

SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°3/2012



**La justice sociale et
la sauvegarde sociale
également pour
le secteur privé!**

**Soziale Gerechtigkeit
und soziale Absicherung
auch im Privatsektor!**

Sommaire

n°3/2012

3-4 Crises et conséquences / Krisen und Konsequenzen

49 Chambre des salariés

50-51 Vos questions / Ihre Fragen



56 Coin de la CRE

61-63 Pensionnés / Rentner

64 International / Internationales

65-73 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Editeur:

LCGB

Président:

Patrick DURY

Rédacteur responsable:

Christophe KNEBELE

Secrétariat:

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

Photo couverture:

Laurent FEIEREISEN

Photos du personnel LCGB:

Joe GOERGEN

Imprimé et expédié par:

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

Prix de vente: **1,24 €**

Abonnement annuel: **12,39 €**

Crises et conséquences

EDITORIAL



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

La crise de la dette souveraine frappe de plein fouet les économies des pays de la zone euro. Les retombées de cette crise marqueront pendant les années à venir les parcours des salariés et retraités mais aussi, et surtout, de la jeune génération partout en Europe. La réalité en Europe est marquée par une progression inquiétante du chômage et de la précarité, et pas seulement en Grèce ou en Espagne.

Les ultimes conséquences de cette crise systémique ne sont pas encore connues. Personne ne peut à l'heure actuelle prédire les règles avec lesquelles les économies de la zone euro fonctionneront à l'aube d'une ère nouvelle qui

devra sans nul doute être fortement marquée par un rapprochement des Etats membres de la zone euro et de l'Union Européenne.

Une réforme qui ne pourra en aucun cas faire abstraction du volet social en Europe. Les populations rejettent une Europe qui aura failli dans sa capacité à formuler les bonnes réponses aux questions sociales qui sont posées surtout en temps de crise.

Bien évidemment, cette crise ne peut pas passer inaperçue au Luxembourg. La montée incessante du chômage et surtout du chômage des jeunes en est une conséquence tangible.

Les processus d'adaptation et de restructuration sont accélérés et entraînent, en dernière conséquence, des pertes d'emploi pour les salariés concernés. Les plans sociaux annoncés récemment au sein de la place financière en sont une preuve réelle.

Une autre conséquence est le déficit de l'Etat central. Les chiffres annoncés par le gouvernement s'élèvent aux alentours de 1 milliard € de déficit pour l'Etat central pour les années

2010 et 2011 (soit 2,4 % du PIB en 2011). De plus, l'Etat luxembourgeois aura entre 2010 à 2014 vraisemblablement emprunté 5 milliards € et payera probablement en 2015 un maximum de 328 millions € d'intérêts débiteurs liés à ces crédits.

Dès lors, la question se pose de savoir comment remédier à cette situation intenable? En ce qui concerne le chômage, le LCGB a clairement développé sa vision des choses. Une nouvelle approche devra permettre à chaque salarié, en cas de problèmes, la sauvegarde de son existence, le maintien de son niveau de vie et une activité qui renforce le lien avec le monde du travail et donc une véritable perspective au niveau de son emploi (cf. brochure du LCGB « Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé », p. 47).

En ce qui concerne la consolidation du budget de l'Etat, le gouvernement a décidé, en mai 2012, de procéder de manière unilatérale et ceci sans concerter les partenaires sociaux.

Le LCGB a revendiqué la convocation de la tripartite nationale afin de trouver les solutions nécessaires et socialement acceptables. Toute approche au niveau du budget de l'Etat devra faire preuve de solidarité et de justice sociale.

Concrètement, ceci implique que tous les acteurs en présence prennent conscience que les salariés du secteur privé sont déjà durablement touchés par la crise.

Le risque en relation avec la perte d'emploi et l'évolution salariale, qui au niveau du secteur privé sont toujours définis en considérant la situation économique des entreprises, sont deux éléments qui ne peuvent pas être ignorés.

La richesse de ce pays repose sur les efforts des salariés du secteur privé. Le gouvernement ne peut pas renier la réalité. Les efforts à fournir devront donc être menés de façon à garantir que toutes les parties concernées – entreprises et salariés, générations actives et retraitées, secteur public et secteur privé – se sentent traitées équitablement.

Krisen und Konsequenzen



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lcgb.lu

Die Krise der Staats-schulden trifft mit voller Wucht die Wirtschaft der Länder der Eurozone. Die Auswirkungen dieser Krise werden noch in den kommenden Jahren das Leben der Berufstätigen und der Rentner sowie vor allem der jungen Generation überall in Europa zeichnen. Die europäische Wirklichkeit ist von der beunruhigenden Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Unsicherheit, nicht nur in Griechenland und Spanien, geprägt.

Die letztendlichen Folgen dieser systemischen Krise sind noch nicht genau abzusehen. Keiner kann zur Zeit die Regeln vorhersagen, nach denen künftig die Wirtschaft in der Eurozone spielen wird. Wir stehen

am Beginn einer neuen Zeit, die ohne Zweifel besonders von einer Annäherung der Länder der Eurozone und der Europäischen Union gekennzeichnet sein wird.

Eine Reform darf jedenfalls nicht den sozialen Aspekt in Europa vergessen. Die Völker werden ein Europa ablehnen, dem es nicht gelungen ist, richtige Antworten auf die sozialen Fragen, die sich nicht nur in Krisenzeiten stellen, zu geben.

Selbstverständlich geht die Krise nicht spurlos an Luxemburg vorbei. Stetig anwachsende Arbeitslosenzahlen, vor allem bei den Jugendlichen, sind eine ganz konkrete Auswirkung der Krise.

Die Anpassungs- und Umstrukturierungsprozesse werden stets rasanter und werden letzten Endes zu Arbeitsplatzverlust führen. Die noch vor kurzem angekündigten Sozialpläne im Luxemburger Finanzsektor sind ein handfester Beweis für diese Richtung.

Eine weitere Folge ist das Haushaltsdefizit des Staates. Die von der Regierung angekündigten Zahlen von rund 1 Milliarde € Defizit für den Zentralstaat in den Jahren 2010 und

2011 (d.h. 2,4 % des BIP 2011) sprechen eine klare Sprache. Darüber hinaus wird der Luxemburger Staat von 2010 bis 2014 aller Wahrscheinlichkeit zufolge 5 Milliarden € Darlehen aufgenommen haben und wird 2015 höchstwahrscheinlich bis zu 328 Millionen € Zinsen auf diese Darlehen bezahlen.

Somit stellt sich die Frage, welche Abhilfe es für diese unhaltbare Situation geben kann? Bezuglich der Arbeitslosigkeit hat der LCGB eine klare Sichtweise. Als neuer Ansatz muss jedenfalls die Existenzabsicherung jedes Arbeitnehmers beim Auftreten von Problemen, die Absicherung seines Lebensstandards und das Angebot einer Beschäftigung, die die Verbindung zur Arbeitswelt verstärkt und so eine wirkliche Perspektive bietet, gelten (siehe LCGB-Broschüre „Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé“, S. 47).

Was die Festigung des Staatshaushalts anbelangt, hat die Regierung im Mai 2012 einseitige Entscheidungen ohne Konzertierung mit den Sozialpartnern getroffen.

Der LCGB hatte die Einberufung der nationalen

Tripartite gefordert, um erforderliche und sozial verträgliche Lösungen zu finden. Jede Intervention im Staatshaushalt soll von Solidarität und sozialer Gerechtigkeit geprägt sein.

Konkret bedeutet dies, dass sämtliche Beteiligten sich bewusst werden, dass die Arbeitnehmer im privaten Sektor bereits genug die Krise haben ausbaden müssen.

Das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und die Lohnentwicklung, die in der Privatwirtschaft immer teilweise von der finanziellen Lage der Betriebe abhängig ist, sind beides Faktoren, die nicht vernachlässigt werden dürfen.

Der Reichtum dieses Landes entsteht durch die Arbeit der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Die Regierung muss sich dieser Tatsache bewusst sein. Die Anstrengungen zur Überwindung der Krise müssen so gestaltet werden, dass alle Betroffenen – Unternehmen und Arbeitnehmer, Berufstätige und Rentner, öfflicher Dienst und Privatsektor – sich schlussendlich gerecht behandelt fühlen.

Nouveaux sites Internet du LCGB

Le 6 avril 2012, le LCGB a mis en ligne son nouveau site Internet ainsi qu'une nouvelle version de son blog officiel et de ses sites pour frontaliers en ligne. Suite à cette opération, l'ensemble des sites Internet LCGB forme désormais un outil incontournable pour les membres du LCGB et toute personne intéressée à s'informer sur l'actualité sociale au Grand-duché de Luxembourg.

