entreprises de sécurité privée au Luxembourg, Fedil Security Services.

Fedil Security Services est une association sectorielle de Fedil – Business Federation Luxembourg et regroupe les entreprises Brink's Security Luxembourg, Dussmann Security, G4S Security Solutions, Prosegur Security Luxembourg et Securitas Luxembourg.





Carlo WAGNER

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

LCGB–Secteur public

Première réunion du comité pour l'année 2015

Le 19 janvier 2015, le comité fédéral LCGB-Secteur public s'est réuni pour une première réunion de travail pour la nouvelle année.

Outre les négociations collectives en cours dans plusieurs entreprises publiques, les échanges portaient sur les problèmes actuels avec l'organisation du travail au sein du Musée national et la décision déplacée de la commune de Grevenmacher de privatiser les services de nettoyage. L'entrevue avec les responsables du Musée national de l'Histoire naturelle et une réunion des salariés de la Ville d'Echternach ont été passées en revue.

Les grandes lignes pour le recrutement de membres en 2015 ont été définies et la reprise des discussions pour la convention collective des ouvriers de l'État a été préparée. Une brochure du LCGB y relative a été distribuée en début d'année au sein du secteur public.

LCGB–Öffentlicher Dienst

Erste Vorstandssitzung des Jahres 2015

Am 19. Januar hat sich der Fachverband LCGB-Öffentlicher Dienst zu seiner ersten Arbeitssitzung im neuen Jahr getroffen.

Neben den Kollektivvertragsverhandlungen in einigen öffentlichen Betrieben wurden auch bestehende Probleme mit der Arbeitszeitregelung im Staatsmuseum und die verachtenswerte Entscheidung der Gemeindeführung Grevenmacher bezüglich der Privatisierung des Reinigungspersonals belichtet. Des Weiteren, wurde über die Unterredung mit der Leitung des naturhistorischen Museums und die Personalversammlung in der Gemeinde Echternach geredet.

Die Marschrichtung für die Mitgliederwerbung für 2015 wurde definiert und ein Neustart der Diskussionen zum Staatsarbeiterkollektivvertrag vorbereitet. Eine diesbezüglichen LCGB-Broschüre wurde Anfang des Jahres im öffentlichen Dienst verteilt.



Nouvelle brochure : Les revendications du LCGB relatives au renouvellement de la convention collective des salariés de l'Etat

Depuis octobre 2013, la négociation de la convention collective des salariés de l'État est en suspens. La justification officielle consiste dans l'attente de l'approbation de l'accord salarial de la fonction publique.

Vu l'accord existant, la convention collective en question doit être revue et adaptée. A ce sujet, le LCGB a résumé ses revendications pour le renouvellement de la convention collective pour les salariés de l'Etat sous forme d'une brochure qui a été distribuée au début de l'année 2015 dans la fonction publique.



Neue Broschüre: Die Forderungen des LCGB zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Staatsarbeitnehmer

Seit Oktober 2013 stehen die Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im Staatsdienst still. Die offizielle Rechtfertigung beruft sich auf das Abwarten des definitiven Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst.

Aufgrund des bereits bestehenden Abkommens ist eine Anpassung des besagten Kollektivvertrags unumgänglich. Diesbezüglich hat der LCGB hat seine Forderungen für die Erneuerung des Kollektivvertrags der Arbeitnehmer im Staatsdienst in Form einer Broschüre zusammengefasst in diese Anfang 2015 im öffentlichen Dienst verteilt.

Élections sociales dans le secteur public

Le LCGB a déposé sa liste de candidats aux élections du 20 mars 2015

Le LCGB présente une liste complète de 10 candidats (5 mandats effectifs et 5 mandats suppléants) aux élections pour la Chambre des fonctionnaires et employés publics dans la catégorie E « fonctionnaires et employés communaux ».

Le 18 février 2015, le mandataire Jos MOCKEL a déposé la liste en présence du secrétaire syndical Carlo WAGENER au Juge de Paix à Luxembourg-Ville. La liste du LCGB porte le numéro 7.

Le LCGB s'engage contre une privatisation directe ou indirecte, pour la simplification administrative, pour des carrières adaptées et contre le démantèlement du statut public. Le LCGB met en évidence le pluralisme syndical et revendique une Chambre professionnelle plus présente sur le terrain.



Sozialwahlen im öffentlichen Dienst

Der LCGB hat seine Kandidatenliste für die Berufskammerwahlen am 20. März 2015 hinterlegt

Der LCGB tritt bei den Wahlen zur Berufskammer der öffentlichen Bediensteten in der Kategorie E „Gemeindebeamte“ mit einer vollständigen Liste mit insgesamt 10 Kandidaten (5 Vollmitglieder und 5 stellvertretende Mitglieder) an.

Der Bevollmächtigte Jos MOCKEL hat die LCGB-Liste am 18. Februar 2015 in Anwesenheit des LCGB-

Gewerkschaftssekretärs Carlo WAGENER beim Friedensgericht in Luxemburg-Stadt hinterlegt. Die LCGB-Liste trägt die Nummer 7.

Der LCGB setzt sich im öffentlichen Dienst gegen eine schleichende oder direkte Privatisierung, für die administrative Vereinfachung, für angepasste Laufbahnen und gegen die Aushöhlung des öffentlichen Statuts ein. Der LCGB steht für Gewerkschaftspluralismus und fordert eine bessere Sichtbarkeit der Arbeit der Berufskammer.

Rencontre des délégués de Clinique Sainte Marie et du Hôpital Kirchberg

Le 22 janvier 2015, les délégués de la Clinique Sainte Marie (CSM) et de l'Hôpital Kirchberg (HK) se sont réunis pour une première rencontre d'échange à la Clinique Sainte Marie. Depuis la fusion du groupe Hôpitaux Robert Schuman, les délégués envisagent de collaborer plus étroitement afin de partager leurs connaissances et des informations diverses. Par ailleurs, ils ont eu un échange constructif sur les bonnes pratiques de leur travail.

Ont participé à cette réunion Roland MARX (HK), Fränk Siebenaller (HK), Julia ROMÉO (CSM), Michel PIZZIRULLI (CSM), Norbert BARROS (CSM), Cristina FERNANDES DUARTE (CSM), et Myriam MORELLI-KIRSCH (CSM) et la secrétaire syndicale Céline CONTER.



Céline CONTER

Santé
Ecoles privées
cconter@lcgb.lu

Treffen der Personalvertreter der Clinique Sainte Marie und des Hôpital Kirchberg

Am 22. Januar 2015 trafen sich die Personalvertreter der Clinique Sainte Marie (CSM) und des Kirchberger Krankenhauses (HK) zu einer ersten Versammlung zum beruflichen Austausch in der Clinique Sainte Marie. Nach der Fusion der Gruppe Hôpitaux Robert Schuman, wollen die Personalvertreter enger zusammenarbeiten, um ihre Kenntnisse und verschiedene Informationen miteinander zu teilen. Außerdem hatten sie einen konstruktiven Austausch zu bewährten Arbeitsvorgängen.

An dem Treffen nahmen teil Roland MARX (HK), Fränk SIEBENALLER (HK), Julia ROMÉO (CSM), Michel PIZZIRULLI (CSM), Norbert BARROS (CSM), Cristina FERNANDES DUARTE (CSM), et Myriam MORELLI-KIRSCH (CSM) und LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER.



LCGB-Santé, Soins et socio-éducatif

Première réunion de travail du Comité élargie du secteur FHL

Suite à la réorientation du comité fédéral du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif en début d'année, le comité élargie du secteur FHL s'est réuni le 9 mars 2015 pour la première fois dans sa nouvelle composition. Le but de cette nouvelle structure est d'accueillir d'avantage de délégués du secteur hospitalier pour développer l'échange entre les établissements et de promouvoir les réflexions du LCGB dans cette matière.

A l'ordre du jour était notamment la préparation des réunions de négociation dans le cadre de la convention collective FHL. En vue d'une entrevue avec la Ministre de la Santé, les membres du comité ont analysé en détail le plan hospitalier et ses conséquences pour le personnel actuellement embauché.

LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe

Erste Arbeitssitzung des erweiterten Vorstandes für das Spitalwesen

Nach der Neuausrichtung des LCGB-Fachverbandes Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe Anfang dieses Jahres, traf sich der erweiterte Ausschuss für das Spitalwesen am 9. März 2015 zum ersten Mal in seiner neuen Zusammensetzung. Ziel dieser neuen Struktur ist es, mehr Personalvertreter des Krankenhausesektors zu gewinnen, den Austausch zwischen den Krankenhäusern zu fördern und die Überlegung des LCGB in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

Auf der Tagesordnung stand allen voran die Vorbereitung der Kollektivvertragsverhandlungen im Rahmen des FHL-Kollektivvertrages. Als Vorbereitung auf eine Unterredung mit der Gesundheitsministerin überprüften die Vorstandsmitglieder ebenfalls den Entwurf des neuen Krankenhausplans sowie dessen Auswirkungen auf das derzeitige beschäftigte Personal.



CCT FHL

Action de distribution relative à la nouvelle convention collective pour les salariés des hôpitaux luxembourgeois

Suite à la signature du nouveau texte coordonné de la convention collective de travail pour les salariés des hôpitaux luxembourgeois en date du 16 décembre 2014, les délégués du LCGB ont distribué début 2015 auprès de leurs collègues de travail une brochure avec la nouvelle convention collective.

Une copie de la convention collective est disponible soit auprès de votre délégué LCGB de votre établissement hospitalier soit auprès de la secrétaire syndicale du LCGB responsable pour le secteur de la santé, **Céline CONTER** (tél. : +352 49 94 24-243, email : cconter@lcgb.lu).

FHL-Kollektivvertrag

Verteilaktion zum neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer im Krankenhaussektor

Im Anschluss an die Unterzeichnung des koordinierten Textes des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Luxemburger Krankenhäuser am 16. Dezember 2014, haben die LCGB-Personalvertreter Anfang 2015 eine LCGB-Broschüre mit besagtem Kollektivvertrag an ihre Arbeitskollegen verteilt.

Eine Kopie dieser Broschüre ist beim LCGB-Delegierten ihres Krankenhauses sowie bei der für das Gesundheitswesen zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretärin **Céline CONTER** (Tel.: +352 49 94 23-342, Email: cconter@lcgb.lu) erhältlich.



Saint-Paul Luxembourg

Signature d'une nouvelle convention collective pour 340 salariés du groupe

Le 11 février 2015, le LCGB, seul syndicat représenté chez Saint-Paul Luxembourg (SPL) et la direction de SPL ont signé une nouvelle convention collective de travail pour environ 340 salariés du groupe susmentionné.

Cette convention collective de travail, conclue sous forme d'un texte coordonné des anciennes conventions collectives, règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de salaires des salariés auprès de SPL, regie.lu et LIBO.

Les réunions de négociations se sont déroulées dans un esprit constructif. Le LCGB et la direction de SPL ont réussi de mettre en place une convention collective moderne et respectant les activités de SPL. Les réunions de négociations se sont déroulées dans un esprit constructif.

Le LCGB a négocié les avantages en faveur des salariés suivants :

- la garantie de l'emploi pour les salariés du groupe SPL ;
- la garantie de salaire pour les salariés actuels embauchés ;
- la définition de 5 groupes de carrières ;
- une grille de salaire adaptée aux fonctions et aux métiers auprès de SPL et permettant une évolution de carrière dynamique ;
- le « 13^e mois » (traitement variable) garanti pour l'année 2015 ;
- une série de majorations (heures supplémentaires à 50 %, pour le dimanche à 100 %, pour le travail de nuit 45 %) ;
- 26 jours de congés et 4 jours de congé supplémentaires suivant les tranches d'âge suivantes :

Âge	Jours de congé
40 ans	+ 1
45 ans	+ 1
50 ans	+ 1
55 ans	+ 1

- l'implémentation d'une Commission de suivi et d'application (CSA) ayant pour mission de veiller à la bonne mise en œuvre de la convention ;
- le maintien de salaire en cas de congé pour cause de maladie.

Cette convention collective a une durée de validité de 30 mois et reste en vigueur jusqu'au 30 juin 2017.

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags für die 340 Beschäftigten der Unternehmensgruppe

Am 11. Februar 2015 haben der LCGB, als einzige bei Saint-Paul Luxembourg (SPL) vertretene Gewerkschaft und die Leitung von SPL einen neuen Kollektivvertrag für die rund 340 Beschäftigten unterzeichnet.

Dieser Kollektivvertrag, der die Form eines koordinierten Wortlautes des ehemaligen Kollektivvertrags annimmt, regelt die Rechte und die Modalitäten für die Laufbahn- und Gehaltsentwicklung der Beschäftigten bei SPL, regie.lu und LIBO.

Die Verhandlungssitzungen liefen in einem konstruktiven Klima ab. Der LCGB und die SPL-Direktion schafften es, einen modernen Kollektivvertrag, bei dem die Tätigkeiten von SPL beachtet werden, zusammenzustellen.

Der LCGB hat folgende Vorteile für die Beschäftigten ausgehandelt:

- eine Beschäftigungsgarantie für die Beschäftigten der SPL-Gruppe;
- eine Lohngarantie für die derzeitigen Beschäftigten;
- die Festlegung von 5 Laufbahngruppen;
- eine Lohntabelle, die den Aufgaben und Berufen bei SPL angepasst sein und eine dynamische Laufbahnentwicklung ermöglichen;
- der „13. Monat“ (veränderliches Gehalt) wurde für das Jahr 2015 garantiert;
- eine Reihe Zuschläge (50 % für Überstunden, 100 % für Sonntagsarbeit, 45 % für Nachtarbeit);
- 26 Urlaubstage und 4 zusätzliche Urlaubstage entsprechend folgenden Altersklassen:

Alter	Urlaubstage
40 Jahre	+ 1
45 Jahre	+ 1
50 Jahre	+ 1
55 Jahre	+ 1

- Einsetzung einer spezifischen Kommission, die über die korrekte Umsetzung des Abkommens wacht;
- Lohnfortzahlung im Falle eines krankheitsbedingten Urlaubs.