La mise en page des différents sites Internet du LCGB forme désormais une entité visuelle. En ce qui concerne le contenu des sites Internet, c'est le site officiel du LCGB qui a été complètement revu et complété. Le menu du site officiel a également été rendu plus accessible à ceux qui veulent rapidement trouver la bonne info.

Profitez donc de l'occasion et visitez les nouveaux sites Internet du LCGB :



www.lcgb.lu



www.blog.lcgb.lu



www.lcgb.be



www.lcgb.de



www.lcgb.fr

LCGB INFO-CENTER

**Nouveaux services à partir du 1^{er} juillet 2012
Neue Dienstleistungen ab dem 1. Juli 2012**

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

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



I. Mee Feier zu Waasserbölleg: Sozial Gerechtegkeit a Sozial Ofsécherung och fir de Privatsektor

Chômage a Precarité sinn um Virmarsch. Kaum een Dag vergeet, wou net ee Betrib aus dem Privatsektor an de Schlagzeilen ass, well erém eng Faillite usteet, well Aarbechtsplazen ofgebaut ginn oder well néideg Investitiounen eng Kulture d'Entreprise no sech zéien, déi negativ Auswirkungen op déi Beschäftegt bréngen.

Nu ass et awer esou, datt Socimmo a Mangen, ArcelorMittal Rodange an Schéffleng, an déi selleche Sozialpläng an de Banken, keng plakeg Zuelen duerstellen.

Hannert all Aarbechtsplatzverloscht, hannert all Entloossung stet e Mensch an seng Famill, stet d'Existenz vun dárer Famill an déi Existenze sinn an désem Land, an déser Kris an déser Situatioun net ofgesécherzt.

Dofir fuardere mir eis Regierung op, dës Situatioun mat eis a mat de Patronen ze verändernen.

Mir mussen dofir suergen, dat „Sécher Existzenzen och am Privatsektor“ zur Regel ginn.

D'Konsequenze vun der Finanzkris, déi aktuell Scholdekris an Europa, hunn a wäerten nach schwéier an dramatesch Konsequenzen op wirtschaftlechem a sozialem Plang no sech zéien.

Allerdings gétt den Aarbechtsplatzofbau haut net némmen durch economiesch Krisen oder durch strukturell Problemer an der Economie no sech gezunn.

Produktivitätsverbesserungen, Rendementsverbesserungen, Upassungsprozesser an den technologesche Wandel féieren doriwwer eraus, zu enger permanenter Eerausforderung fir d'Salarién.

Aus all deene Grénn ass et wahrscheinlech net méi méiglech, datt ee jonke Mensch, wann e seng Beruffskarrièrre úfankt, och no 40 Joer bei deem selwechte Patron nach wärt an d'Rent goen.

Deen Eenzelnen aus dem Privatsektor muss sech dorop astellen, datt hien an sengem Beruffsliewe X-mol sain Employeur muss wiesellen.

Et ass een also forcéiert nach méi ewéi bis elo, kontinuéierlech Weiderbildung ze man.

An trotzdem riskiéiert all deen Asaz, dee mir vun den Beschäftegten am Privatsektor fuerderen, net genuch ze sinn, fir d'Existzenzen am Fall vum Aarbechtsplatzverloscht ofzesécheren.

Eis Betreuung vun de Chômeuren ewéi mir dat haut kennen, kann d'Léisung net sinn.

Et muss dofir gesuergt ginn, datt am Fall vun engem Problem, deen Eenzelnen iwwert de Wee vu verschiddene Pisten an der Aarbecht bleiwe ka bis hien eng nei Aarbechtsplaz fount huet.

Et geet hei dréms, déi Iwwerleeungen, dee Modell, dee mir an der létzebuerger Stolindustrie entwéckelt hunn, un eis aktuell Situatioun ze adaptéieren.

En neie Modell, deen all Sektor vun eiser Economie eng Gestioune vun sengem Sureffectif zugestheet an deen duerch déi Instrumenter, déi mir hunn, d'Leit an der Aarbecht behält, an hire Liewensstandard garantiert.

En Modell, wou zum Beispill d'ADEM als Coordinationsstruktur mat de Patronen, déi op all Niveau musse mat agebonnére ginn, dofir suergt, dat d'Leit an der Aarbecht kenne bliewen.

En Modell, wou am Fall, wou d'Leit net kunnen direkt plazéiert ginn, d'Economie sociale also Beschäftegungsinitiativen zum Droe komme mussen.

Wou doriwwer eraus, och d'Weiderbildung mat dofir Suer soll, datt déi Beträffen duerch eng zolid Formationen en alternance oder sur le tas erém an en stabilt Aarbechtsverhältnis esou schnell ewéi méiglech kenne kommen.

Solt et da fir eng Rei vu Leit nach émmer net méiglech sinn, hinnek eng Aarbecht an der eischter Economie ze ginn, da muss hei dat solidarescht Element vun der Economie solidaire spilleen.

Dës Leit hunn e Recht, fir net als Chômeur indemnisé ofklasséiert ze ginn, mä fir eng sénvvoll Beschäftegung ze kréie bis sinn erém bei engem Patron kenneen eng Aarbecht fannen.

Déi beschäftegt Leit aus dem Privatsektor hunn e Recht op eng sénvvoll Tätegkeit mat enger Garantie vun hirem Liewensstandard, an domadder e Recht op d'Ofsécherung vun hirer Existenz.

Dës Fuerderungen, dése Modell, ass an eisen Aen absolut néideg, wa mir wëllen d'sozial Cohesioun an désem Land behalen.

Létzebuerg huet an deene leschte 4 Joerzéngten eng ganz Rei vu Krisen duerchgestanen, an huet sech trotz allem ganz staark economiesch weiderentwéckelt.

Allerdings hu mir no all Kris méi Chômage ewéi virun der Kris gehat an dëst huet en strukturelle Chômage erbäigefouert, deen úfankt beängstigend Ausmoossen ze kréien.

En strukturelle Chômage deen émsou méi schlëmm ass, well mir all Joer zwar méi Nettoaarbechtsplätze kreéieren an trotz allem eis Chômage net oder net méi an de Gréff kréien.

Doriwwer eraus, hunn eis jonk Leit, déi schlecht oder guer net qualifiérte aus der Schoul eraus kommen, ganz schlecht Chancé fir eng Aarbechtsplaz ze fannen.

D'Industrie, d'Schmelzen, déi an der Zäit dës Leit konnte beschäftegen, sinn haut net méi do.

Mir brauchen hei konkret Moyene fir dës Jonk an den Aarbechtsprozess ze bringen, fir iwwer eng praxisbezunnen Ausbildung



mat deenen néidegen Höllefen en stabilt Aarbeitsverhältnis fir dës Leit ze schaafen.
Mir brauche Perspektive fir eis jonk Leit.
Mir brauchen Insertiounshöllefe fir eis jonk Leit.
Mir brauchen en Engagement vun allen Akteuren och den Employeure fir eis jonk Leit.

Dofir ass et extrem wichteg, dat eis Schoul eng éischtklasses Beruffsausbildung ubitt an dëst op allen Niveauen.
Et muss hei dofir gesuergt ginn, dat Diplomer déi uegebueden a verdeelt ginn, kompetitiv mat deenen equivalenten Diplomer aus der Groussregion sinn.

Eis Jonk brauchen dofir en positivt Ëmfeld an der Schoul, doheem a vun der ganzer Gesellschaft.
Dëst verlangt awer en fundamentaalt anert Schoulkonzept wou d'Leeschitung éinnerstëtz a gefuerert gëtt.

Wou deen, dee Problemer a senger schoulescher Lafbunn huet, op konkret Mesurë kann ziele fir en op de beschrëmeéglechen Niveau ze bréngen.

Dofir hunn d'Proffen an hir Gewerkschafte Recht, wann sie déi aktuell Reform vum Secondaire refuséieren.

Eng Reform déi wéi aner Reforme virdrun en „Nivellement vers le bas“ duerstellt.

En schlechte Schoulniveau ass net akzeptabel an enger Aarbeitswelt, déi op de Leeschungsprinzip berout an déi wat de regionalen Aarbechtsmarché ugeet, eng ganz gewalteg Compétition an sech dréit.

Eng gutt Ausbildung an eng kontinuéierlech Weiderbildung sinn e Recht fir all Mensch hei am Land.

Gutt ausgebilde Leit hunn eng Perspektiv an hunn allegerten d'Chancen op hierer Sät.

Gutt auszubilde Leit kënnen och dezent Paie verdéngen a brauche kee gesponsert Mindestloun.

Eng Bold Ausbildung vun eise jonke Leit ass déi bescht Versécherung déi mir këinne kréie géint de strukturelle Chômage.

De Privatsektor huet par Rapport zum Secteur Public méi niddreg Remunerationen an, alleng doduerch scho méi niddreg Renten.
De Privatsektor dréit en zousätzleche Risiko, an dat ass ebe just dee vum Aarbeitsplatzverlostd.

Dofir verlaange mir vun der Regierung eng kohärent Politik, déi déser Situatioun Rechnung dréit.

• • • • •

En anere seriéise Problem an dësem Land ass den Equiliber vun eise Staatsfinanzen.

De LCGB huet an deenen zwou leschten Tripartiteronne mat iwwerluet, an Proposé gemaach, wéi mir hei kéinte Léisunge fannen, déi sozial gerecht sinn.

Allerdings ass et kloer, datt d'Budgetsprevisionen émmer richteg interpretéiert musse ginn, fir kënnen déi richteg Conclusiounen ze zéien an dann och deementsprechend ze handelen.

D'lescht Joer huet d'Regierung awer selwer d'Conclusion ge-zunn, datt d'Situatioun net esou dramatesch wär ewéi geduecht.

D'Ofschafe vun der Krisesteier an de Gehälteraccord an der Fonction Publique hunn kloer bewisen, datt jo an den Ae vun der lëtzebuerguer Regierung am Budget genuch Spillraum wier, fir ouni grousse Problem iwwer d'Ronnen ze kommen.

Mir kënnen eis jo awer net virstellen, datt eis Regierung géif mat de Staatsfinanze spilleren.

Zanter 14 Deeg gesäit d'Welt elo awer anescht aus.

Mir hunn schlémmt Problemer an de Staatsfinanzen, heesch et !!

Mir musse 500 Millioune € spueren heesch et !!

Dofir stellt de LCGB sech haut folgend Froen:

Wéi glafwierdeg ass eng Regierung, déi ouni, datt iergendeppes fundamentales geännert huet an net emol 9 Méint komplett hier Meenung ännerzt?

Wéi glafwierdeg war eng Regierung, déi d'Lescht Joer trotz deene bekannten Zuelen am Budget d'Krisesteier lüchtfankeg ofgeschaf huet an domadder de Staatsbudget mat weideren 80 Millioune € belaascht?

Wéi glafwierdeg wärt dann eng Regierung sinn, déi elo wëll 500 Mio Euro pro Joer am Staatsbudget aspieren an d'Staatsfinanze bis 2014 an den Equiliber kréien, an dann trotzdem haut an der Fonction Publique en Gehälteraccord ofschlisst, deen de Budget vun 2015 un, mat weidere 60 Milliounen Euro belaascht?

Dir kennt lech selwer d'Äntwert ginn.

• • • • •

Fir den LCGB ass d'Approche vun der Regierung net méi novollzéibar.

D'Gewerkschafte si kritiséiert ginn, well se net méi an déi lescht Tripartite gaange sinn.

Wat fir eng Glafwierdegkeet huet dann haut d'Handlungsweis vun der Regierung an deene leschten Tripartiten?

Et ass sech zweemol reng op den Index fokusseert ginn. Dës Approche huet am Nachhinein verhennert, datt nohalteg a sozial gerecht Léisungen am Kader vun de Staatsfinanze konnten diskutéiert ginn.





Wéi glafwierdeg ass déi Approche vun der Regierung an de leschten Tripartiten, wann si net à même war déi richteg Problemer vum Staatsbudget mat de Sozialpartner ze léisen?

Wéi glafwierdeg ass dann elo nach eng Regierung, déi no 3 Joer mierkt, wou de Schung dréckt, an dann am Schnellverfahren ouni Diskussionen mat de Sozialpartner drop lass régiert?

Wéi glafwierdeg ass dann elo nach eng Regierung déi d'Verschibung vun engem Gehäleraccord an der Fonction Publique dee mir eis jo elo net leeschte kennen als Spuermosnham bezeechent?

Déi eng kréie kee Rentenajustement an déi aner kréien hiren Accord just e bëssche méi spéit !!

Ass dat Definitioune vun der sozialer Selektivitéit vun der lëtzebuerger Regierung?

Wéi glafwierdeg ass dann dës Regierung, déi elo vun engem éische Schrëtt schwätzti?

Wéi gesinn dann elo déi folgend Schrëtt aus?

Mam LCGB ass esou eng Politik net ze man.

Mir fuerderen d'Regierung op, sech schnellstens mat de Sozialpartner zesummen ze setzen an enger Tripartite iwwert d'Situatioun vun de lëtzebuerger Staatsfinanzen.

Mir sinn ènnert dëse Konditiounen net bereet eng Politik mat ze man, wou een an dësem Land och némmen een Eurocent méi muss bezuelen!

Sief dat Steieren, TVA oder Cotisiounen!

Mir sinn ènnert dëse Konditiounen net bereet eng Politik mat ze man, wou an dësem Land d'Sozialeeschting verschlechtert ginn!

Am anere Fall musse mir eis aner Schrëtt iwwerleeën.

D'Regierung muss Faarf bekennen, fir wat fir ee Sozialmodell si steet.

Wann d'Regierung de lëtzebuerger Modell wëll futti man, da soll dat kloer soon.

De LCGB refuséiert esou eng eesäiteg Definitioune vun der „sozialer Selektivitéit“ vun der lëtzebuerger Politik.

De LCGB fuerert eng Politik vu méi sozialer Gerechtegkeet. Eng Politik am Interêt, also vun all else Leit, déi fir eng Pai am Privatsektor schwéier musse schaffen, déi sech kontinuéierlech musse weiderbilde fir dës Platz vun hirer Sait esou gutt ewéi méiglech kennen ofzesécheren.

Eng Politik am Interêt also vun deene Leit déi haut an der Rent sinn, vu Leit déi dës Rent ènner oft ganz schwieregen Konditiounen erschafft hunn an déi déi selleche Krise selwer mat duerchlidden hunn.

Et ass dëse Privatsektor an deem de Räichtum vun dësem Land erschaift gëtt an deen net némmen an de Rieden vun eise politesch Responsabelen oft vergiess gëtt.

Neen dëse Privatsektor gëtt och ganz konkret ausse vir gelooss wann d'Politik hei am Land definéiert gëtt.

Dëst ass net akzeptabel, et ass net sozial gerecht a net solidaresch an et ass och net fair.

De LCGB wärt sech dofir konsequent an den Déngsch vun de Salarié vum Privatsektor stellen. Mir wäerten op déi aktuell Inkonsequenz, op déi schlächend Ongerechtegkeiten déi sech an eiser Sociétéit breet gemaach hunn an émmer méi breet maachen hiwiseen an dëst bekämpfen.

Mir verlaangen eng sozial gerecht a solidaresch Politik.

Mir verlaangen also d'Ofschécherung vun den Existenze vun deene am Privatsektor beschäftege Leit an Reformen déi gerecht a fair sinn an d'Assuréen allegueren d'selwecht an gerecht behandelen.

Mir verlaangen, datt d'Regierung et ènnerleist d'Leit aus dem Privatsektor ze stigmatiséieren an, jo souguer ze schikanéiere wann se krank sinn.

14 Joer hu mir op eng Léisung vun der Problematik vun den 52 Woche Krankmeldung gewart an elo hu mir se fonnt, zesumme mat deene betraffene Ministeren.

Ausser eis, huert anscheinend keen sech fir dës Problemer interesséiert, deen Dossier ass keng Stárestonn vum lëtzebuerger Modell.

• • • • •
Wa mir et gëife fäerdegen bréngen eng fair, eng sozial gerecht a solidaresch Politik ze definéieren, da gëife mir och villächt erëm am Sozialdialog en Stéck méi weit kommen.

Vis-à-vis vun deene Problemer déi mir an dësem Land hunn, misst et och de Patronen kloer sinn, dat hir Leit, hir Salariéen net de Feind sinn, mä dat wichtigest Element an hire Betreiber.

Dofir si Fuerderunge vun de Patronen ewéi am sektorielle Kollektivvertrag vum Bau net némmen net zoulässig, mä carrément iwwerdrinwen.

Dofir fuerdere mir Aarbechtszäitreglungen déi net némmen am Bau en Familljeliewe mat der Aarbecht conciliéieren.

Mir verlaangen dat och am Commerce wou d'Diskussioun ém Éffnungszäiten douzou benotzt muss gi fir eng allgemeng Diskussioun iwwert Verbesserung vun den Aarbeitskonditiounen vun de Beschäftegten an dësem Sektor ze féieren.

Dofir och fuerdere mir am Bussektor eng Begrenzung vun den Amplituden an den Aarbeitszäiten an en sozialen Ausgläch an engem Sektor deen duerch RGTR Regelung ganz staark subventioniéiert gëtt.