Dieser Kollektivvertrag hat eine Gültigkeitsfrist von 30 Monaten und bleibt bis zum 30. Juni 2017 in Kraft.





Successful negotiation of a new collective bargaining agreement

At the beginning of 2015, LCGB has reached an agreement with the Board of Governors in negotiations for the renewal of the collective bargaining agreement (CBA) at St George's International School. The new CBA was signed on February 4th 2015.

The following improvements have been negotiated:

- **Teachers:** a new salary scale was agreed from September 2015 on. The threshold in the salary scale has been abolished. The new scale now has 11 steps.
- **Professional Development and Appraisal:** a new chapter been introduced. The application of the process will be reviewed in regular meetings by the School Principal and the representatives of the Social delegation.
- **Clubs:** the minimum rate is fixed on 40 €/hour from January 2015 on.
- **Residential Trips:** the allowance is fixed on 75 € per night from January 2015 on.
- **Teaching Assistants:** A maximum of 6 days in total during the first and last weeks of the summer vacation will be scheduled. The concerned staff will be advised 2 weeks before summer holidays.
- **Tuition for Children:** The staff does not have to pay building and stability fund fees for their children anymore; neither will they be expected to pay application fees for their children, this from September 2015 on.

The CBA at St George's International School will be valid until December 31st 2016.

LCGB wants to thank the delegation for their wonderful work and their great support in these negotiations.

La nouvelle convention collective a été négociée avec succès

Dans le cadre des négociations collectives menées en vue du renouvellement de la convention collective à l'école internationale St. George, le LCGB est parvenu en début d'année 2015 à un accord avec la direction. La nouvelle convention a été signée le 4 février 2015.

Les améliorations suivantes ont été négociées :

- **Enseignants :** une nouvelle échelle de salaires a été convenue et entrera en vigueur à partir de septembre 2015. Le seuil dans l'échelle des salaires a été aboli. La nouvelle échelle dispose désormais de 11 échelons.
- **Développement professionnel et évaluation :** un nouveau chapitre a été introduit dans la convention collective. Le principal de l'école et les représentants se réuniront régulièrement pour faire le point sur la mise en œuvre du processus.
- **Activités en dehors de l'horaire scolaire :** le taux minimum est fixé à 40 €/heure à partir de janvier 2015.
- **Contribution pour excursions :** l'indemnité est fixée à 75 € par nuit à partir de janvier 2015.
- **« Teaching Assistants » :** un maximum de 6 jours au total au cours de la première et de la dernière semaine des vacances d'été seront programmés. Le personnel concerné en sera informé 2 semaines avant les vacances d'été.
- **Cours pour les enfants du personnel :** Les membres du personnel ne doivent plus payer de frais de bâtiments et de fonds de stabilité pour leurs enfants, ni de frais d'inscription à partir de septembre 2015.

La convention collective restera en vigueur à la St George's International School jusqu'au 31 décembre 2016.

La LCGB souhaite remercier la délégation pour son excellent travail et son magnifique soutien lors de ces négociations.



Visite de la délégation du personnel du Forum pour l'emploi à la centrale du LCGB

Le 16 janvier 2015, la délégation du personnel du Forum pour l'emploi, représentée par Jean-Paul NEIERTZ, vice-président, Romain WEILER, délégué à la sécurité et Claude SCHOLTUS, s'est réunie avec le secrétaire général Francis LOMEL et l'assistante syndicale, Chiara FERRING, à la centrale du LCGB. La réunion s'est clôturée par un repas en commun et des échanges de vue réguliers de ce type sont prévus au courant de l'année.



Chiara FERRING

Soins et Socio-éducatif
cferring@lcgb.lu

Die Personalvertretung des Froum pour l'emploi zu Besuch in der LCGB-Zentrale

Am 16. Januar 2015 hat sich die Personalvertretung des Arbeitsforums « Forum pour l'emploi », bestehend aus Jean-Paul NEIERTZ, stellvertretender Präsident, Romain WEILER, Sicherheitsvertreter, und Claude SCHOLTUS, mit LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftsassistentin Chiara FERRING, in der LCGB-Zentrale getroffen. Das Treffen wurde mit einem gemeinsamen Essen abgeschlossen und es sind weitere Treffen im laufenden Jahr geplant.



Réunion avec la délégation du personnel d'AUBAY, entreprise proposant des services informatiques

Le 29 janvier 2015, la délégation du personnel d'Aubay, représentée par Jessica SCHEER, présidente, Michel COLOMBANA, délégué à la sécurité, Philippe LAURENT, secrétaire et Philippe FRANZEN, suppléant, a rencontré l'assistante syndicale, Chiara FERRING, à la centrale du LCGB.

Après avoir fixé plusieurs dates concernant les formations des délégués, la réunion a été clôturée par une visite de la centrale du LCGB à Luxembourg-Ville.

Treffen mit der Personalvertretung des Informatikdienstleistungsunternehmens Aubay

Am 29. Januar 2015 trafen sich die Personaldelegation von Aubay, vertreten durch die Präsidentin Jessica SCHEER, den Sicherheitsbeauftragten Michel COLOMBA, den Sekretär Philippe LAURENT und Stellvertreter Philippe FRANZEN mit der Gewerkschaftsassistentin Chiara FERRING in der LCGB-Zentrale.

Mehrere Termine für Weiterbildungskurse wurden festgelegt und das Treffen wurde mit einer Führung durch die LCGB-Zentrale in Luxemburg-Stadt abgeschlossen.





Maria MENDES

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

Nouveau service du LCGB

HELPDESK : Votre guide dans toutes vos démarches !



- ➔ Le HELPDESK complète utilement notre HOTLINE INFO-CENTER et vous propose un service efficace de proximité, d'aide et assistance.
- ➔ Le HELPDESK est une aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques.
- ➔ Le HELPDESK vous permet de recevoir des réponses directes et précises ou d'être guidé dans toute une série de questions dans différents domaines.

Voici quelques exemples pratiques de l'aide fournie par le HELPDESK :

- recherche d'une femme de ménage,
- recherche d'un jardinier,
- aide pour les courses,
- renouvellement du permis de conduire,
- renouvellement du passeport,
- questions sur le surendettement,
- questions générales sur les douanes et accises (p. ex. : enregistrement d'une voiture)

Comment contacter le HELPDESK ?

Notre HELPDESK se situe
à la centrale du LCGB :

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**



**Vous pouvez contacter le HELPDESK du lundi au vendredi,
de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 (sauf les mercredis après-midi) :**

- au numéro téléphone : **352 49 94 24 -333**
- par e-mail : **helpdesk@lcgb.lu**

Assistance en :  /  /  /  / 



HELPDESK: Ihr Ratgeber bei alltäglichen Angelegenheiten!

- ➔ Das HELPDESK ergänzt das Angebot unserer INFO-CENTER HOTLINE und bietet einen effizienten und praktischen Service zur Hilfe und Unterstützung bei alltäglichen Angelegenheiten.
- ➔ Das HELPDESK bietet professionelle Hilfe bei Fragen zu privaten Angelegenheiten und zu Verwaltungsverfahren.
- ➔ Das HELPDESK gibt schnelle und präzise Antworten auf viele Fragen oder konkrete Anleitungen zur Lösung verschiedener Probleme in unterschiedlichen Bereichen.

Hier nur einige Beispiele von Angelegenheiten, bei denen das HELPDESK behilflich sein kann:

- Suche nach einer Putzfrau,
- Suche nach einem Gärtner,
- Hilfe beim Einkaufen,
- Erneuerung der Fahrerlaubnis,
- Erneuerung des Reisepasses,
- Fragen bei Verschuldung,
- allgemeine Fragen zu Zoll und Formalitäten (z.B. Anmeldung eines Fahrzeugs)

Wie kann ich mich an das HELPDESK wenden?

Unser HELPDESK befindet sich in der
LCGB-Zentrale:

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**



Das HELPDESK ist erreichbar von Montag bis Freitag, von 8 bis 12 Uhr und 13 bis 17 Uhr (Mittwochnachmittag ausgenommen):

- unter der Telefonnummer: **352 49 94 24 -333**
- per Email: **helpdesk@lcgb.lu**

Beratungen in:  /  /  /  / 

LCGB-Gestion Membres

Par la présente, nous tenons à rappeler à tous les membres du LCGB que la gestion membre du syndicat se tient à votre disposition

- Encodage des nouvelles affiliations ;
- Changement d'adresses et mise à jour du fichier membres ainsi que l'actualisation de toutes autres données concernant le fichier membres (p.ex. nombre souhaité de « Soziale Fortschritt ») ;
- suivi des questions des affiliés en relation avec les différentes méthodes de paiement de la cotisation (domiciliation, virements / versements, encaissement, etc.).

LCGB-Mitgliederverwaltung

Wir möchten hiermit alle LCGB-Mitglieder daran erinnern, dass die Mitgliederverwaltung des LCGB Ihnen in folgenden Fällen zur Verfügung steht:

- Aufnahme einer Beitrittserklärung;
- Adressen- und Arbeitgeberänderung sowie alle anderen Aktualisierungen der Mitgliederdatei (z.B. gewünschte Anzahl des „Soziale Fortschritt“);
- Betreuung aller Anfragen im Bezug auf die verschiedenen Zahlungsmöglichkeiten des Mitgliedsbeitrags (automatischer Bankeinzug, Überweisung, Einkassierung, usw.).

Adresse postale / Postanschrift:

LCGB-Gestion Membres / LCGB-Mitgliederverwaltung
11, rue du Commerce
Boîte Postale 1208
L-1012 Luxembourg

Tél. / Tel. : +352 49 94 24 -409 / -304 – **E-mail / Email :** gestionmembres@lrgb.lu

Heures de bureau / Bürozeiten:

Lundi-vendredi : 8h00 – 12h00 et 14h00 – 18h00
Montag-Freitag: 8 Uhr – 12 Uhr und 14 Uhr – 18 Uhr

Prime de recrutement

Le LCGB tient à rappeler que tous nos membres, délégués, militants ont droit à une prime de recrutement dans le cas d'une affiliation de nouveaux membres.

Lors de l'affiliation, le recruteur doit remplir la case correspondante du bulletin d'affiliation en y inscrivant son nom, prénom, numéro membre LCGB et employeur.

Le recruteur aura ensuite droit à une prime qui correspond à la 1^{re} cotisation réglée de chaque nouveau membre recruté.

Le paiement de la prime de recrutement est lié à certaines conditions :

1. La prime est uniquement due aux membres du LCGB.
2. Le nouveau membre recruté doit souscrire à une domiciliation SEPA.
3. Le paiement de la prime aura lieu mensuellement, le recruteur doit donc remettre plus rapidement possible les bulletins d'affiliation et ne peut pas les cumuler au-delà du mois en cours.
4. Les nouveaux membres CSC (Confédération des syndicats Chrétiens en Belgique) et ALPL (Association des Pilotes en Ligne) ne sont pas pris en compte pour le paiement de la prime.

Pour des raisons organisationnelles, nous vous prions de remettre les bulletins d'affiliation à la gestion membres du LCGB.

Rekrutierungsprämie

Der LCGB möchte daran erinnern, dass alle unsere Mitglieder Delegierten, Militanten im Falle einer Aufnahme von neuen Mitgliedern Anrecht auf eine Rekrutierungsprämie haben.

Im Rahmen des Mitgliedsbeitritts muss der Rekrutierer auf der Beitrittserklärung das entsprechende Feld ausfüllen indem er seine(n) Nachnamen, Namen, LCGB-Mitgliedsnummer und Arbeitgeber einträgt.

Anschließend hat er Anrecht auf eine Prämie, welche dem 1. bezahlten Mitgliedsbeitrag von jedem neu rekrutierten Mitglied entspricht.

Die Auszahlung der Prämie hängt einigen Bedingungen ab:

1. Nur LCGB-Mitglieder kommen in den Genuss der Prämie.
2. Das neu rekrutierte Mitglied muss eine SEPA-Lastschrift erteilen.
3. Die Prämie wird monatlich ausgezahlt, daher muss der Rekrutierer die Beitrittserklärungen schnellstmöglich abgeben und kann dies nicht über das jeweilige Monatsende ansammeln.
4. Die Neumitglieder der CSC (Christlicher Gewerkschaftsbund Belgiens) und der ALPL (Vereinigung der Luxemburger Linienpiloten) werden für das Auszahlen der Prämie nicht berücksichtigt.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir Sie, die Beitrittserklärungen in der Mitgliederverwaltung abzugeben.

COTISATIONS 2015 / MITGLIEDSBEITRÄGE 2015

STARTER

während dem 1. Jahr / pendant la 1^{ère} année d'affiliation 12,00 €

nur gültig mit unterschriebenem Bankeinzug und nur während dem 1. Mitgliedsjahr /
uniquement valable en cas de domiciliation et pendant la 1^{ère} année d'affiliation

LCGB Mitglied / membre LCGB

1 % des Bruttolohns / du salaire brut
mit einem Max. von / avec un max. de 17,63 €

Teilzeitarbeit / temps partiel

max. 1 % vom Bruttolohn/
max. 1 % du salaire brut

FAMILIENBEITRAG / COTISATION FAMILIALE

Mitglied / membre 17,63 €

berufstätiger Partner / conjoint travaillant 9,07 €

für im Haushalt lebende Kinder mit eigenem Einkommen* /
enfants avec un revenu vivants à la même adresse* 9,07 €

Lehrling / apprenti(e) 5,50 €

LCGJ / Student / étudiant 0,00 € (ohne/sans VITA)

Rentner / rentier 14,66 €

Arbeitsloser / chômeur

mit Arbeitslosenunterstützung / chômeur indemnisé 14,66 €

ohne Arbeitslosenunterstützung / chômeur non-indemnisé 5,00 €

Hausfrau / ménagère 5,50 €

DOPPELMITGLIEDSCHAFT MIT CSC / DOUBLE AFFILIATION AVEC CSC

Berufstätiges Mitglied / membre actif 18,25 €

Rentner und Arbeitsloser / rentier et chômeur 15,28 €

Als Ehrenmitglied sind Sie herzlich willkommen.

Possibilité de s'inscrire en tant que membre d'honneur.

Mindestbeitrag 5 €

Selbstständiger / indépendant 20 €

Mindest VITA-Beitrag / cotisation VITA minimale 0,50 €

Der Mindest VITA-Beitrag ist in allen Mitgliedsbeiträgen enthalten. /
La cotisation VITA minimale est incluse dans toutes les cotisations.

Falls nicht anders angegeben, sind oben genannte Beiträge monatlich. /
Les cotisations sont mensuelles, sauf indication contraire.

* Beitritt innerhalb der ersten 3 Jahren der Berufstätigkeit. /

* Affiliation endéans les 3 premières années de travail.

Litiges relatifs au droit du travail et les affaires sociales

Profitez dès le premier jour d'affiliation au LCGB d'une assistance juridique gratuite !

Dans l'optique d'optimiser l'offre des prestations de LCGB, nos membres peuvent désormais bénéficier de l'assistance juridique gratuite dès le 1^{er} jour de leur affiliation. La période de carence de 12 mois d'affiliation qui était jusqu'ici d'application est donc abolie.

De par sa signature au contrat d'assistance juridique, le membre requérant s'engage à rester affilié auprès du LCGB pendant toute la durée de la procédure ainsi que pendant les 24 mois qui suivent, sans quoi il s'engage à rembourser les frais de procédure et de justice ainsi que les honoraires de l'avocat.



Streitfragen um das Arbeits- und Sozialrecht

Profitieren sie ab dem 1. Tag der Mitgliedschaft im LCGB von einem kostenlosen Rechtsbeistand!

Zwecks Optimierung der Dienstleistungen des LCGB, können unsere Mitglieder ab sofort ab dem 1. Tag ihrer Mitgliedschaft im LCGB in den Genuss des kostenlosen Rechtsbeistands in Streitfragen um das Arbeits- und Sozialrecht kommen. Die Karenzzeit einer 12-monatigen Mitgliedschaft, die bis dato galt, ist somit abgeschafft.

Mit der Unterzeichnung des Vertrags für Rechtsbeistand willigt das beantragende Mitglied ein, über die gesamte Dauer des Verfahrens und für die folgenden 24 Monate Mitglied im LCGB zu bleiben. Andernfalls ist die betreffende Person verpflichtet die Prozesskosten und Anwaltshonorare zu erstatten.

Pour plus d'informations, contactez le LCGB INFO-CENTER :

Du lundi au vendredi, de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 (sauf les mercredis après-midi)

- au numéro téléphone : **+352 49 94 24-222**
- par e-mail : **infocenter@lcgb.lu**

Assistance en :  /  /  /  / 

Für weiter Informationen, kontaktieren Sie bitte das LCGB INFO-CENTER:

Montags bis freitags, von 8 Uhr bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 17 Uhr (Mittwochnachmittag ausgeschlossen)

- unter der Telefonnummer: **+352 49 94 24-222**
- per Email: **infocenter@lcgb.lu**

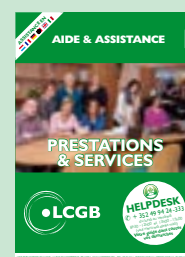
Beratungen in:  /  /  /  / 

NOUVELLE BROCHURE: Prestations et services du LCGB

Fin mars 2015, le LCGB a publié une brochure qui fournit pour la première fois un aperçu complet et détaillé de l'ensemble des services et prestations offerts par le LCGB et qui tient compte de toutes les nouveautés décidées au début de l'année 2015 :

- assistance juridique gratuite à partir du 1^{er} jour d'affiliation au LCGB ;
- aide et assistance dans le domaine de l'employabilité des salariés (coaching, formations, etc.) ;
- soutien relatif aux démarches privées et administratives via le HELPDESK.

Cette nouvelle brochure du LCGB, qui a été distribuée ensemble avec cette édition du Soziale Fortschritt, peut également être demandée sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB et de ces collaborateurs respectivement téléchargé en tant que fichier PDF sur notre site Internet **www.lcgb.lu**.



NEUE BROSCHÜRE: LCGB-Dienstleistungen

Ende März 2015 hat der LCGB eine Broschüre veröffentlicht, die zum ersten Mal einen detaillierten und kompletten Überblick über alle Dienstleistungen des LCGB unter Berücksichtigung aller beschlossenen Neuheiten seit Anfang 2015:

- Kostenloser Rechtsbeistand ab dem 1. Tag der Mitgliedschaft des LCGB;
- Hilfe und Unterstützung im Bereich der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmer (Coaching, Weiterbildung, usw.);
- Unterstützung bei privaten Formalitäten und Behördengängen über das HELPDESK.

Diese neue LCGB-Broschüre, die zusammen mit dieser Ausgabe des Soziale Fortschritt verteilt wurde, kann ebenfalls in gedruckter Form in den LCGB INFO-CENTER Büros und bei seinen Mitarbeitern beantragt werden beziehungsweise von unserer Internetseite **www.lcgb.lu** heruntergeladen werden.



Nouvelle brochure « INFO-CENTER » du LCGB

Paramètres sociaux valables à partir du 1^{er} janvier 2015 (indice 775,17)

Cette nouvelle édition de la brochure du LCGB contient toutes les informations utiles sur les bureaux INFO-CENTER du LCGB et les paramètres sociaux actuels relatifs à la sécurité sociale et le droit du travail. Elle est disponible sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB.



Neue LCGB-Broschüre „INFO-CENTER“:

Soziale Parameter gültig ab 1. Januar 2015 (Index 775,17)

Diese Neuauflage der LCGB-Broschüre enthält alle nützlichen Informationen zu den INFO-CENTER-Büros des LCGB und fasst die aktuellen Sozialen Parametern bezüglich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechtes zusammen. Sie ist in gedruckter Form in den INFO-CENTER-Büros des LCGB erhältlich.



Nova brochura “INFO-CENTER” do LCGB

Parâmetros Sociais válidos a partir do 1 de Janeiro de 2015 (índice 775,17)

Esta nova edição da brochura do LCGB contém todas as informações necessárias sobre os escritórios INFO-CENTER do LCGB e os parâmetros sociais actuais relativos à segurança social e ao Direito do Trabalho. Está disponível em versão impressa nos escritórios INFO-CENTER do LCGB.



NOUVEAU

La déclaration pour l'impôt sur le revenu de l'année 2014 en un coup d'œil

La nouvelle brochure du LCGB portant sur la déclaration d'impôt pour 2014 est disponible sur notre site Internet www.lcgb.lu et sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB et de ces collaborateurs.



NEU

Die Einkommenssteuererklärung für das Jahr 2014 auf einen Blick

Die neue LCGB-Broschüre über die Steuererklärung für das Jahr 2014 kann von unserer Internetseite www.lcgb.lu heruntergeladen werden und ist in gedruckter Form in den LCGB INFO-CENTER Büros und bei seinen Mitarbeitern erhältlich.



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 mari travaille dans le secteur « chauffage-sanitaire ». Tous les jours, il doit rouler plus d'une heure avec la camionnette de l'entreprise pour se rendre au chantier et y être à 8 heures du matin. Est-ce que les heures de trajet doivent être rémunérées ?

Réponse :

L'employeur assure le transport des ouvriers à partir du siège de l'entreprise vers le chantier. Si l'ouvrier se rend du siège au chantier, le temps du trajet aller-retour est payé au taux horaire normal comme temps de travail non productif ne donnant pas droit à majoration pour travail supplémentaire. Le temps de trajet n'est pas dû si le trajet est effectué pendant le temps normal de travail.

Question :

Ayant eu un accident de travail, il y a 2 ans et ayant gardé des séquelles par rapport à cet accident, ai-je le droit à une indemnisation ?

Réponse :

Suite à un accident de travail ou trajet, et après la consolidation des lésions subies, l'assuré peut, s'il garde des séquelles définitives, demander l'indemnisation de préjudices extrapatrimoniaux. La demande doit être envoyée dans le délai de trois ans à partir de la consolidation ou de la reconversion professionnelle.

Question :

J'ai décidé de résilier mon contrat de travail. Etant encore dans une période d'essai de 3 mois quel est le préavis à respecter ?

Réponse :

En cas de démission pendant la période d'essai de 3 mois, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de 15 jours. Les quinze jours de préavis sont à prester avant la fin de la période d'essai.

Question :

Je suis enceinte quand est-ce que je dois informer mon employeur ?

Réponse :

Il n'y a pas de délai. La législation stipule simplement que l'employeur doit être informé le plus vite possible (par certificat médical).

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 Mann ist im Heizungs- und Sanitärbereich beschäftigt. Er muss jeden Tag über eine Stunde lang mit dem Lieferwagen seines Arbeitgebers zur Baustelle fahren und dort um 8 Uhr morgens anwesend sein. Müssen die Fahrtstunden bezahlt werden?

Antwort:

Der Arbeitgeber gewährleistet die Beförderung seiner Arbeitnehmer vom Sitz des Unternehmens zur Baustelle. Wenn der Arbeitnehmer sich vom Unternehmenssitz zur Baustelle begibt, wird die Hin- und Rückfahrt zum normalen Stundensatz wie eine unproduktive Arbeitsstunde bezahlt. Es besteht kein Anspruch auf den Satz für Überstunden. Die Fahrtzeit wird nicht bezahlt, wenn die Fahrt während den normalen Arbeitszeiten erfolgt.

Frage:

Ich habe beschlossen, mein Arbeitsverhältnis zu kündigen. Da ich noch in einer Probezeit von 3 Monaten bin, welche Kündigungsfrist muss ich einhalten?

Antwort:

Im Falle einer Kündigung in der dreimonatigen Probezeit endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf einer Kündigungsfrist von 15 Tagen. Die 15 Tage Kündigungsfrist müssen vor Ablauf der Probezeit abgearbeitet werden.

Frage:

Ich hatte vor zwei Jahren einen Arbeitsunfall und leide heute noch die Folgen dieses Unfalls. Habe ich Anrecht auf eine Entschädigung?

Antwort:

Nach einem Arbeitsunfall oder einem Unfall auf der Fahrt von oder zur Arbeit und nach der Konsolidierung der erlittenen Verletzungen kann der Geschädigte, wenn er endgültige Folgen des Unfalls behält, eine Entschädigung für Nichtvermögensschäden beantragen.

Der entsprechende Antrag muss innerhalb von drei Jahren nach der Konsolidierung der Folgen oder der beruflichen Umorientierung gestellt werden.

Frage:

Ich bin schwanger, wann muss ich meinen Arbeitgeber informieren?

Antwort:

Es gibt keine Frist. Die Gesetzgebung besagt lediglich, dass der Arbeitgeber schnellstmöglich informiert werden muss (per „certificat médical“ also ärztliche Bescheinigung).



Vincent JACQUET

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

Rencontre entre les gouvernements luxembourgeois et belge L'harmonisation des règles de contrôle fiscal et l'instauration d'un seuil de tolérance sont au programme

A la veille de la rencontre entre les gouvernements luxembourgeois et belge du 5 février 2015, le LCGB a tenu à rappeler que 40.000 frontaliers belges traversent quotidiennement la frontière et attendent des solutions sur plusieurs de dossiers bilatéraux.

Tout d'abord, le LCGB a estimé qu'il est urgent de développer des coopérations concrètes entre la Belgique et le Luxembourg en matière de mobilité et de transports en commun. La Belgique est le seul pays voisin avec lequel le Grand-Duché a aussi peu de projets communs en la matière.

Le LCGB a ensuite rappelé que malgré les déclarations de part et d'autre de la frontière, jusqu'à présent, aucune avancée n'a pu avoir lieu en ce qui concerne les possibilités pour les frontaliers d'exercer des mandats judiciaires ou politiques et de bénéficier des congés spécifiques y afférents.

Le LCGB a également demandé au Gouvernement luxembourgeois d'apporter une solution au dossier des nombreux contrôles qui sont effectués par l'administration fiscale belge depuis début 2014. Dans ce contexte, le LCGB réclame que soit assurée la sécurité juridique des travailleurs frontaliers mais aussi que soit garanti le principe de la libre circulation des salariés sans perdre pour autant le statut fiscal du frontalier (par exemple pour des réunions, formations et autres à l'étranger imposées par l'employeur).

Dans le cadre de la déclaration conjointe des gouvernements luxembourgeois et belge « Gäichel VIII » qui a été faite à Bruxelles jeudi 5 février 2015, certains éléments ont été actés à ce sujet : « Les autorités fiscales belges et luxembourgeoises publieront d'ici le mois d'avril 2015 des règles communes pour le contrôle des travailleurs transfrontaliers. Ces règles garantiront une plus grande sécurité juridique à toutes les parties concernées (fonctionnaires fiscaux, travailleurs transfrontaliers et employeurs) ;

En ce qui concerne l'imposition des salaires, une tolérance sera instaurée concernant la présence physique en dehors de l'Etat d'activité (habituel). Concrètement, l'exercice de l'activité en dehors des frontières de l'Etat d'activité habituel ne modifiera pas le pouvoir d'imposition si la durée des activités exercées hors de cet Etat est inférieure à 25 jours. Cette tolérance sera instaurée à compter du 1er janvier 2015 par le biais d'un accord amiable et sera confirmée juridiquement (avec effet rétroactif) par un avenant modifiant l'article 15 de la convention préventive de la double imposition du 17.09.1970 entre la Belgique et le Luxembourg ; »

Les deux gouvernements semblent donc avoir décidé d'apporter une solution aux problèmes rencontrés depuis plusieurs mois par les frontaliers belges et auraient choisi la voie d'une révision de la convention fiscale belgo-luxembourgeoise pour le faire.