Dës Subventioun ass néideg fir eis allegueren en éischtklassesen Transport en commun ze garantéieren, Betreiber liewe vun dëse Subventiounen awer Chauffeure brauchen hei och hiren Deel an dat sinn ausgeglachten Aarbeitszäiten!

• • • • •
Um Findel ass et onbedéngt néideg, datt d'Problemer kloer op den Désch kommen.

Wéi muss en Findel sech haut positionéiere fir am regionalen an am europäesche Kontext nach kennen déi Roll ze spiller, déi eis Economie brauch?

Wéi kënnen mir bei der Luxair an der Cargolux en stabelt Actionariat mat kloer Spillregele festleéen, deen déi lëtzebuerger Kultüre d'entreprise an eise Sozialmodell och an deene Betreiber ofschéchert.



Wéi definéiere mir hei eng Strategie déi de Findel mat alleguerete senge Betriber op de richtege Wee bréngt an engem Êmfeld, wat sech um Weltniveau émmer méi schnell verännert?

Wéi kréie mir eis Industriearbeitsplazien ofgeséichert ?

Mir hunn et an der Stoltripartite fäerdeg bruecht eise soziale Modell ofzesécheren.

D'Schléisse vun de Wierker zu Rodange an zu Schéffleng ass fir de létzebuerger Industriestanduert eng Katastrophe.

Et weist sech hei ganz kloer, dat Industriepolitik net duerch Wieder, mä némmen duerch Investissementer vollzu gëtt.

An deem Kontext brauche mir definitiv och Planungssécherheet, wat d'Investitioun vun der ArcelorMittal besonnesch zu Belval ueget.

Mir brauchen déi nei Walzstrooss 2, wa mir och nach an der Zukunft wëlle Palplanchen zu Belval walzen!

An alleguereten dëse Froen hunn net némmen d'Patronen ee wichteg Wiertche matzerieden.

Och eis Regierung stéet hei an der Brengschold.

D'Cargolux an ArcelorMittal wären d'Préifstäng ginn, ewéi serioux sech dës Regierung fir dést Land asetz.

Dorriwwer eraus gesi mir, dat déi wirtschaftlech Entwicklung émmer méi mat Ongewëssheete verbonnen ass, den Chômage partiel op der Goodyear ass sécherlech kee gutt Zeechen,

• •

Mir brauche just an dësen Zäiten en starken Sozialdialog.

Mir fuerderen eng nei Kultur am Sozialdialog, eng nei Vertrauensbasis fir d'Problemer vun de Betriber an domadder och d'Problemer vun de Leit, déi an dëse Betriber schaffen, kënnen ze verstoen an ze léisen.

En klengt Land, kann sech keng grouss Sozialkonflikter leeschten, en klengt Land brauch Sozialpartner déi d'Situatioun erkennen a net verkennen.

Sozialpartner déi et fäerdeg bréngen iwwer déi reell Problemer op der richteger Plaatz kënnen ze diskutéieren a Léisunge kënnen ze gestalten.

Mir müssen dofir net onbedéngt all Mount eng Tripartite hunn, mä mir brauchen d'Instrument vun der Tripartite fir déi reell Problemer an dësem Land unzeschwätzen an se enger Leisung zouzféieren.

Och muss d'Gläichbehandlung zwësche Privatsektor a Secteur Public en Thema sinn.

Mir fuerderen also méi Gerechtegkeit hei am Land.

Létzebuerg ass an de leschten 20 Jore grouss gi mat deem bestenden Aarbeitsrecht.

Mir brauchen also náisch do sichen ze goe wou wou náisch ass.

Mir müssen also och net all Fehler deen am Ausland gemaach ginn ass, widderhuelen.

Mir brauchen an dësem Land manner Polemik, vill manner Firlefanz an der Gestaltung vun der Politik an dësem Land.

Mir fuerdere Léisunge fir déi schaffend Leit, an dofir setze mir eis an, an dorops hin, riichte mir eis Aarbecht aus.

Mir fuerderen also Reformen déi op Solidaritéit a sozial Gerechtegkeit setzen.

Eng Pensiounreform déi fir all Assurée déi gläich Rechter a Pflichte mat sech bréngt.

Eng Schoulreform déi fuerdert an énnerstëtzzt.

Mir fuerderen den Ausbau vun de Léierplazien andeems mat de Patronen analysiert gëtt, wou mir zousätzlech Ausbildungsplätze besonnesch am Industrieberächter kënnen ubidden.

Mir fuerderen eng réel Chance fir d'Leit déi hir éischt scholesch Ausbildung net reüsséiert hunn.

Mir müssen hinne praxisorientiert Formationen am Aarbeitsprozess kënnen ubidden.

Mir fuerderen en neien Ulf am Sozialdialog wou mir iwwert déi réel Problemer an de Betriber këinne verhandelen, mä mir fuerderen hei kloer Léisungen am Senn vun deene Beschäftegten.

Mir fuerderen och méi Ofsécherung a Méiglechkeete fir eis Personalvertriebler, fir hir Aarbecht kënnen ze verbesseren.

Mir fuerderen also d'Reform vun eise Cogestiounsgesetzer, si ass iwwerfälleg.

Eng Reform déi dem Statut unique muss këinne Rechnung droen, an dofir och Verdeelung vun de Moyene vum Wahlresultat ofhängeg mësch.

• •

D'Gewerkschaft ass kee Selbstzweck, mä muss de konsequenteren Asaz fir d'Memberen op hire Fändele stoen hunn.

De LCGB huet dést erkannt, an déi néideg Konsequenze gezunn.

Mir definéieren eis net iwwer falsch Idoler oder iwwerkommen Ideologien.

Mir definéieren eis duerch eis Aarbecht, eise Servicer fir de Member.

De Mënsch muss am Mëttelpunkt vun eisem Schaffe stoen.

De Mënsch an all sengen Aspekter, op der Aarbecht, an der Famill an der Fräizäit an och am kulturelle Berächter.

De Mënsch am Mëttelpunkt dat ass keng Floskel, dat ass esou wéi mir eis Aarbecht, eisen Asaz wëlle gestalten.

De Mënsch am Mëttelpunkt ass déi Aart an Weis wéi mir am LCGB eis Gewerkschaftsaarbecht wëlle lieuen.

Dofir Vive den 1. Mee.

Vive de LCGB.



 Dem LCGB-Nationalpresident Patrick DURY seng 1. Mee-Ried kënnt Dir lech um Internet op dëser Adress ukucken: <http://www.youtube.com/user/lcgblux>





Secteurs du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment

Rassemblement de protestation des salariés

Vu la situation de blocage des négociations collectives dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment, les syndicats LCGB et l'OGBL ont organisé un premier rassemblement de protestation le 4 mai 2012 au Centre culturel et sportif Atert à Bertrange.

Plus de 2500 salariés du secteur ont participé à ce rassemblement pour protester contre les positions patronales qui visent exclusivement à détériorer leurs conditions de travail et leur rémunération. La situation dans les secteurs de la construction et de l'artisanat du bâtiment risque d'engendrer un conflit social majeur si le patronat ne remet pas en question ses revendications, telles qu'une augmentation du temps de travail, le non-paiement des heures supplémentaires, la diminution des salaires, etc.



Le discours prononcé par le LCGB à l'occasion du rassemblement de protestation du 4 mai 2012 peut être visionné sur Internet à l'adresse suivante :

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

Sectores da construção civil e do artesanato da construção

Manifestação de protesto dos assalariados

Dada a situação de bloqueio das negociações colectivas nos sectores da construção civil e do artesanato da construção, os sindicatos LCGB e OGBL organizaram uma primeira manifestação de protesto em 4 de Maio de 2012, no Centro Cultural e Desportivo de Atert, em Bertrange.

Participaram neste evento mais de 2500 assalariados do sector para protestarem contra as posições patronais que visam, exclusivamente, deteriorar as suas condições de trabalho e remuneração. A situação nos sectores da construção civil e do artesanato da construção poderá criar um conflito social importante se o patronato não puser em causa as suas reivindicações, isto é, o aumento do tempo de trabalho, o não pagamento das horas extraordinárias, a diminuição dos salários, etc.



O discurso do LCGB aquando da dita manifestação de protesto de 4 de Maio de 2012 pode ser visto no sítio web

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



Commerce

Journée des délégués à Tétange

Le 21 mai 2012 a eu lieu au centre culturel « Schungfabrik » à Tétange la journée des délégués de la fédération LCGB-Commerce. A l'ordre du jour, il y avait, entre autres, le renouvellement du comité fédéral ainsi que l'élaboration d'un plan d'action pour la fédération LCGB-Commerce.