L'introduction de la tolérance de 25 jours qui est envisagée pourrait effectivement apporter une solution concrète à bon nombre de salariés frontaliers. Ce seuil ne règlera toutefois pas tous les problèmes pour autant et restera par ailleurs trop limité pour certaines professions. Le principe de l'exclusion de certains jours dans le calcul ainsi que de certaines catégories de revenus devra également être prévu.

Le LCGB reste prudent par rapport aux futures discussions quant à ces nouvelles modalités et quant à leurs conséquences pratiques. Bon nombre d'aspects appellent en effet à la vigilance lors de la négociation des nouvelles dispositions afin que celles-ci améliorent la situation et ne créent pas de nouveaux problèmes pour les salariés. Elles devront tenir compte du caractère ouvert de l'économie luxembourgeoise sur la Grande Région et sur l'Europe et ne devront pas constituer un frein à la mobilité des travailleurs.

Enfin, le LCGB se réjouit des avancées en matière de tarification transfrontalière unique au niveau des billets de train qui sont annoncées pour juillet 2015 et de la volonté affichée d'avancer sur des projets communs en matière de mobilité transfrontalière.

Treffen zwischen der belgischen und Luxemburger Regierung

Die Vereinheitlichung der Regeln zur Steuerkontrolle und die Einführung einer Toleranzschwelle stehen auf dem Programm

Am Vortag des Treffens der belgischen und Luxemburger Regierung am 5. Februar 2015 erinnerte der LCGB daran, dass 40.000 belgische Grenzgänger tagtäglich die Grenze überqueren und auf Lösungen in mehreren bilateralen Angelegenheiten warten.

Erstens ist der LCGB hier der Auffassung, dass dringend konkrete Kooperationen zwischen Belgien und Luxemburg in den Bereichen Verkehr und öffentliche Verkehrsmittel geschaffen werden müssen. Belgien ist das einzige Nachbarland, mit dem das Großherzogtum dermaßen wenige gemeinsame Projekte in diesen Bereichen verfolgt.

Der LCGB hat anschließend daran erinnert, dass trotz der Absichtserklärungen der beiden Regierungen bisher kein wesentlicher Fortschritt bezüglich der Möglichkeiten der Grenzgänger, rechtliche oder politische Mandate auszuüben oder entsprechende Urlaubszeiten für diese Aufgaben in Anspruch nehmen zu dürfen.

Der LCGB hat die Luxemburger Regierung desweiteren um eine Lösung in der Problematik der zahlreichen Kontrollen der belgischen Steuerverwaltung seit Anfang 2014 gebeten. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB, dass die rechtliche Sicherheit der Grenzgänger garantiert werde, aber auch, dass der Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewahrt werde, ohne dass dabei das Steuerstatut des Grenzgängers verloren geht (z.B. für Sitzungen, Fortbildungen und andere Pflichten, die vom Arbeitgeber auferlegt werden).

Im Rahmen der gemeinsamen Erklärung der Luxemburger und belgischen Regierung „Gäichel VIII“, die am 5. Februar 2015 in Brüssel abgelegt wurde, werden diesbezüglich mehrere Punkte zu Protokoll genommen: „Die belgischen und Luxemburger Steuerbehörden werden bis April 2015 gemeinsame Regeln für die Kontrolle der Grenzgänger veröffentlichen. Diese Regeln gewährleisten eine bessere rechtliche Sicherheit allen betroffenen Parteien (Steuerbeamte, Grenzgänger und Arbeitgeber).“

Bezüglich der Besteuerung der Löhne wird eine Toleranzschwelle für die physische Anwesenheit außerhalb des (gewöhnlichen) Tätigkeitslandes festgelegt. Konkret ändert die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Grenzen des üblichen Tätigkeitslandes nichts an der Besteuerungshöhe, wenn die Dauer der außerhalb dieses Landes ausgeübten Tätigkeiten unter 25 Tagen liegt. Diese Toleranzschwelle gilt ab dem 1. Januar 2015 und wird über ein gütliches Abkommen eingeführt sowie rechtlich bestätigt (rückwirkend) durch einen Nachtrag, der den Artikel 15 des präventiven Doppelbesteuerungsabkommens vom 17.09.1970 zwischen Belgien und Luxemburg abändert.“

Die beiden Regierungen scheinen also beschlossen zu haben, eine Lösung für die Probleme zu finden, die seit mehreren Monaten von den belgischen Grenzgängern erlebt werden, und zwar durch die Entscheidung für die Überarbeitung des belgisch-luxemburgischen Steuerabkommens.

Die Einführung der beabsichtigten Toleranz von 25 Tagen, könnte in der Tat eine konkrete Lösung für zahlreiche Grenzgänger darstellen. Diese Toleranzschwelle regelt hingegen nicht alle Probleme und ist zudem zu sehr auf bestimmte Berufe beschränkt. Der Grundsatz des Ausschlusses bestimmter Tage aus der Berechnung sowie von bestimmten Einkommenskategorien muss hier ebenfalls vorgesehen werden.

Der LCGB bleibt somit vorsichtig, was die künftigen Diskussionen über diese neue Modalitäten und deren praktischen Konsequenzen angeht. Zahlreiche Aspekte mahnen nämlich zu Wachsamkeit bei der Verhandlung der neuen Bestimmungen, damit diese auch effektiv die Lage verbessern und nicht neue Probleme für die Beschäftigten auf den Plan rufen. Sie müssen die Offenheit der Luxemburger Wirtschaft gegenüber der Großregion und Europa beachten und nicht die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hemmen.

Abschließend begrüßt der LCGB die Fortschritte bei der einheitlichen grenzüberschreitenden Gebührenordnung bei den Zugfahrtscheinen, die für Juli 2015 angekündigt sind, und über den klaren Willen, gemeinsame Projekte in Sachen grenzüberschreitenden Verkehr voranzutreiben.

Action « Le train, c'est capital ! »

Le LCGB dans le train de la colère Luxembourg-Bruxelles. Les responsables politiques, quant à eux, étaient absents !

A l'initiative du syndicat belge CSC, ainsi que des partis politiques, des associations « Les Amis du rail » et « Navetteurs.be », une action intitulée « **Le train, c'est capital !** » a eu lieu lundi 23 février 2015.

Le LCGB a soutenu cette initiative en participant à l'action du 23 février 2015. L'objectif a été de rejoindre la capitale belge en train pour rencontrer le CEO de la SNCB, Jo CORNU, et la Ministre fédérale de la Mobilité, Jacqueline GALANT, et demander à ce que soit revu le plan de transport de la SNCB qui pénalise lourdement le Luxembourg.

Toutes les forces vives de la Province du Luxembourg ont en effet décidé de réagir d'une seule voix au Plan Pluriannuel d'investissement 2013-2025 de la SNCB qui ne répond en aucun cas aux attentes des citoyens de la Province de Luxembourg.

Force est de constater en effet que la logique de la SNCB est purement économique et vise à concentrer les moyens au bénéfice du plus grand nombre d'utilisateurs, sans prendre en compte les spécificités rurales. Ces spécificités propres à la Province du Luxembourg ne doivent pas faire de leurs citoyens des utilisateurs du rail de « troisième classe », ayant droit à un service inférieur à celui rendu dans les autres provinces.

La plupart des revendications et préoccupations des utilisateurs n'ayant pas été suffisamment entendues et constatant qu'aucune amélioration significative n'a été apportée à la situation, **une grande action citoyenne s'est déroulée le 23 février 2015 pour exiger une révision du Contrat de Gestion de la SNCB** et pour le maintien d'une offre de services décente en milieu rural.

Les travailleurs frontaliers belges qui utilisent le train pour traverser quotidiennement la frontière sont particulièrement concernés par **cette situation et attendent avec impatience des solutions en matière de mobilité.**

De son côté, le LCGB estime qu'il est urgent d'agir et notamment :

- le maintien des lignes 161 et 162 au statut international et de les moderniser afin de réduire les temps de parcours sur la ligne Bruxelles-Luxembourg ;
- l'amélioration de l'offre de trains (fréquences, confort, horaires, etc.) pour les navetteurs frontaliers vers Luxembourg et les étudiants ;
- la proposition d'une tarification transfrontalière attractive et d'améliorer les infrastructures (accès, parking, etc.) autour des gares ;
- le développement d'un concept de pôles de mobilité multimodaux (trains – bus – voiture) localisés à la frontière comme cela a été proposé au travers du projet de P+R à Stockem ...

Trop souvent, le LCGB a dû regretter un manque de volonté du côté des autorités belges par rapport à la concrétisation des projets transfrontaliers au niveau du rail et par rapport au renforcement des liaisons ferroviaires entre Bruxelles et Luxembourg. En corolaire, la politique menée par la SNCB est très défavorable aux régions rurales comme la Province de Luxembourg et pénalise également le Grand-Duché.

Les revendications et objectifs de cette action rencontrent et intègrent ceux du LCGB en faveur des navetteurs frontaliers belges. Pour le LCGB aussi « Le train, c'est capital ! »



Aktion „Der Zug ist wichtig!“

Der LCGB saß im „Zug des Zorns“ von Luxemburg nach Brüssel. Die politischen Verantwortlichen waren hingegen abwesend !

Auf Initiative der belgischen Gewerkschaft CSC sowie von politischen Parteien, der Vereinigungen „Les Amis du rail“ und „Navetteurs.be“ fand am 23. Februar 2015 eine gemeinsame Aktion mit dem Motto **„Der Zug ist wichtig!“** statt.

Der LCGB hat diese Initiative durch seine Teilnahme am 23. Februar 2015 unterstützt. Ziel war es, mit dem Zug in die belgische Hauptstadt zu fahren, um dort den CEO der SNCB, Jo CORNU, und die föderale Verkehrsministerin, Jacqueline GALANT, zu treffen und die Überarbeitung des Verkehrsplanes der SNCB, der Luxemburg erheblich beungünstigt, zu fordern.

Sämtliche treibenden Kräfte aus der Provinz Luxemburg haben nämlich beschlossen, mit einer Stimme auf den mehrjährigen Investitionsplan 2013-2025 der SNCB zu reagieren, das dieser den Erwartungen der Bürger der Provinz Luxemburg in keinsten Weise entspricht.

Es muss nämlich festgestellt werden, dass die Logik der SNCB rein ökonomischer Natur ist und auf die Bündelung von Mitteln für die höchstmögliche Fahrgastzahl ohne Berücksichtigung der ländlichen Besonderheiten ausgerichtet ist. Diese Besonderheiten der Provinz Luxemburg dürfen nicht aus den Bürgern der Provinz Bahnfahrer „dritter Klasse“ machen, denen ein geringerer Service als in den anderen Provinzen geboten wird.

Da die meisten Forderungen und Anliegen der Bahnbenutzer nicht ausreichend angehört wurden und festgestellt werden muss, dass die Situation sich nicht wesentlich gebessert hat, wurde eine **große Bürgeraktion am 23. Februar 2015 zur Forderung einer Überarbeitung des SNCB-Verwaltungsvertrages** und für die Wahrung eines würdigen Dienstleistungsangebotes im ländlichen Raum ins Leben gerufen.

Die belgischen Grenzgänger, die mit der Bahn tagtäglich über die Grenze fahren, sind besonders von der derzeitigen Situation betroffen und **erwarten ungeduldig verkehrstechnische Lösungen**.

Der LCGB ist der Meinung, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Im Klartext:

- Wahrung des internationalen Statuts der Linien 161 und 162 und deren Modernisierung im Hinblick auf die Herabsetzung der Reisezeiten auf der Strecke von Brüssel nach Luxemburg;
- Verbesserung des Zugangebotes (Fahrten, Komfort, Fahrtzeiten, usw.) für die Grenzgänger, die nach Luxemburg arbeiten gehen, und die Studenten;
- Angebot einer attraktiven Gebührenordnung und Verbesserung der Infrastrukturen (Zugang, Parkplätze, usw.) rund um die Bahnhöfe;
- Entwicklung eines Konzeptes von multimodalen Verkehrspolen (Bahn – Bus – Auto) an der Grenze, wie bereits im Zusammenhang mit dem Park-and-Ride-Vorhaben in Stockem vorgeschlagen.

Zu oft hat der LCGB den fehlenden Willen auf Seiten der belgischen Behörden bei der konkreten Umsetzung von grenzüberschreitenden Eisenbahnprojekten und bei der Verstärkung der Eisenbahnverbindungen zwischen Brüssel und Luxemburg bedauert. Gleichzeitig ist die Betriebspolitik der SNCB sehr nachteilig für die ländlichen Regionen wie die Provinz Luxemburg und geht auch zu Lasten des Großherzogtums.

Die Forderungen und Zielsetzungen dieser Aktion entsprechen auch denen des LCGB zugunsten der belgischen Grenzgänger, die mit der Bahn zur Arbeit kommen. Auch für den LCGB spielt die Bahn eine wichtige Rolle!





Information importante pour les frontaliers français

Une protection
santé complète
et sans
frontière

Harmonie Transfrontaliers

Bénéficiez du **meilleur rapport Qualité Prix**
pour votre santé, en France comme au Luxembourg,
à partir de seulement **30,57 € par mois.**⁽¹⁾

Prise en charge en **complément de la Sécurité Sociale luxembourgeoise**
pour les soins effectués au Luxembourg,
Remboursement intégral des verres⁽²⁾ dès le 1^{er} niveau de garantie.

Contactez-nous vite pour découvrir nos garanties :

- **0 980 980 860** (appel non surtaxé)
- Site internet : **www.lcgb.fr**
- Nos agences :
Hayange (9 rue de Wendel), **Longwy** (12 rue Voltaire),
Metz (6 en Bonne Ruelle), **Thionville** (22 rue du Four Banal),

(1) Cotisation pour un adulte relevant du régime local de moins de 34 ans pour la garantie 1, intégrant la cotisation de 50c par mois à l'ordre de l'APSTT (Association pour la Protection Sociale des Travailleurs Transfrontaliers).
(2) Remboursement supplémentaire assurant la prise en charge intégrale de verres, amincis en fonction du besoin de correction, durcis et traités anti-reflet, dans le réseau des opticiens partenaires agréés Kalivia, voir détails dans la notice d'informations en agence.



Entrevue avec la Ministre d'Égalité des chances

En action pour de meilleures chances et perspectives pour les familles monoparentales

Le 22 janvier 2015, le LCGB-Femmes a rencontré la Ministre de l'Égalité des chances, Lydia MUTSCH, pour un échange de vues sur la politique d'égalité de traitement.

La délégation du LCGB-Femmes a d'abord profité de présenter le programme d'action du LCGB qui vise, entre autres, à garantir un strict équilibre de traitement entre hommes et femmes et à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Le comité fédéral du LCGB-Femmes a été renouvelé dans le cadre d'une soirée d'information en octobre 2014 sur le droit du divorce. La soirée a été un grand succès suite auquel le LCGB compte élargir et compléter ses services aux membres. Dans les mois à venir, le LCGB proposera également aide, information et assistance dans le droit du divorce.

A côté de la problématique du divorce, le comité fédéral du LCGB-Femmes s'intéresse également aux difficultés rencontrées par les familles monoparentales. Ces dernières se caractérisent par un risque de pauvreté accru et sont composées d'une majorité écrasante de femmes.

La conciliation entre vies familiale et professionnelle constitue un des problèmes majeurs rencontré par les familles monoparentales. Souvent un emploi à temps partiel est indispensable pour un parent monoparental afin de pouvoir gérer sa vie et celle des enfants. Le recours au temps partiel va de pair avec un salaire moins élevé et résulte en fin de carrière en une pension nettement réduite. Un deuxième risque se pose pour les femmes et les hommes qui se sont divorcés ou dont le partenaire est décédé : leur classe d'impôts change après trois ans en classe 1A (célibataire avec enfant(s)) ! Ceci fait accroître le risque de pauvreté des familles monoparentales et rend leur situation déjà difficile encore plus précaire.

Le LCGB-Femmes s'est donné comme mission de faire parvenir au mieux les informations importantes sur tous les sujets touchant les familles monoparentales et prépare actuellement une brochure sur cette thématique.

La Ministre a félicité le LCGB-Femmes pour son engagement et les travaux qu'il est en train de réaliser. Elle a également souligné que la problématique de l'égalité entre hommes et femmes est intimement liée à la politique familiale et que la question de la conciliation entre vies privées et professionnelles concerne les deux parents sans distinction de leur sexe. Elle a finalement souligné l'importance d'un changement de mentalités afin de pouvoir mettre un terme aux stéréotypes professionnels.

À la fin de la réunion, les deux parties se sont montrées disposées à discuter et à thématiser le sujet du « splitting » des droits de pension. Pour sa part, le comité du LCGB-Femmes a d'ores et déjà invité la Ministre à participer à sa prochaine conférence qui portera probablement sur le sujet des familles monoparentales.



Mandy NOESEN

LCGB-Femmes
mnoesen@lcgb.lu



Gespräch mit der Ministerin für Chancengleichheit

Im Einsatz für bessere Chancen und Aussichten für Alleinerziehende

Am 22. Januar 2015 traf der LCGB-Frauen die Ministerin für Chancengleichheit, Lydia MUTSCH, zu einem Meinungsaustausch über die Politik der Gleichbehandlung.

Die Delegation des LCGB-Frauen nutzte die Gelegenheit, um das Aktionsprogramm des LCGB im Hinblick auf u.a. die Gewährleistung einer strikten Gleichbehandlung der Geschlechter und auf den Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern vorzustellen.

Der Fachverbandsvorstand des LCGB-Frauen wurde im Rahmen eines Informationsabends über das Scheidungsrecht im Oktober 2014 erneuert. Der Abend war ein voller Erfolg. Der LCGB beabsichtigt eine Erweiterung und Vervollständigung seines Dienstleistungsangebotes für seine Mitglieder. In den kommenden Monaten wird der LCGB ebenfalls Hilfe, Informationen und Beistand in Sachen Scheidungsrecht bieten.

Neben der Problematik der Scheidung interessiert der Fachverbandsvorstand des LCGB-Frauen sich auch für die Probleme von Alleinerziehenden. Sie sind einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt und sind zum überragenden Teil Frauen.

Die Vereinbarung zwischen Familien- und Berufsleben stellt eines der Hauptprobleme von Alleinerziehenden dar. In zahlreichen Fällen ist eine Teilzeitbeschäftigung für sie unerlässlich, um ihr Leben und das Leben ihrer Kinder in den Griff zu bekommen. Die Teilzeitbeschäftigung geht mit einem geringeren Lohn einher und führt am Ende der Berufslaufbahn zu einer erheblich kleineren Rente. Ein zweites Risiko stellt sich für geschiedene oder verwitwete Frauen und Männer: ihre Steuerklasse wird nach drei Jahren zur Steuerklasse 1A (ledig mit Kind(ern))! Dieser Umstand steigert das Armutsrisiko von Alleinerziehenden und macht ihre bereits schwierige Situation noch unsicherer.

Der LCGB-Frauen hat es sich zur Aufgabe gemacht, optimal wichtige Infos über alle Themen, die Alleinerziehende angehen, zu liefern, und bereitet zur Zeit eine Broschüre zu dieser Thematik vor.

Die Ministerin beglückwünschte den LCGB-Frauen für seinen Einsatz und die Arbeit, die der Fachverband leistet. Sie unterstrich auch, dass die Problematik der Gleichbehandlung der Geschlechter eng mit der Familienpolitik verflochten ist und dass die Frage der Vereinbarung zwischen Privat- und Berufsleben beide Geschlechter betreffe. Sie unterstrich schließlich die Bedeutung einer veränderten Denkweise, damit den beruflichen Stereotypen ein Ende gesetzt werden kann.

Am Ende der Sitzung zeigten sich beide Parteien zur Erörterung und Thematisierung des „Splittings“ der Rentenansprüche bereit. Der Fachverbandsvorstand des LCGB-Frauen hat die Ministerin bereits zur Teilnahme an der nächsten Konferenz des LCGB-Frauen, die wahrscheinlich die Thematik der Alleinerziehenden behandeln wird, eingeladen.

Journée Internationale des femmes 2015

Le LCGB-Femmes a marqué sa présence

Cette année, le LCGB-Femmes a participé aux diverses activités de la journée internationale des femmes du 8 mars 2015. Lors de la marche des femmes la soirée du 7 mars à Luxembourg-Ville, une délégation du comité des femmes du LCGB était présente pour rendre sensibiliser le public à propos des droits de la femme avec le slogan « Day and night, reclaim your rights ».

Le lendemain, le LCGB a invité à son stand d'informations dans l'info-village à l'Abbaye de Neumünster, où diverses activités telles que la participation dans une chorale, des pièces de théâtre ou un cours de Self-Defense ont été proposées.



Internationaler Frauentag 2015

Der LCGB-Frauen zeigte Präsenz

Dieses Jahr nahm der LCGB-Frauen an den verschiedenen Aktivitäten des internationalen Frauentages am 8. März 2015 teil. Beim Marsch der Frauen am Abend des 7. März in Luxemburg-Stadt war eine Delegation des Vorstandes des LCGB-Frauen mit von der Partie, um die Öffentlichkeit auf die Rechte der Frau mit dem Slogan „Day and night, reclaim your rights“ hinzuweisen.

Am Tag danach lud der LCGB zu seinem Informationsstand im Info-Dorf in der Abtei Neumünster ein, wo diverse Aktivitäten wie die Teilnahme an einem Chor, Theaterstücken oder einem Selbstverteidigungskurs angeboten wurden.



32^e Festival des Migrations

Depuis des années, le Festival des Migrations est un rendez-vous incontournable dans l'agenda du LCGB. C'est un weekend où la diversité, la citoyenneté et la tolérance sont célébrées !

C'est donc avec beaucoup de plaisir et d'engagement que le LCGB a répondu présent lors de la 32^e édition du Festival des Migrations qui s'est déroulé du 14 au 15 mars 2015 à LuxExpo au Kirchberg. Comme l'année précédente, des membres de la section portugaise du LCGB et de nombreux secrétaires syndicaux du LCGB ont participé à l'animation du stand syndical.

A l'ordre du jour de notre stand : des informations et des gadgets et beaucoup de bonne humeur. Le Festival étant une expérience inoubliable, nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous pour la 33^e édition du Festival des Migrations en 2016.

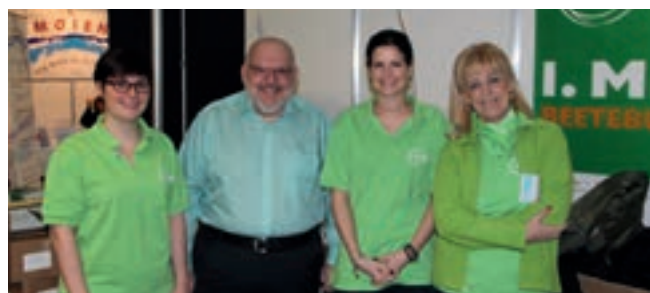


32. Ausgabe des Festival des Migrations

Seit Jahren ist das Festival des Migrations eine unumgängliche Veranstaltung im Terminkalender des LCGB. Im Laufe eines Wochenendes werden hier Vielfalt, Staatsbürgerschaft und Toleranz gefeiert!

Der LCGB hat sich deshalb mit viel Freude und Einsatz angemeldet für die 31. Ausgabe des Festival des Migrations, das am 14. und 15. März 2015 in der LuxExpo auf Kirchberg stattfand. Wie bereits im Vorjahr beteiligten sich Mitglieder der portugiesischen Sektion des LCGB sowie zahlreiche LCGB-Gewerkschaftssekretäre an der Animation des Gewerkschaftsstandes.

Auf der Tagesordnung unseres Standes waren Informationen und Gadgets sowie sehr viel gute Laune. Da das Festival des Migrations ein unvergessliches Erlebnis steht für den LCGB bereits jetzt fest, dass wir uns alle 2016 für die 33. Ausgabe des Festival des Migrations wiedersehen werden.



Brochure MINTE : OUI au droit de vote pour résidents étrangers

La Plateforme Migrations & Intégration (MINTE) dont fait partie le LCGB a publié début 2015 dans le contexte du débat autour de l'ouverture du droit de vote national aux ressortissants non-luxembourgeois résidents au Grand-Duché, une brochure sur la thématique.

La brochure en question se veut une contribution constructive et argumentée en faveur du principe de l'élargissement du droit de vote national à tous les résidents. Toute personne intéressée peut soit retirer un exemplaire de cette brochure à la centrale du LCGB ou bien télécharger le fichier PDF de la brochure sur notre site Internet (www.lcgb.lu).

MINTE-Broschüre: JA zum Ausländerwahlrecht

Anfang 2015 hat die Plattform Migration & Integration (MINTE), in der auch der LCGB Mitglied ist, im Rahmen der Diskussion rund um das Ausländerwahlrecht eine Broschüre zu dieser Thematik veröffentlicht.

Diese Broschüre versteht sich als konstruktiver und argumentativer Beitrag für das Prinzip eines Zugangs zum nationalen Wahlrecht für alle Ansässige. Jeder Interessierte kann dieser Broschüre entweder als gedrucktes Exemplar in der LCGB-Zentrale beantragen oder sie als PDF-Datei auf der Internetseite des LCGB (www.lcgb.lu) herunterladen.





Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

Les risques de pauvreté des personnes âgées (retraités) au Grand-Duché de Luxembourg

Il est indéniable que la pauvreté et le risque de pauvreté sont de plus en plus visibles au sein de toute la population autochtone. La présente s'attache à élucider en particulier les risques de pauvreté encourus par les personnes âgées.

De prime abord citons que près de 80 pourcents des personnes âgées (3e âge) sont propriétaires d'un logement et que les autres 20 % courent un gros risque de ne plus savoir financer un logement décent, au vu du dynamisme préoccupant des prix immobiliers.

Si l'on considère les statistiques sur les revenus médians de notre population de retraités, force est de constater que de plus en plus de concitoyens âgés se retrouvent dans un état de détresse marquée et inquiétant.

Les modulations de l'index en sont une des causes, tout comme le fait que les pondérations des articles qui y sont repris n'ont plus été adaptées aux habitudes réelles des consommateurs et ce depuis belle lurette. Ajoutons que l'application de l'ajustement a également subi quelques retards, le tout contribuant inévitablement à une baisse du pouvoir d'achat nonobstant du fait que les barèmes fiscaux échappent également depuis un certain laps de temps à toute adaptation indiciaire.

Une autre situation de détresse survient dans le cas de l'entrée d'une personne âgée dans une séniorie. Bien souvent les frais d'hôtellerie approchent les 3.000 Euro Monospace. Faut-il rappeler la détresse morale de ces personnes, en manque de ressources, alors qu'ils ont travaillé toute leur vie durant ?

Tous les faits évoqués ci-dessus devraient aider à comprendre la gravité de la situation.