Après une présentation détaillée de la fédération LCGB-Commerce par les secrétaires syndicaux Aloyse KAPWEILER et Bento PIRES, les participants ont élu le nouveau président fédéral, le nouveau comité fédéral ainsi que les nouveaux représentants de la fédération au comité central du LCGB. Valérie PELUCCHINI (CORA Concorde) a été élue comme nouvelle présidente fédérale. Les nouveaux représentants pour le secteur du commerce au sein du comité central du LCGB sont Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize) et Heiko KNOP (Bâtiself). Les autres membres du comité fédéral LCGB-Commerce sont : Martina BATCHELOR (Hela), Anna BEI (CORA Foetz), Christian BIER (Motorway S.A.), Gilles CAMILLINI (Cactus), Raymond ERPELDING (Match Differdange), Jessica GIORDANI (CORA Concorde), Predrag GOLUBOVIC (Bâtiself), Thierry MAHE (Cactus), Luciana PICHIERRI (Brantano), Liliane SCHWINNINGER (Gamm Vert), Pierre TIBILETTI (CORA Foetz), Régine TITECA (LIDL), Jean TORNAMBE (Heintz van Landewyck), Emmanuel WAGNER (Cactus).

Suite à ces élections, les représentants de la Mobbing a.s.b.l. Lorena SCHMIT, Trini MUÑOZ et Manuel MULLENBACH ont présenté leur travail aux participants de la journée des délégués.

La première partie de la journée des délégués a été clôturée par le président national du LCGB Patrick DURY. Il a félicité les nouveaux mandataires de la fédération LCGB-Commerce et a souhaité plein succès pour l'avenir au nouveau comité fédéral.

Après un éjeuner pris en commun, les participants ont élaboré par le biais de groupes de travail portant sur les « problèmes rencontrés dans le secteur du commerce », les « travaux du délégué » et les « conventions collectives » un plan d'action pour 2012 et 2013.

Handel

LCGB-Delegiertentag in Tetingen

Am 21. Mai 2012 fand im Kulturzentrum „Schungfabrik“ in Tetingen der Delegiertentag des Fachverbandes LCGB-Handel statt. Auf der Tagesordnung standen u.a. die Neubesetzung des Vorstandes des Fachverbandes sowie die Ausarbeitung eines Aktionsplans des Fachverbandes LCGB-Handel.

Nachdem die beiden Gewerkschaftssekreteräne Aloyse KAPWEILER und Bento PIRES im Detail den Fachverband LCGB-Handel vorstellten, fanden die Wahlen zum neuen Fachverbandspräsidenten, zum Fachverbandsvorstand und zu den Fachverbandsvertretern im Zentralvorstand statt. Als neue Fachverbandspräsidentin des LCGB-Handel wurde Valérie PELUCCHINI (CORA Concorde) gewählt. Im LCGB-Zentralkomitee vertreten außerdem Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize) und Heiko KNOP (Bâtiself) den Handelsbereich. Die weiteren Mitglieder des Fachverbandes LCGB-Handel lauten wie folgt: Martina BATCHELOR (Hela), Anna BEI (CORA Foetz), Christian BIER (Motorway S.A.), Gilles CAMILLINI (Cactus), Raymond ERPELDING (Match Differdange), Jessica GIORDANI (CORA Concorde), Predrag GOLUBOVIC (Bâtiself), Thierry MAHE (Cactus), Luciana PICHIERRI (Brantano), Liliane SCHWINNINGER (Gamm Vert), Pierre TIBILETTI (CORA Foetz), Régine TITECA (LIDL), Jean TORNAMBE (Heintz van Landewyck), Emmanuel WAGNER (Cactus).

Im Anschluss an diese Vorstandswahlen referierten die Vertreter der Mobbing a.s.b.l. Lorena SCHMIT, Trini MUÑOZ und Manuel MULLENBACH über ihre Arbeit in der Mobbing-Beratungsstelle.

Zum Abschluss der ersten Hälfte des Delegiertentages wandte sich LCGB-Nationalpräsident Patrick Dury an alle Teilnehmer. Er beglückwünschte die Neugewählten zu ihren Mandaten und wünschte dem neuen Vorstand des Fachverbandes LCGB-Handel viel Erfolg bei seiner zukünftigen Arbeit.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen wurde von den Teilnehmern in Arbeitsgruppen zu den Themen „Probleme im Handelssektor“, „die Delegiertenarbeit“ und „das Kollektivvertragswesen“ ein Aktionsplan für die Jahre 2012 und 2013 ausgearbeitet.



Convention collective pour chauffeurs d'autobus privés Gros ras-le-bol des salariés

Le 22 avril 2012, une réunion d'information sur la situation des négociations de la convention collective des conducteurs et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées a fait ressortir le « ras-le-bol » général du secteur quant à leur journée de travail.

Ce jour-là, plus de 350 salariés des entreprises d'autobus privées s'étaient rendus au Centre culturel à Lorentzweiler.

Il est à noter que jamais autant de salariés ne s'étaient rassemblés en si grand nombre dans le secteur des autobus privés, signe d'un mécontentement grandissant dans ce secteur.

Il faut savoir que c'est le seul secteur au Luxembourg où un salarié peut être présent 15 heures dans son entreprise.

Les explications sur l'état d'avancement de la convention collective ont été dominées par ce mal-être général.

Fort de cette mobilisation, les syndicats LCGB et OGBL demanderont au plus vite une réunion d'urgence avec la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et Autocars (FLEAA), afin de leur faire part du message transmis par les salariés.



Les commentaires fournis par le LCGB à l'occasion de la réunion d'information du 22 avril 2012 peuvent être visionnés sur Internet à l'adresse suivante :

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

Kollektivvertrag für Berufsfahrer von Privatbusunternehmen Große Unzufriedenheit der Arbeitnehmer

Am 22. April 2012 hat eine Informationssitzung über den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen für Fahrer und Hilfskräfte von Privatbusunternehmen überdeutlich die allgemeine Unzufriedenheit mit ihren Arbeitszeiten gezeigt.

An jenem Tag hatten sich 350 Mitarbeiter von Privatbusunternehmen im Kulturzentrum von Lorentzweiler eingefunden.

Es sei bemerkt, dass nie zuvor so viele Arbeitnehmer von Privatbusunternehmen zu einem gemeinsamen Treffen gekommen waren. Ein Beweis des wachsenden Grolls der Berufsfahrer im Privatsektor.

Man bedenke, dass nur in diesem Bereich in Luxemburg ein Arbeitnehmer unter Umständen 15 Stunden täglich im Unternehmen verbringt.

Die Erklärungen zum Fortschreiten der Kollektivvertragsverhandlungen waren somit auch von dem allgemeinen Unmut über diesen Missstand geprägt.

Angesichts dieser Mobilisierung werden die Gewerkschaften LCGB und OGBL so bald wie möglich eine Dringlichkeitssitzung mit der „Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et Autocars“ (FLEAA) einberufen, um ihr die Haltung der Arbeitnehmer zu unterbreiten.



Die vom LCGB auf der Informationsversammlung vom 22. April 2012 gelieferten Erklärungen können im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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



Assemblée générale constituante de l'Association des salariés du secteur des garages (ASG)

Le vendredi 15 juin 2012, a eu lieu à Blaschette l'assemblée générale constituante de l'Association des salariés du secteur des Garages (ASG). Cette nouvelle association du LCGB a pour but de fournir à l'ensemble des salariés du secteur des garages toutes les informations utiles concernant leurs droits au travail.

Au cours de cette assemblée générale constituante, le comité de cette nouvelle structure du LCGB a été élu pour trois ans. Le dit comité se compose de 20 délégués du personnel provenant pour la plupart des garages du Luxembourg. Reinaldo CAMPOLARGO, employé chez BMW Arnold Kontz, a été élu premier président de l'ASG. Jean-Paul FISCHER est le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur des garages.

Gründende Generalversammlung der Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors (ASG)

Am Freitag, den 15 Juni 2012, fand in Blaschette die gründende Generalversammlung der Vereinigung der Arbeitnehmer des Garagensektors(ASG – Association des salaries du secteur des garages) statt. Sinn und Zweck dieses neuen LCGB-Gremiums ist es sämtlichen Arbeitnehmern im Garagensektor alle nützlichen Informationen über deren Arbeitsrechte mitzuteilen.

Im Laufe der gründenden Generalversammlung wurde ebenfalls für 3 Jahre der erste Vorstand der ASG gewählt. Besagter Vorstand besteht aus 20 Personalvertretern, die aus den verschiedensten Garagen des Landes stammen. Erster Präsident der ASG ist Reinaldo CAMPOLARGO, der bei BMW Garage Arnold Kontz beschäftigt ist. Der zuständige LCGB-Gewerkschaftssekretär ist Jean-Paul FISCHER.