Die Armutsrisiken von älteren Menschen (Rentnern) im Großherzogtum Luxemburg

Es ist unleugbar, dass die Armut und das Armutsrisiko immer mehr in der einheimischen Bevölkerung sichtbar werden. Mit diesem Artikel sollen insbesondere die Armutsrisiken von älteren Menschen beleuchtet werden.

Beinahe 80 % der älteren Menschen (drittes Alter) sind Eigentümer einer Wohnung und die übrigen 20 % laufen Gefahr, sich in Anbetracht des beunruhigenden Anstiegs der Wohnungskosten keine dezente Wohnung mehr leisten zu können.

Wenn man sich die Statistiken über die mittleren Einkommen der Rentner anschaut, muss man feststellen, dass immer mehr ältere Mitbürger sich in einem prägnanten und beunruhigenden Elendszustand befinden.

Die Indexmodulationen sind einer der Gründe für dieses Elend, ebenso wie die Gewichtungen der unter den Index fallenden Artikel, die den wirklichen Gewohnheiten der Verbraucher seit langer Zeit nicht mehr Rechnung tragen. Die Angleichung erfolgte in den letzten Jahren ebenfalls mit einiger Verspätung. All dies hat unweigerlich zu einer Senkung der Kaufkraft geführt, obwohl die Steuertabellen ebenfalls seit einiger Zeit nicht mehr dem Index angeglichen wurden.

Eine weitere Notlage stellt sich ein, wenn ein älterer Mensch in ein Seniorenheim oder Altersheim kommt. Häufig liegen die Kosten bei rund 3.000 €. Muss daran erinnert werden, dass diese Menschen diese finanziellen Mittel nicht aufbringen können, wenngleich sie ihr ganzes Leben lang gearbeitet haben?

Alle oben genannten Fakten dürften zum Verständnis des Ernstes der Lage beitragen.



Journée d'action mondiale de défense du droit de grève (18 février 2015)

Les syndicats LCGB et OGBL se joignent à l'appel de la Confédération internationale des syndicats (CSI), qui a désigné le 18 février 2015 « Journée d'action mondiale de défense du droit de grève ».

Le droit de grève, le droit d'organisation, ainsi que le droit de négociation collective sur les salaires et les conditions de travail constituent des libertés fondamentales et des droits humains. Ces droits sont ancrés dans la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Conventions 87 et 98 de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi que dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies.

Or, depuis juin 2012, la Conférence internationale du travail de l'OIT est bloquée dans ses travaux par le refus persistant du groupe des employeurs de reconnaître que le droit de grève figure dans la convention 87 de l'OIT. Les employeurs, en avançant des arguments juridiques contraires à des décennies de reconnaissance de ce droit fondamental dans les conclusions de l'OIT, empêchent la Conférence de l'OIT d'examiner des cas relatifs à de graves violations, qui, dans certains cas, mettent en danger la vie des travailleurs.

Au mois de mars 2015, l'organisme directeur de l'OIT doit prendre une décision en vue d'essayer de résoudre ce conflit qui a eu un effet dissuasif sur le mécanisme de supervision de l'OIT depuis le début du conflit en 2012. S'ils ne peuvent parvenir à un accord, le LCGB et l'OGBL soutiennent le renvoi à la Cour internationale de Justice (CIJ) pour un avis consultatif en la matière, comme prévu par la Constitution de l'OIT. Lorsqu'un différend entre les employeurs, les travailleurs ou les gouvernements ne peut être réglé à l'OIT, la CIJ doit être invitée à statuer sur le différend. Or le groupe des employeurs s'oppose à ce recours, soutenu par un nombre de gouvernements qui refusent également de porter l'affaire devant la CIJ.

Dans ce contexte, les syndicats LCGB et OGBL, par le biais de leur Secrétariat européen commun, ont écrit le 3 février 2015 au Gouvernement luxembourgeois ainsi qu'à l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), afin de leur faire part de leurs vives inquiétudes quant aux conséquences qu'aura la remise en question du droit de grève pour les travailleurs. Ils ont demandé au Gouvernement de soutenir les revendications du groupe des travailleurs, en s'engageant publiquement à protéger le droit de grève et à renvoyer le différend à la CIJ. Les syndicats souhaitent également connaître la position de l'UEL sur le blocage qui prévaut actuellement au sein de l'OIT ainsi que sur leur soutien ou non au renvoi du différend devant la CIJ.

Weltweiter Aktionstag für die Verteidigung des Streikrechts (18. Februar 2015)

Die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL schließen sich dem Aufruf des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) an, der den 18. Februar 2015 zum „Welttag der Verteidigung des Streikrechtes“ ausgerufen hat.

Das Streikrecht, das Versammlungsrecht sowie das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen mit Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen stellen Grundfreiheiten und Menschenrechte dar. Diese Rechte sind in der Verfassung des Internationalen Arbeitsamtes (IAA), den Konventionen 87 und 98 des IAA, der Universellen Menschenrechtserklärung sowie im Internationalen Pakt über die ökonomischen, sozialen und kulturellen Rechte der Vereinten Nationen verankert.

Seit Juni 2012 ist die Internationale Arbeitskonferenz des IAA hingegen in seiner Arbeit blockiert, weil die Arbeitgeberseite nach wie vor nicht anerkennt, dass das Streikrecht in der Konvention 87 des IAA steht. Die Arbeitgeber hindern mit ihren rechtlichen Argumenten, die im Widerspruch zu der jahrzehntelangen Anerkennung dieses Grundrechtes in den Schlussfolgerungen des IAA stehen, die IAA-Konferenz an der Untersuchung von schweren Übertretungsfällen, die in bestimmten Fällen das Leben von Arbeitnehmern bedroht haben.

Im März 2015 muss das leitende Organ des IAA eine Entscheidung treffen, um diesen Konflikt zu entwirren. Dieser Konflikt hat seit seinem Beginn im Jahre 2012 eine entmutigende Wirkung auf das Überwachungssystem des IAA ausgeübt. Wenn es nicht zu einer Einigung kommen kann, unterstützen der LCGB und der OGBL die Verweisung der Sache an den Internationalen Gerichtshof, um eine Empfehlung in dieser Sache zu erhalten, wie in der IAA-Verfassung vorgesehen. Wenn ein Streitfall zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder Regierungen nicht beim IAA beigelegt werden kann, muss der IGH über diesen Streitfall befinden. Die Arbeitgeberseite ist gegen die Anrufung des Gerichtes und wird von einer Reihe von Regierungen darin unterstützt.

In diesem Kontext adressierten die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL über ihr gemeinsamen Europasekretariat am 3. Februar 2015 an Schreiben an die Luxemburger Regierung sowie an den Luxemburger Unternehmerverband (UEL), um ihnen ihre große Besorgnis, ob der Konsequenzen der Infragestellung des Streikrechtes für die Beschäftigten mitzuteilen. Sie baten die Regierung um die Unterstützung der Arbeitnehmerforderungen, in dem sie sich öffentlich für den Schutz des Streikrechtes stark macht und die Streitsache an den IGH verweist. Die Gewerkschaften möchten ebenfalls den Standpunkt der UEL zur derzeitigen Blockade erfahren, die derzeit beim IAA herrscht, und haben ebenfalls die Frage aufgeworfen, ob sie gewillt sind eine Weiterleitung der Streitsache an den IGH zu unterstützen.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint

vjacquet@lcgb.lu

Assemblée Générale extraordinaire de la « VITA »

vendredi, le 5 juin 2015
à 11.00 heures

au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle de conférence Léon WAGNER – 1^{er} étage)

Ordre du jour :

1. Mot de bienvenue
2. Modification des statuts de la VITA
3. Renouvellement du Conseil d'Administration
4. Divers

Pour le conseil d'administration
Georges PIERRET, Président



Aux membres du Conseil
d'Administration et de la
commission de surveillance

Luxembourg, le xx mai 2015

Chère membre, Cher membre,

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

vendredi, le 5 juin 2015 à 11.00 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle de conférence Léon WAGNER - 1^{er} étage)

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Modification des statuts de la VITA
3. Renouvellement du Conseil d'Administration
4. Divers

Pour le conseil d'administration

Georges PIERRET
Président

Assemblée Générale ordinaire de la « VITA »

vendredi, le 5 juin 2015
à 11.30 heures

au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle de conférence Léon WAGNER – 1^{er} étage)

Ordre du jour :

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

Pour le conseil d'administration
Georges PIERRET, Président



Aux membres du Conseil
d'Administration et de la
commission de surveillance

Luxembourg, le xx mai 2015

Chère membre, Cher membre,

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

vendredi, le 5 juin 2015 à 11.30 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle de conférence Léon WAGNER - 1^{er} étage)

ORDRE DU JOUR

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

Pour le conseil d'administration

Georges PIERRET
Président

ZÄIT VUN KRITIK AN ËMDENKEN

D'Aarbechtslosigkeit ass en Thema wou jiddereen iergendwéi matschwätzt, wou awer keen sech esou richtig concernéiert fillt wann et drëms geet konkret eng Hand mat unzepaken an en Aarbechtssichende konsequent z'ënnerstëtzen. Mir als Gewerkschaft, ginn ëmmer méi mat dësem Problem konfrontéiert, well eis Schoul, d'ADEM an net zu läscht d'Politik regelrecht verseet.

Ech kritiséiere ganz kloer eisen aktuelle Schoulssystem. Och kritiséieren ech eis Administration de l'Emploi an net zu lescht eis Politiker. Wéi kann et sinn, dass Jonker déi no enger Platz fir hir Léier sichen schwéier bis guer keng Plazen an der privater Wirtschaft, beim Stad oder bei de Gemenge fannen? Wéi kann et sinn, dass Schüler an e Beruff drainéiert ginn, wou et no hirem Ofschloss keng Plaze fir se gëtt? Géif et net emol Sënn maache wann eng méi enk Zesummenaarbecht tëschent der Schoul, der ADEM, dem Patronat an de Politiker géif stattfannen?

Wëlle mer eis jonk Leit am Ufank vun hirer Carrière esou demotivéieren, dass si de Rescht vun hirem Berufsliewe mat der Flemm iergendwou iergendeppes schaffe ginn, awer sécher net an dem Beräich wou mir se als responsabel Erwuessener orientéiert hunn? Och eng Schoul huet eng Responsabilitéit. Vum Schüler gëtt schonns, no menger eegener Erfahrung, Selbstännegkeet ab dem 5. Schouljoër erwaard. Dat hei huet dach guer näischt méi mat Selbstännegkeet ze dinn. E Léierbouf, deen eng Plaz sicht fir seng Léier ofzeschlëssen, gëtt einfach emol am Ree stoe gelooss. Et fillt och keen sech richtig betraff fir hei ze reagéieren. Weder d'Schoul, déi de Schüler vielleicht an dës Spart drainéiert an orientéiert huet, nach d'Administration de l'Emploi, déi de Jonken zwar regelméisseg trefft awer domat huet et sech schonns, nach eis Politiker. Fir emol Neel mat Käpp ze maachen soen ech ganz kloer, dass e reusséiert d'Schouljoer net mam lwwerreeche vun engem Diplom ofschléisst – fir elo emol de beschte Fall ze huelen –, mee dee Moment wou de Schüler a säin Beruff wiesselt, an net bei d'ADEM an de Chômage. Et sief dann de Beruff vum „Chômeur“ ass eng nei Sparte.

D'Schoul ass dach kee Produktiounsbetrieb, deen all Joers no de Première- oder Tréizièmesexame mat enger schéiner Photo seng Reussite-Statistike presentéiert. Mech interesséiert vill méi, nieft de Statistiken, wéi vill Kanner dann erfollegräich e Beruff op Basis vun hirer Schoul kruten, op deem se déi nächst 40 Joer hiert d'Liewen opbaue kënnen. Dës Statistiken hunn bis dato nach keen interesséiert, an dat mëscht mech dann och esou rosen. Och d'ADEM mëscht hir Aarbecht, trefft sech regelméisseg mat den Aarbechtssichenden. Wann se vill Chance hunn kréien se dann och villäicht eng Plaz offréiert, an wann se dann e 6er am Lotto hunn och nach eng Plaz an hirem Beräich.

Hei muss sech schnell eppes änneren. Och bei de Betriber. Ech verstinn dass Betriber Erfahrung verlaangen, awer dir Léif Direkteren, och dir hutt iergendwann eng Chance vun engem Betrieb kritt, well ech mengen net dass dir d'berufflech Erfahrung an d'Wéi geluecht krut. All Mënsch huet eng Chance verdéngt fir seng Fähigkeeten an säin Engagement ze weisen. Ech si souguer der Meenung, och wann e Jonken am Ufank vu senger berufflecher Carrière nach Villes ze léieren huet, dass en awer alles vill méi schnell ëmsetze kann, dass en Motivatioun, nei Ideen an vill Energie mat an e Betrieb brénge kann. An ech mengen och net, dass dës Punkten engem Betrieb géifen schueden, am Contraire.

Ech wëll awer elo net alles schlecht maachen. Et gi Betriber an Patron'er, déi jonke Leit eng Astellungschance oder eng Chance fir e Stage ze maachen erméiglechen. Ech hiewe vis-à-vis vun dëse Leit maën Hutt, dat ass eng Leeschtung déi selten ernimmt gëtt. Sämtlech Akteure musse géigeniwwer vun eise jonke Leit méi responsabel handeln, fir gemeinsam en „Impfstoff“ géint d'Aarbechtslosigkeit ze fannen. Ech ruffen all Politiker a Schouldirekteren op eng sougenannte Patenschaft vun engem jonken Chômeur, de bei der ADEM ageschriwwen ass, z'iwwerhuelen an hie bei senger Sich no enger Aarbecht efficace z'ënnerstëtzen an ze begleeden. Villäicht ginn eisen national Verantwortlechen d'Aa dann emol op an se erfueren konkret wéi et um Aarbechtsmarché réel ofleeft.