Etat de la nation 2012

L'instrument de la tripartite nationale doit jouer pour trouver des solutions solidaires et socialement équitables



Lors de sa réunion du 9 mai 2012, le comité exécutif du LCGB a discuté en détail de la déclaration du gouvernement sur la politique économique, sociale et financière du Luxembourg, présentée le jour précédent par le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER à la Chambre des Députés.

Au sujet de la **lutte contre le chômage et notamment du chômage des jeunes**, le LCGB salue le fait que le gouvernement ait l'intention d'agir de façon concrète pour trouver des solutions à cette problématique.

Face à l'évolution du chômage au Luxembourg, il nous faut définitivement un engagement fort de la part du gouvernement avec des pistes pour des solutions claires et précises. **Le LCGB se fait beaucoup de souci quant à la situation sur notre marché de l'emploi et a récemment adopté un document sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.** Dans ce document, le LCGB propose des pistes pour des solutions visant à employer les personnes qui ont perdu leur emploi ou qui se retrouvent sans emploi et à éviter qu'elles restent à la maison sans occupation utile. L'objectif final de cet encadrement doit être une relation de travail stable avec un employeur. **Au sujet du chômage des jeunes, le LCGB insiste sur une augmentation des postes d'apprentissage suite à une analyse commune avec le patronat sur les besoins en apprentis**, notamment dans le secteur industriel. En outre, le LCGB revendique une chance réelle pour les jeunes qui n'ont pas réussi leur première formation scolaire. **L'instrument existant du contrat d'initiation à l'emploi (CIE) doit être adapté pour que nous puissions insérer avec succès des jeunes faiblement qualifiés sur notre marché du travail. La finalité de ce nouveau CIE doit être l'obtention d'un contrat à durée indéterminée.**

A propos du **déficit budgétaire**, les chiffres annoncés par le Premier Ministre indiquent un déficit de l'Etat s'élevant pour 2011 aux alentours de 1 milliard €, soit un déficit budgétaire de 0,6 % du PIB. A noter que le déficit de l'administration centrale de l'Etat est encore plus dramatique puisqu'il s'élève à 2,4 % du PIB. S'y ajoute que l'Etat luxembourgeois aura de 2010 à 2014 vraisemblablement emprunté 5 milliards € et devra payer 328 millions € d'intérêts débiteurs liés à ces crédits.

Ceci dit, **le LCGB déplore que le gouvernement ait décidé unilatéralement de ficeler un paquet de mesures d'épargne (pas de réajustement des pensions au 1er janvier 2013, augmentation de 2 % de l'impôt de solidarité, relèvement des accises sur le tabac, l'alcool et l'essence, adaptation du système des chèques services) qui mettra fortement à contribution les salariés et pensionnés. Cependant, le paquet de mesures d'épargne doit être socialement équitable.** Les salariés et pensionnés peuvent être mis à contribution uniquement selon leurs moyens tandis que les entreprises et les employeurs doivent contribuer plus fortement au redressement du déficit budgétaire et à la lutte contre le chômage. Par ailleurs, **la solidarité et la justice sociale doivent à la fois jouer pour le secteur privé et la fonction publique.** Voilà pourquoi le **LCGB revendique la convocation d'une tripartite sur les finances publiques et la lutte contre le chômage** afin d'élaborer un concept global pour ces deux problématiques et pour trouver des solutions solidaires et socialement équitables. L'avenir du Luxembourg en dépendra !

Lage der Nation 2012

Die Nationale Tripartite muss eingesetzt werden, damit solidarische und sozial gerechte Lösungen ausgearbeitet werden können



In seiner Sitzung vom 9. Mai 2012 hat das LCGB-Exekutivkomitee eine detaillierte Diskussion geführt über die Regierungserklärung zur wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage Luxemburgs, welche Premierminister Jean-Claude JUNCKER am Vortag vor der Abgeordnetenkammer vortrug.

Mit Bezug auf die **Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit** begrüßt der LCGB das Vorhaben der Regierung hier konkrete Lösungsvorschläge ausarbeiten zu wollen. Angesichts der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Luxemburg benötigen wir ohne Zweifel seitens der Regierung einen starken Einsatz für konkrete und klare Lösungswege. **Der LCGB macht sich viele Sorgen**

über die angespannte Lage auf unserem Arbeitsmarkt und hat kürzlich ein Positionspapier über die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors verabschiedet. In diesem Positionspapier schlägt der LCGB Lösungen vor mit denen jene Menschen, die ihre Arbeit verloren haben oder ohne Arbeit sind, beschäftigt werden können und verhindert werden kann, dass sie ohne nützliche Beschäftigung zu Hause sitzen bleiben müssen. Das endgültige Ziel dieser Betreuung muss ein stabiles Arbeitsverhältnis sein. **Mit Bezug auf die Jugendarbeitslosigkeit besteht der LCGB, vor allem im Industriebereich, auf eine Aufstockung der Lehrstellen in Folge einer gemeinsamen Analyse mit den Arbeitgebern über den Bedarf an Lehrlingen.** Außerdem fordert der LCGB, dass jenen Jugendlichen, deren erste schulische Ausbildung gescheitert ist, eine reelle Chance geboten wird. **Der bereits bestehende berufseinführende Arbeitsvertrag CIE (contrat à l'initiation de l'emploi) muss so überarbeitet werden, dass auch wenig qualifizierte Jugendliche auf unserem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden können. Dieser neue CIE-Arbeitsvertrag muss zum Ziel haben, dass diese Jugendliche in den Genuss eines unbefristeten Arbeitsvertrages kommen.**

In Punkt **Haushaltsdefizit** beläuft sich gemäß denen vom Premierminister angekündigten Zahlen das Staatsdefizit auf rund 1 Milliarde €, bzw. 0,6 % des BIP. Es wurde aber auch hervorgehoben, dass das Defizit des Zentralstaats noch desaströser ist und sich auf 2,4 % des BIP beläuft. Hinzu kommt noch, dass der Luxemburger Staat von 2010 bis 2014 höchstwahrscheinlich auf ein Darlehen von 5 Milliarden € mit Schuldzinsen von 328 Millionen € zurückgegriffen haben wird.

Der LCGB bedauert, dass die Regierung eigenständig beschlossen hat ein Sparmaßnahmenpaket (Aussetzen der Rentenanpassung auf den 1. Januar 2013, Erhöhung der Solidaritätssteuer um 2 %, Anhebung der Akzisen auf Tabak, Alkohol und Benzin, Umgestaltung des Systems der „chèques services“) zu schnüren mit dem die Arbeitnehmer und Rentner stark belastet werden. Dieses Sparmaßnahmenpaket muss sozial gerecht gestaltet werden. Der Beitrag der Arbeitnehmer und Rentner darf demnach nur gemäß den eigenen Möglichkeiten geleistet werden während die Unternehmen und Arbeitgeber sich auch stärker an der Sanierung des Haushaltsdefizits und an der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beteiligen müssen. **Solidarität und soziale Gerechtigkeit müssen** in diesem Sinne **gleichermaßen für Privatsektor und öffentlichen Dienst gelten. Der LCGB fordert** aus diesem Grunde **die Einberufung einer Tripartitesitzung über die Staatsfinanzen und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit**, damit ein globales Konzept für beide Problematik entwickelt sowie solidarische und sozial gerechte Lösungen ausgearbeitet werden können. Die Zukunft Luxemburgs hängt hiervon ab!



Le LCGB réclame un renforcement de la législation sur les licenciements collectifs

Le LCGB vient d'écrire au Ministre du Travail et de l'Emploi suite aux problèmes rencontrés récemment lors des négociations de certains plans sociaux. Le LCGB réclame une amélioration des dispositions légales sur les licenciements collectifs, notamment pour ces quatre points précis :

1. L'existence de pratiques abusives suite aux négociations de plans sociaux s'étant soldées par un constat de non-conciliation.

Le LCGB a constaté à plusieurs reprises une approche patronale consistant à utiliser le plan social comme instrument de rétention des salariés jusqu'au moment où l'employeur prendra sa décision de licencier (parfois très éloigné dans le temps : 2 ou 3 années).

C'est le cas encore actuellement en ce qui concerne le **plan social HSH Nordbank** où le litige dans ce dossier, vient du fait que la banque veut informer les salariés de leur licenciement dès la signature du plan social mais considère cependant ne pas être en mesure de leur communiquer une date approximative de leur licenciement ; celui-ci pouvant se situer entre juillet 2012 et décembre 2014 ! Par ailleurs, la banque ne souhaite accorder aucune indemnité ou mesure d'aide si le collaborateur venait à démissionner avant son licenciement effectif.