Francis LOMEL

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



Réception de Nouvel An du LCGB

Une nouvelle année, de nouvelles perspectives au sens de l'action pour une société équitable et la justice sociale

Le LCGB a entamé l'année 2015 sous le signe de son nouveau slogan « En action pour une société équitable et la justice sociale. Plus de 300 délégués, invités et amis étaient présents lors de la réception de Nouvel An au centre « Artikuss » à Soleuvre.

Dans son allocution de Nouvel An, le président national du LCGB, Patrick DURY, a souligné que le LCGB va s'engager avec l'appui de ses délégués, militants et membres pour la sauvegarde de l'existence des salariés, le maintien du pouvoir d'achat et de la sécurité sociale, l'amélioration du droit du travail et une politique familiale adaptée aux besoins réels des familles.

Le LCGB continue à adapter, moderniser et compléter ses prestations et services aux membres pour de nouvelles offres au niveau de l'assistance juridique et dans le domaine de l'employabilité des salariés. Parmi ces services figurent entre autres :

- rédaction de curriculum vitae et de lettres de motivation ;
- préparation des entretiens d'embauche ;
- évaluation et élaboration de bilans de compétences ;
- assistance dans la réorientation professionnelle et la réintégration sur le marché du travail ;
- élaboration de programmes individuels de formation continue.



LCGB-Neujahrsempfang

Ein neues Jahr mit neuen Perspektiven im Sinne des Einsatzes für Fairness und soziale Gerechtigkeit

Der LCGB beginnt das Jahr 2015 im Sinne seines neuen Mottos „Im Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit“. Um die 300 Delegierte, Gäste und Freunde waren anlässlich des Neujahrsempfangs ins Veranstaltungszentrum „Arktikus“ in Zolwer gekommen, um das Jahr 2015 einzuleiten.

In seiner Neujahrsrede hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hervorgehoben, dass der LCGB mit der Unterstützung seiner Delegierten, Militanten und Mitglieder für die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer, den Kaufkraftverlust, den Erhalt und die Stärkung der Sozialversicherung, die Verbesserung des Arbeitsrechtes und die Anpassung der Familienpolitik an die realen Bedürfnisse der Familien, einsetzen wird.

Der LCGB wird weiterhin die Dienstleistungen für seine Mitglieder in den Bereichen juristischer Beistand und Unterstützung bei der Beschäftigungsfähigkeit junger und weniger junger Arbeitnehmer modernisieren und ausbauen. Hierzu gehören z. B.:

- Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben,
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche,
- individuelle Auswertung und Kompetenzerfassung,
- Hilfe bei Neuorientierung und Neuintegration auf dem Arbeitsmarkt,
- individuelle Weiterbildungsprogramme.



LCGB-Bezirk Osten/Zentrum

Zu Besuch im Verteilerzentrum der POST

Am 21. Januar 2015 waren die Vorstandsmitglieder des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum zu Besuch im Verteilerzentrum der POST auf Krackelshaf.

Im Laufe dieses Rundgangs durch das Verteilerzentrum konnten die Teilnehmer live miterleben wie die tägliche Arbeit der Postangestellten beim Zustellen der Post abläuft.



Mass fir de 94. Anniversaire vum LCGB

De 25. Januar 2015 huet den LCGB mat enger Mass an der Saint Joseph Kierch zu Esch-Uelzecht säi 94. Anniversaire gefeiert.

Wéi an de vergaangene Joere konnt de LCGB och dëst Joer zuelräich Sympathisante während dëser Zeremonie begrüessen.

No der Zeremonie gouf mat engem Eierewäin am LCGB INFO-CENTER zu Esch d'Feier ofgeschloss.



DATES À NOTER

Samedi, le 9 mai 2015 à 7 heures 30 : messe de l'Octave du LCGB à la Cathédrale Notre-Dame de Luxembourg

Dimanche, le 10 mai 2015 à 15 heures : procession de clôture à Luxembourg

TERMINE ZUM NOTIEREN

Samstag, den 9. Mai 2015 um 7 Uhr 30: Oktavemesse des LCGB in der Kathedrale unserer lieben Frau von Luxemburg

Sonntag, den 10. Mai 2015 um 15 Uhr: Schlussprozession in Luxemburg



Le nouvel ambassadeur du Portugal au Luxembourg en visite au LCGB

Le 27 janvier 2015, Son Excellence Monsieur le nouvel Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Carlos José DE PINHO E MELO PEREIRA MARQUES a rendu visite à la centrale du LCGB.

En présence du président national du LCGB Patrick Dury et du secrétaire général Francis LOMEL, le service INFO-CENTER a été présenté en détail par la responsable Maria MENDES, avec la projection d'un film explicatif de toutes les prestations offertes aux personnes qui viennent se faire consulter au LCGB.

La section portugaise a été également représentée par son président, Reinaldo CAMPOLARGO, ainsi que Jorge COIMBRA et Liliana BENTO, membres du comité de la section, qui ont profité de cette occasion pour présenter toutes leurs activités passées ainsi que celles prévues pour l'année 2015.

La secrétaire syndicale, Liliana BENTO, a pour sa part expliquée le travail syndical du LCGB dans le secteur de la construction et de l'artisanat au Luxembourg.

Les interlocuteurs ont finalement profité pour procéder à un échange de vue sur les nouvelles vagues d'immigration des pays du Sud de l'Europe dues à la crise, surtout venant du Portugal.

O novo Embaixador de Portugal no Luxemburgo visitou a LCGB

No dia 27 de Janeiro de 2015, sua Excelência o novo Embaixador de Portugal no Luxemburgo, Carlos José DE PINHO E MELO PEREIRA MARQUES visitou a central da LCGB.

Na presença do presidente nacional da LCGB, Patrick DURY, e do secretário geral, Francis LOMEL, o serviço INFO-CENTER foi apresentado detalhadamente pela responsável Maria MENDES, com a projecção de um filme explicativo de todos os serviços oferecidos a todos aqueles que usufruem das consultas na LCGB.

A Secção portuguesa também esteve representada pelo seu presidente Reinaldo CAMPOLARGO e por outros membros do comité, Jorge COIMBRA e Liliana BENTO, os quais aproveitaram a ocasião para apresentar todas as actividades realizadas assim como as programadas para o ano 2015.

A secretária sindical, Liliana BENTO, por sua vez explicou o trabalho sindical da LCGB no sector da construção civil e artesanato no Luxemburgo.

Os interlocutores finalmente aproveitaram para uma troca de pontos de vista sobre as novas vagas de emigração dos países do Sul da Europa devidas à crise, sobretudo vindas de Portugal.



Section portugaise du LCGB

Voyage à Kirrwiller

Le 31 janvier 2015, la section Portugaise du LCGB a organisé un voyage en bus à Kirrwiller.

Après un déjeuner au Royal Palace Kirrwiller, les participants ont assisté à un spectacle accompagné d'une performance musicale. Après le déjeuner ils ont pu participer à la dance et profiter d'un grand moment de convivialité.

Puis ils ont assisté au show, fabuleux spectacle fait de plumes, de strass et paillettes avec la musique et des belles danseuses.

Secção Portuguesa da LCGB

Viagem a Kirrwiller

No dia 31 de Janeiro de 2015, a Secção Portuguesa da LCGB organizou uma viagem de autocarro a Kirrwiller.

No decorrer do almoço no Royal Palace Kirrwiller, os participantes assistiram a um espectáculo com música ao vivo. Após o almoço tiveram direito a baile e usufruíram de momentos de grande convivialidade.

Seguidamente assistiram ao show, espectáculo fabuloso com plumas, strass e paillettes acompanhado de música e belas dançarinas.



Section portugaise du LCGB

Réunion de préparation pour le programme d'action 2015

Le 15 janvier 2015, le comité de la section portugaise du LCGB s'est réuni à Wasserbillig pour discuter et préparer le programme d'action pour l'année 2015.

Ont été retenus les activités suivantes :

- un voyage à Kirrwiller (31 janvier 2015) ;
- une rencontre avec le nouvel Ambassadeur du Portugal au Luxembourg ;
- la participation au cortège du LCGB au 1^{er} mai 2015 à Bettembourg ;
- un voyage de 3 jours à Strasbourg ;
- une participation active au pèlerinage à Wiltz ;
- l'organisation de la 3^e assemblée générale de la section portugaise à Kayl.

Désormais la section portugaise peut compter sur deux nouveaux membres qui seront en charge d'une communication plus efficace par le biais de la page Facebook de la section et à travers la publication d'un journal trimestriel dont le premier numéro paraîtra en cours d'année.

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a assisté à cette réunion pour féliciter ses membres pour leur engagement tout au long de l'année 2014 et le programme ambitieux qu'ils ont défini pour 2015.

Secção Portuguesa da LCGB

Reunião de preparação para o programa de acção em 2015

No dia 15 de Janeiro de 2015, o comité da secção portuguesa da LCGB reuniu-se em Wasserbillig para discutir e preparar o programa de actividades para o ano 2015.

Foram seleccionadas as seguintes actividades:

- uma viagem a Kirrwiller (31 de Janeiro de 2015);
- um encontro com o novo Embaixador de Portugal no Luxemburgo;
- a participação no cortejo da LCGB no 1^o de Maio de 2015 em Bettembourg;
- uma viagem de 2 dias a Strasbourg;
- uma participação activa na peregrinação a Nossa Senhora de Fátima a Wiltz;
- organização da 3^a assembleia geral da secção portuguesa em Kayl.

Doravante a secção portuguesa pode contar com dois novos membros que se encarregarão de uma comunicação mais eficaz na página Facebook da secção portuguesa e através da publicação de um jornal trimestral cujo primeiro número será publicado ao longo do corrente ano.

O secretário geral do LCGB, Francis LOMEL, marcou presença nesta reunião para felicitar os seus membros por todo o empenho ao longo do ano 2014 e pelo ambicioso programa que definiram para 2015.



LCGB-Sektion Saarland

Drachenbootrennen in Mettlach

Am 15. August 2014 fand in Mettlach das Drachenbootrennen der LCGB-Sektion Saarland statt.

Die Teilnehmer bei gutem Wetter verbrachten gemeinsam einen schönen und aktiven Tag.



Kléiblat-Club



Schafft mat un eiser Zeitung, dem Kléibliedchen



DANIEL LEGUIL

Kléiblat-Club
dleguil@lrgb.lu

Moien. Ech sinn den Dan. Ech hunn 20 Joer, net vill méi al weis du. Ech këmmere mech ab elo em d'Kléibliedchen, d'Zeitung vum LCGB sengem Kléiblat-Club. E hunn esou eng ähnlech Funktioun iwwerholl wéi e Chefredakter vun enger klenger Zeitung.

Säit Oktober 2014 sinn ech fest am LCGB agefallt. Virdru konnt ech meng Leier hei maachen. Eng Leier ass e bestëmmte Berufsweg deen een an der „grousse Schoul“ wält a wou een da während 2 Joer nach an d'Schoul goe muss an awer och schonn wei déi Papp oder deng Mam schaffe geet.

Leieren an Schaffen ass am Ufank ganz ustrengend. Nodeems ech meng Examen al gepackt hunn, obwuel d'Schoul mech oft generft huet, hat ech dann een Diplom fir am Sekretariat ze schaffen.

Als Sekretär schreiwen ech Bréiwer um Computer, hëllef bei Organisatiounen vum grouse Fester, muss vill telefonéieren, um Internet Saachen nosichen an ech muss souguer muss d'Zeitung liese fir ze wësse wat hei zu Lëtzebuerg lass ass.

An der Zeitung vum Kléiblat-Club, stellen ech Iech an deene kommende Méint verschidden interessant Beruffer vir.

Wann Dir wëllt hëllef eist Kléibliedchen mat Lewen ze fëllen, dann zéckt net a schéckt mir spannend Geschichten, leschteg Witzer, lecker Rezepten a flott Zeechnungen eran. Déi beschte Texter a Fotoe kënn Dir da mat e besche Gléck am Kléibliedchen noliessen oder nokucken.

LCGB – Kléiblat-Club
Daniel LEGUIL • Tel.: +352 49 94 24-318
B.P. 1208 • L-1012 LUXEMBOURG

LCGB-Sektioun Atert

Generalversammlung 2015

Den 1. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Atert am Restaurant Kugener zu Arsdorf statt fonnt wou eng ronn 35 Léit deelgeholl hunn.

De LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geëiert, dono huet hien an enger Ried iwwer déi neiste Aktivitéiten vum LCGB geschwat.



LCGB-Sektioun Baastenduerf-Foueren

Generalversammlung 2015

Den 31. Januar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Baastenduerf-Foueren zu Baastenduerf am Gemengesall statt fonnt.

De LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet en Referat iwwer aktuell gewerkschaftlech Thema gehalten. Ausserdem goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geëiert.

LCGB-Sktioun Buerglënster

Generalversammlung 2015

Den 13. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sktioun Buerglënster statt fonnt.

De LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet eng Ried iwwer die nei Prestatioune vum LCGB gehalen an iwwert aktuell gewerkschafts- a sozialpolitesch Theme geschwat. Dono goufen nach verschiddene Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geëiert.



LCGB-Sektion Dippach

Generalversammlung 2015 : Rückblick auf ein bewegtes Jahr

Am 12. Februar 2015 fand die Generalversammlung der LCGB-Sektion Dippach im Kulturzentrum in Dippach statt. Die Präsidentin Gaby SCHAUL-FONCK eröffnete die Generalversammlung der LCGB-Sektion Dippach mit einer Gedenkminute an die verstorbenen Mitglieder der Sektion, darunter Roger NOTHUM, Mathias KLEIN und Camille KRACK.