Cette pratique est inacceptable pour le LCGB qui considère que le plan social doit permettre de sécuriser l'ensemble des salariés concernés par un licenciement. Cela comprend donc également ceux qui, n'ayant pas d'autre choix que de quitter la banque à terme, viendraient à démissionner si une opportunité d'emploi se présente à eux.

Par ailleurs, **le LCGB demande qu'en cas de constat de non-conciliation prononcé dans le cadre d'un plan social, une limite soit clairement établie en ce qui concerne le champ d'action de l'employeur au niveau du nombre de personnes impactées, que l'on précise la durée maximale de la période de notification des licenciements et que l'on impose plus de transparence quant au moment de la notification de ces licenciements dans la période concernée.**

2. L'exercice du droit de grève en cas de non-conciliation prononcée dans le cadre d'un plan social.

Le LCGB réclame une clarification des textes quant à la question des libertés d'actions syndicales en général, et le recours éventuel au droit de grève en particulier, mais aussi dans le cas d'un échec des négociations en vue de l'établissement d'un plan social et du constat de non-conciliation lors d'une procédure de licenciement collectif.

Le LCGB note le manque de précision des dispositions légales actuelles en contradiction avec les Conventions de l'OIT n°87 sur la « rétention syndicale et la protection syndicale » de 1948 et n°98 sur le « Droit d'organisation et de négociation collective » de 1949.

Le LCGB a pu aborder cette question avec les responsables du Bureau International du Travail (BIT) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) lors d'une rencontre récente et réclame au Ministre une adaptation rapide de la législation en ce sens.

3. Les suites et conséquences de la décision préjudiciale du 3 mars 2011 de la Cour de Justice de l'Union Européenne relative à la transposition de la directive 98/59/CE du Conseil.

Suite à une décision préjudiciale de la Cour de Justice de l'Union Européenne statuant sur des demandes déférées par la Cour de cassation luxembourgeoise dans **l'affaire de la liquidation de la Banque Landsbanki**, il a été décidé que : « *il convient de constater que le champ d'application de la directive 98/59/CE couvre (...) les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice* ».

Pour la Cour de Justice de l'Union Européenne, la directive 98/59/CE (qui concerne le rapprochement des législations des Etats membres de l'Union relatives aux licenciements collectifs) doit donc également s'appliquer à la cessation des activités d'un établissement à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité.

Cependant, dans un tel cas de figure, le Code du Travail prévoit la résiliation des contrats de travail avec effet immédiat et non pas l'application des dispositions relatives aux licenciements collectifs.

Le LCGB conclut que dans ce jugement, il y a eu une transposition incorrecte de la directive européenne 98/59/CE du Conseil en droit national. Ceci a eu pour conséquence de priver les salariés de Landsbanki Luxembourg SA d'une indemnisation complémentaire et de la négociation d'un plan social prévoyant des mesures d'accompagnement permettant d'atténuer les conséquences du licenciement collectif.

Le LCGB demande une adaptation des dispositions légales tenant compte de l'arrêt de la CJUE.

4. Les précisions quant au contenu de l'art. L.166-3 du Code du Travail relatif aux renseignements utiles à fournir aux représentants des salariés.

Le LCGB réclame enfin une clarification et un renforcement des dispositions légales concernant les renseignements à fournir aux représentants des salariés préalablement à la négociation d'un plan social, notamment une description plus détaillée de la notion de « catégories » des salariés affectés et des salariés habituellement employés dans l'entreprise.

Par ses revendications, le LCGB entend introduire un cadre légal beaucoup plus strict et ainsi renforcer la protection des salariés victimes d'un licenciement collectif.

Der LCGB fordert eine Verstärkung der Gesetzgebung über kollektive Entlassungen

Der LCGB hat den Arbeits- und Beschäftigungsminister schriftlich über die Probleme, welche unlängst während der Verhandlungen bestimmter Sozialpläne festgestellt wurden, informiert. Der LCGB fordert eine Verbesserung der Gesetzesbestimmungen über kollektive Entlassungen, insbesondere in den nachfolgenden Punkten:

1. Missbräuchliche Praktiken im Anschluss an Sozialplanverhandlungen, die in die Feststellung unüberbrückbarer Differenzen münden.

Der LCGB hat wiederholt festgestellt, dass die Arbeitgeber dazu neigen, den Sozialplan als Mittel zur Zurückbehaltung der Arbeitnehmer bis zum Beschluss der Entlassung missbrauchen (oftmals über einen sehr langen Zeitraum – 2 bis 3 Jahre).

Ein aktuelles Beispiel bietet der **Sozialplan der HSH Nordbank**, wo der Streitfall dadurch entstanden ist, dass die Bank ihre Arbeitnehmer über ihre Entlassung bei der Unterzeichnung des Sozialplans zwar in Kenntnis setzen möchte, sich aber nicht dazu imstande erklärte, das ungefahre Entlassungsdatum anzugeben. Dieser Zeitpunkt kann zwischen Juli 2012 und Dezember 2014 liegen! Die Bank möchte darüber hinaus keinerlei Entschädigung oder Hilfsmaßnahme bieten, wenn ein Arbeitnehmer vor seiner effektiven Entlassung aus dem Dienst ausscheidet.

Diese Praxis ist für den LCGB unannehmbar. Der LCGB ist der Auffassung, dass der Sozialplan die Existenzabsicherung aller von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer gewährleisten muss. Damit sind auch diejenigen Arbeitnehmer gemeint, die keine andere Wahl haben als die Bank mittelfristig zu verlassen und zu kündigen, sobald sich eine neue Beschäftigungsmöglichkeit auftut.

Ferner **fordert der LCGB, dass bei der Feststellung einer Nichteinigung im Rahmen eines Sozialplanes dem Arbeitgeber deutliche Grenzen bezüglich der Zahl der von der Entlassung betroffenen gesetzt werden, eine Höchstfrist bei der Ankündigung der Entlassungen festgelegt wird und größere Transparenz bezüglich des Datums der Ankündigung der Entlassungen innerhalb des jeweiligen Zeitraums herrscht.**

2. Die Wahrnehmung des Streikrechts bei festgestellter Nichteinigung im Rahmen eines Sozialplanes

Der LCGB fordert eine Erläuterung der Gesetzesekte über eventuelle gewerkschaftliche Aktionen im allgemeinen und zur eventuellen Wahrnehmung des Streikrechts im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen eines Sozialplanes und bei der Feststellung der Nichteinigung während der kollektiven Entlassungen.

Der LCGB weist darauf hin, dass die fehlende Klarheit der derzeitigen Gesetzesbestimmungen im Widerspruch zur ILO-Konvention 87 über die „Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes“ von 1948 und zur ILO-Konvention 98 über das „Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen“ von 1949 steht.

Der LCGB konnte diese Problematik mit den Verantwortlichen des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei einem vor kurzem stattgefundenen Treffen diskutieren und fordert vom zuständigen Minister eine rasche Anpassung der Gesetzgebung.

3. Die Folgen und Konsequenzen der Vorabentscheidung vom 3. März 2011 des Europäischen Gerichtshofes mit Bezug auf die Übertragung der Richtlinie 98/59/EG des Rates.

Im Anschluss an eine Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der über Anträge urteilte, die vom Luxemburger Kassationshof in der Sache der **Auflösung der Landsbanki-Bank** eingereicht worden waren, wurde befunden, dass „man die Feststellung machen muss, dass der Geltungsbereich der Richtlinie 98/59/EG (...) die kollektiven Entlassungen infolge einer gerichtlich angeordneten Einstellung der Tätigkeiten eines Unternehmens umfasst“.

Nach Meinung des EuGH gilt die Richtlinie 98/59/EG über die Annäherung der Gesetzgebungen der Mitgliedsländer der Europäischen Union mit Bezug auf kollektive Entlassungen somit auch für gerichtlich angeordnete Einstellungen der Tätigkeiten eines Unternehmens, dessen Auflösung und Abwicklung aufgrund seiner Zahlungsunfähigkeit.

Nichtsdestotrotz sieht das Arbeitsrecht in diesen Fällen die fristlose Kündigung der Arbeitsverhältnisse vor, und eben nicht die Anwendung der Bestimmungen zu kollektiven Entlassungen.

Der LCGB schließt aus diesem Urteil, dass eine unkorrekte Übertragung der EU-Richtlinie 98/59/EG des Rates ins nationale Recht vorliegt, mit der Folge, dass die Mitarbeiter der Landsbanki Luxembourg SA keine zusätzliche Abfindung erhalten und keine Verhandlung eines Sozialplanes, in dem Begleitmaßnahmen im Hinblick auf die Dämpfung der Konsequenzen der kollektiven Entlassung vorgesehen sind, stattfindet.