Der Sektionsvorstand wurde wie folgt bestätigt:

Präsidentin Gaby SCHAUL-FONCK, Ehrenpräsident: Alphonse DOMINICY, Vizepräsident: Hubert Van WISSEN, Sekretär : Albert HEINEN, Kassierer: Armand KARIGER, Mitglieder: Jacques PELLETIER und Marleen DE VRIES. Pfarrer: Paul MULLER und Edmond KLEIN. Das Aktivitätsprogramm der LCGB-Sektion für das Jahr 2014 war reichlich gefüllt. So war die Sektion an der 1.-Mai Manifestation, Kongressen, Generalversammlungen und Festlichkeiten gut vertreten, erklärte Sekretär Albert Heinen.

Anschließend ging LCGB-Generalsekretär Fränz LOMEL in seiner Rede auf verschiedene sozialpolitische Aktualitätsthemen ein. Der LCGB hat eine offene Tür für alle Mitglieder, die Beratung, Aufklärung und Hilfe benötigen. Die Dienstleistungen der Gewerkschaften werden dieses Jahr noch wesentlich ausgebaut.



LCGB-Sektion Differdingen

Generalversammlung 2015

In der "Hall La Chiers" fand am 7. Februar 2015 die alljährliche Generalversammlung der LCGB-Sektion Differdingen statt.

Das Jahr 2014 war gekennzeichnet von mehreren Umbesetzungen im Sektionsvorstand ohne jedoch weniger arbeitsreich verlaufen zu sein. Von den insgesamt 1630 Mitgliedern sollten deren 79 für ihre langjährige Mitgliedschaft ausgezeichnet werden: 29 für 20 Jahre; 37 für 30 Jahre; 5 für 40 Jahre; 7 für 50 Jahre; sowie 1 für 60 Jahre. Erstmals wurden auch langjährige Mitglieder aus der Nachbarsektion Niederkerschen geehrt.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und Sektionspräsident Fernand SEYLER überreichten den verdienstvollen Mitgliedern neben einer Anstecknadel ein passendes Geschenk in Form eines gut gefüllten Präsentkorbes. Ausserdem wurde sich bei René und Carlo FLENGHI als langjährigen Kassenswart und Sekretär im Besonderen, sowie für 40 bzw. 30 Jahre Zugehörigkeit im Sektionsvorstand, bedankt.

Die erfolgreiche Generalversammlung wurde nach dem politischen Referat von LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY mit einem gemeinsamen Essen abgeschlossen.



LCGB-Sektion Dommeldingen

Generalversammlung 2015

Am 17. Januar 2015 hielt die LCGB-Sektion Dommeldingen ihre diesjährige Generalversammlung im „Centre sociétaire“ „Am Duerf“ in Weimerskirch ab.

Der Vorsitzende des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum Nico HOFFMANN überbrachte die Glückwünsche des Bezirksvorstands und fand anerkennende Worte für das Engagement der Sektionsverantwortlichen.

Den anschließenden Vortrag begann LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL mit einem Rückblick auf die Aktivitäten des vergangenen Jahres, die ganz im Zeichen der Bekämpfung der Wirtschaftskrise und der Arbeitslosigkeit standen. Die Kollektivvertragsverhandlungen in den Betrieben, der Stellenwert der Gewerkschaften und die Wichtigkeit eines Engagements in unserer Gesellschaft waren weitere Themen.

Nach den Dankesworten des Sektionspräsidenten, verbunden mit dem Aufruf zur regen Teilnahme am 1.-Mai-Treffen in Bettemburg, klang die Generalversammlung mit einem gemeinsamen Abendessen aus.



LCGB-Sekioun Eschduerf

Generalversammlung 2015

Den 1. Mäerz 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sekioun Eschduerf am Hotel Braas zu Eschduerf statt fonnt.

Den LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet en Referat iwwert déi nei LCGB-Servicer gehalen an nach iwwert aktuell gewerkschaftlech Themen geschwat. Ausserdeem goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.



LCGB-Sekioun Groussbus

Generalversammlung 2015

Den 8. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sekioun Groussbus am Porsall zu Groussbus statt fonnt.

De LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet en Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen. Ausserdeem goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.



LCGB-Sekioun Houschent-Buerschent

Generalversammlung 2015

Den 24. Januar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sekioun Houschent-Buerschent zu Méchela statt fonnt.

Den LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet iwwert aktuell gewerkschaftlech Themen referéiert. Et goufen ausserdeem nach verschidden Memberen fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.



LCGB-Sektioun Nidderdonwen

Generalversammlung 2015

De 16. Januar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Nidderdonwen am Centre culturel zu Nidderdonwen stattfonnt.

Eng ronn 20 Léit haten sech deen Owend getraff fir dem LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER sengem Virtrag iwwer d'gewerkschaftlech Themen an Aktualitéite nozelauschten.

LCGB-Sektion Préizerdaul

Generalversammlung 2015

Die 1950 gegründete LCGB-Sektion Préizerdaul hielt Anfang 2015 im Café/Restaurant Bel Canto in Everlingen ihre diesjährige Generalversammlung verbunden mit der Ehrung langjähriger Militanten.

Neben den zahlreich erschienenen Mitgliedern konnte Sektionspräsident Aloyse GUTH, LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY sowie den Bezirksvertreter Raymond SCHLIM willkommen heißen. Im Anschluss an seine Dankesworte ging der Vorsitzende auf die gewerkschaftlichen Vertretungen und Aktivitäten des vergangenen Jahres ein. Dabei ermutigte er alle Mitglieder sich auch in Zukunft mit derselben Kraft weiterhin für den LCGB einzusetzen.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY war es vorbehalten mit Erläuterungen über die wirtschaftlichen Aspekte, die betrieblichen Probleme auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit zu berichten. Abschließend hat der Nationalpräsident der LCGB-Sektion Préizerdaul für die Zukunft viel Erfolg gewünscht und an die diesjährige 1. Mai-Feier des LCGB in Bettemburg erinnert.

Im Rahmen der Generalversammlung wurden traditionsgemäß langjährige Mitglieder geehrt. Dabei gedachte man besonders an das kürzlich verstorbene Vorstandsmitglied und langjährigen Vizepräsidenten Hubert JANSSEN, der der Sektion während mehr als 40 Jahre angehörte. Stellvertretend für ihren Ehegatten konnte seine Gattin Lily JANSSEN-DENGLER als Anerkennung ein Geschenkkorb in Empfang nehmen.



LCGB-Sektioun Stausee

Generalversammlung 2015

Den 28. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Stausee am Gemengesall zu Bauschelt statt fonnt.

Den LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER huet en Referat iwwer aktuell gewerkschaftlech Themen an iwwer déi nei LCGB-Service gehalen. Ausserdeem goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.

LCGB-Sektioun Schöffleng

Generalversammlung 2015

Den 6. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Schöffleng am Veräinshaus zu Schöffleng statt fonnt.

Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet en Referat iwwer aktuell gewerkschaftlech Themen an déi neisten Aktivitäten vum LCGB gehalen. Ausserdeem goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.





LCGB-Sektioun Wolz

Generalversammlung 2015

De 7. Februar 2015 huet d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Wolz an der Auberge Michel Rodange zu Wolz statt fonnt.

De LCGB-Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO huet en Referat iwwert d'Situatioun an der Industrie gehale mat engem Schwéierpunkt op den Industriezonen zu Wolz a Klierf). Donieft goufen nach verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert.

LCGB-Sektion Differdingen

LCGB-Stand auf dem Fisherman's-Strongmanrun 2014

Am 19. Oktober 2014 fand in Differdingen die zweite Ausgabe des Fisherman's-Strongmanrun statt. An dieser sportlich anspruchsvollen Veranstaltung war die LCGB-Sektion Differdingen mit dem LCGB-Info-Stand vertreten.

Einerseits waren mehrere Vorstandsmitglieder für die Getränkeausgabe an die Sportler abgestellt und andererseits wurde am LCGB-Info-Stand neben Chili con carne auch Getränke für die Zuschauer angeboten.



LCGB-Sektion Differdingen

Rentnerfeier 2014

Am 6. Dezember 2014 fand die zur Tradition gewordene alljährliche Rentnerfeier für die Differdinger LCGB-Rentner statt, welche nicht mehr aus dem Aktivitätskalender der Differdinger LCGB-Sektion wegzudenken ist.

Während knapp 3 Stunden gemütlichem Beisammensein, wurde den circa 120 Gästen Kaffee und Kuchen kostenlos angeboten. Die Rentnerfeier wurde ausserdem noch musikalisch umrahmt.

Fête du 1^{er} mai 2015 du LCGB

Réunion de préparation avec le bourgmestre de Bettembourg

Le 27 janvier 2015, le bourgmestre de la commune de Bettembourg Laurent ZEIMET et plusieurs responsables techniques ont rencontré le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL et son secrétaire administratif Daniel LEGUIL. Fût discuté le déroulement de la fête du 1^{er} mai 2015 qui aura lieu à Bettembourg cette année.

I. Mai Feier 2015 des LCGB

Vorbereitungstreffen mit dem Bürgermeister der Gemeinde Bettembourg

Am 27. Januar 2015 trafen LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und sein Assistent Daniel LEGUIL den Bettemburger Bürgermeister Laurent ZEIMET sowie ein paar Mitglieder des technischen Personals der Gemeinde zwecks Vorbereitung des Ablaufs der 1. Mai-Feier 2015, die der LCGB dieses Jahr in Bettembourg veranstaltet.



AGENDA			
Datum	Auerzait	Evenement	Uertschaft
17. Abrell 2015	19:00	Generalversammlung LCGB-Sektioun AVL	LCGB-Zentral, Stad
24. Abrëll 2015	09:00	Journée des délégués FHL & SAS	LCGB-Zentral, Stad
1. Mee 2015	08:30	1. Mee-Feier vum LCGB zu Beetebuerg	Beetebuerg
9. Mee 2015	07:30	Oktavemass vum LCGB	Kathedral, Stad
9. Mee 2015	20:00	Sektioun Stausee: Bingo Owend	Veräinssall, Harel
14. Mee 2015		Pélégrage à Fatima: Stand du LCGB à Wiltz	Wiltz
7. Juni 2015	11:00	LCGB-Entente Eschduerf, Feelen, Grousbous, Vichten: Familjefest Norden	Hennesbau, Nidderfeelen
27. Juni 2015	19:00	Assemblée générale de la section portugaise du LCGB	Veräinshaus „Um Widdem“, Käl
19. Juli 2015	07:30	LCGB-Sektion Atert: Fëscherdag 2015	Weier „Mechelbaach“, Ierpeldeng

Eis Verstuewen

D'LCGB-Sektioun Atert huet déi traureg Flicht, den Doud
vun hiren treien a laangjäregen Member

Marie FRERES-BERENS

Catherine WIANCE

matzedeelen.

D'LCGB-Sektioun Atert huet déi traureg Flicht, den Doud
vun hiren treien a laangjäregen Member

Camille KRACK

matzedeelen.

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



FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER

Tous les bureaux **INFO-CENTER** du **LCGB** seront fermés

le 1^{er} mai 2015 (Fête du travail),

le 14 mai 2015 (Ascension) et

le 25 mai 2015 (Lundi de Pentecôte)

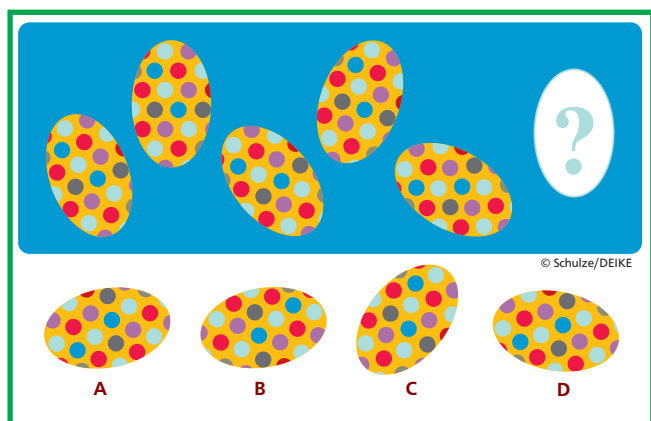
LCGB-INFO CENTER BÜROS GESCHLOSSEN

Alle **LCGB-INFO CENTER** Büros bleiben

am 1. Mai 2015 (Tag der Arbeit),

am 14. Mai 2015 (Christi Himmelfahrt) und

am 25. Mai (Pfingstmontag) geschlossen.



Quel œuf de Pâques complète la suite logique ?

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 12 juin 2015 au plus tard à l'adresse suivante:

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

Le prix à gagner : deux powerbanks (batterie externe pour smartphones).

Bonne chance !



Welches Osterei setzt die logische Reihe fort?

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

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

Zu gewinnen gibt es zwei Powerbanks (externe Batterie für Smartphones).

Viel Glück !

Réponse du Soziale Fortschrëtt n° 01/2015

Combien de différences y-a-t-il entre les deux images ? : 17

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt n° 01/2015

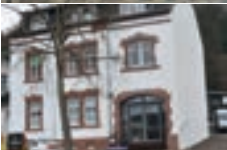
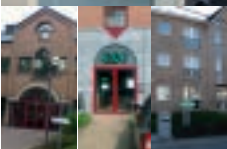
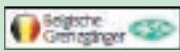
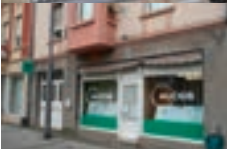
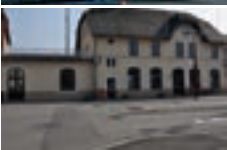
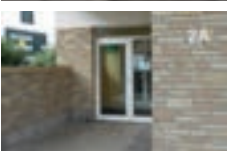
Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder? : 17

Gewonnen hat / Gagnant :

Jean KANDEL (MAMER)



BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS

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



I. MEE BEETEBUERG

www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

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