Der LCGB fordert die Anpassung der Gesetzesbestimmungen unter Beachtung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes.

4. Erläuterungen zum Inhalt des Artikels L.166-3 des Arbeitsrechtes bezüglich der zweckdienlichen Informationen, die den Personalvertretern beigebracht werden müssen.

Der LCGB fordert zudem eine Klärung und eine Verstärkung der Gesetzesklauseln mit Bezug auf die Informationen, die den Arbeitnehmervertretern im Vorfeld der Verhandlung eines Sozialplanes geliefert werden müssen, vor allem eine genauere Erklärung des Begriffs der „Kategorien“ der betroffenen Arbeitnehmer und der in der Regel im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.

Durch seine Forderungen strebt der LCGB die Einführung eines weitaus strengeren Gesetzesrahmens und den verbesserten Schutz der Arbeitnehmer, die Opfer einer Massenentlassung werden, an.

Dialogue social au sein des entreprises

Entrevue avec le Ministre du Travail

Le 3 mai 2012, le LCGB a rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour un échange de vue sur l'avant-projet de loi visant à réformer celles en vigueur concernant la cogestion.

Pour mémoire, le LCGB avait adopté lors d'un conseil syndical en mars 2010 sa position sur la démocratisation de monde du travail au Luxembourg. Cette position, qui a également été publiée sous forme de brochure, a été comparée à l'avant-projet de loi et tous les points divergents entre les deux textes ont été résumés par le LCGB dans une note à l'adresse du Ministre du Travail.

Dans cette note, le LCGB a tout particulièrement souligné que l'introduction du statut unique doit absolument avoir des incidences sur la réforme des lois sur la cogestion. Ainsi, le crédit d'heures des délégations du personnel doit désormais être alloué aux organisations syndicales représentatives sur le plan national proportionnellement au nombre de mandats effectifs obtenus au moment du scrutin.



Entrevue entre le LCGB et le Parti Pirate du Luxembourg

Le 17 avril 2012, le Parti Pirate du Luxembourg et le LCGB ont officiellement pris contact pour la première fois. Le Parti Pirate du Luxembourg a profité de l'entrevue pour exposer ses objectifs et s'informer des principes de la politique du LCGB.

Le président national du LCGB Patrick DURY a exposé les vues du LCGB sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé via la réaffectation des salariés en difficulté. Le concept de la nécessité de sauvegarde des existences des salariés rejoint également un point du programme du Parti Pirate du Luxembourg.

Un autre échange d'idées a concerné la sécurité des données médicales du patient dans le contexte de la réforme du système de santé luxembourgeois où les préoccupations du Parti Pirate du Luxembourg et celles du LCGB se rejoignent.

L'entrevue chaleureuse a montré que de futures collaborations entre les deux organisations pourraient être fructueuses.

Sozialdialog in den Unternehmen

Unterredung mit dem Arbeitsminister

Am 3. Mai 2012 hat der LCGB Arbeitsminister Nicolas SCHMIT getroffen, um den Gesetzesvorentwurf über die Reform der Mitbestimmungsgesetze zu besprechen.

Es sei daran erinnert, dass der LCGB im März 2010 auf einem Gewerkschaftsrat seine Position zur Demokratisierung der Arbeitswelt angenommen hatte. Der LCGB hat diese Position, welche auch in Form einer Broschüre veröffentlicht wurde, mit dem Gesetzesvorentwurf verglichen und alle wesentlichen abweichenden Punkte in einem Arbeitsdokument für den Arbeitsminister zusammengefasst.

In diesem Arbeitsdokument hat der LCGB insbesondere hervorgehoben, dass die Einführung des Einheitsstatuts sich ebenfalls auf die Reform der Gesetzestexte zur Mitbestimmung auswirkt. So muss vor allem die Stundengutschrift der Personaldelegationen nunmehr proportional zur Anzahl der gewählten ordentlichen Mitglieder unter den nationalen repräsentativen Gewerkschaften verteilt werden.



Unterredung zwischen dem LCGB und der Luxemburger Piratenpartei

Am 17. April 2012 nahmen die Luxemburger Piratenpartei und der LCGB zum ersten Mal offiziell Kontakt miteinander auf. Die Luxemburger Piratenpartei nutzte dieses Gespräch für die Darlegung ihrer Ziele und das Kennenlernen der politischen Grundsätze des LCGB.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erläuterte die Ansichten des LCGB zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor durch die Neuzuteilung von Arbeit an Arbeitnehmer, die sich in Schwierigkeiten befinden. Das Konzept der Existenzabsicherung der Arbeitnehmer ist ebenfalls ein Punkt im Programm der Luxemburger Piratenpartei.

Ein weiterer Gedankenaustausch betraf die Sicherheit medizinischer Patientendaten im Rahmen der Reform des Luxemburger Gesundheitssystems. Die diesbezüglichen Sorgen werden von der Luxemburger Piratenpartei und vom LCGB geteilt.

Das angenehme Gespräch hat gezeigt, dass eine künftige Zusammenarbeit zwischen beiden Organisationen Früchte tragen könnte.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre du Logement Marco Schank

Le paquet logement au centre des discussions

Le 24 avril 2012 a eu lieu une entrevue entre une délégation du LCGB et le Ministre du Logement Marco Schank pour présenter la nouvelle équipe dirigeante du LCGB et pour aborder une série de sujets d'actualité.

Le LCGB a surtout souligné qu'il observe avec beaucoup d'inquiétudes l'évolution du **chômage** et **surtout du chômage des jeunes au Luxembourg**. Dans ce contexte, le LCGB a présenté ses réflexions autour de la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. D'une part, il faut pouvoir garantir à tout jeune de trouver un emploi stable qui est à la base de son existence. Pour cela, de nouvelles réflexions doivent être menées au sujet de l'apprentissage. D'autre part, il faut développer des mécanismes qui permettent de **sauvegarder l'existence des salariés** confrontés à une perte de leur emploi. Les efforts à mener dans ce contexte devront renforcer le modèle social luxembourgeois.

Pour sa part, le Ministre Marco Schank a profité de l'occasion pour discuter du **paquet logement** et des différentes mesures prévues dans ce domaine (location-vente, portage foncier, introduction d'un éco-bonus, etc.). Vu la problématique des prix élevés des terrains à bâtir au Luxembourg, de nouvelles initiatives doivent être prises afin de pouvoir garantir que les jeunes et les futures générations puissent toujours avoir accès à une propriété à prix abordable.

Une partie des mesures envisagées dans le cadre du paquet logement visent à donner des aides aux propriétaires qui veulent investir dans les économies énergétique(s) de leur immeuble. A ce sujet, le LCGB a souligné qu'il procédera dans les semaines (à venir) à une analyse des différentes mesures prévues par le paquet logement.

Unterredung zwischen dem LCGB und dem Wohnungsbauminister

Das Wohnungspaket war Hauptthema

Am 24. April 2012 fand eine Unterredung zwischen einer LCGB-Delegation und Wohnungsbauminister Marco SCHANK statt. Die neue Führung des LCGB wurde vorgestellt, und eine Reihe aktueller Themen wurden angeschnitten.

Der LCGB hob vor allem hervor, dass er mit großer Sorge die **Arbeitslosigkeit**, vor **allem die Jugendarbeitslosigkeit, in Luxemburg** verfolge. In dem Kontext stellte der LCGB seine Überlegungen über die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor vor. Zum einen muss jedem Jugendlichen ein stabiler Arbeitsplatz, der die Basis seiner Existenz darstellt, gewährleistet werden. Diesbezüglich müssen einige Überlegungen zu den Lehrstellen angestellt werden. Zum anderen müssen Strukturen entwickelt werden, die die **Existenz der Arbeitnehmer** nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes **absichern**. Die Anstrengungen in diesem Bereich würden das Luxemburger Sozialmodell stärken.

Minister Marco SCHANK nutzte seinerseits die Gelegenheit für die Erörterung des **Wohnungspakets** und der Maßnahmen auf diesem Gebiet (Mietkauf, späterer Landkauf mittels staatlicher Beihilfen, Einführung einer Ökoprämie, usw.). Angesichts des Problems der hohen Baulandpreise in Luxemburg müssen neue Initiativen ergriffen werden, damit gesichert ist, dass die Jugend und die künftigen Generationen sich ein Eigentum zum erschwinglichen Preis leisten können.

Ein Teil der Maßnahmen, die im Rahmen des Wohnungspaketes beabsichtigt sind, sehen Beihilfen für Wohnungseigentümer, die in Energiesparmaßnahmen für ihre Immobilie investieren, vor. Diesbezüglich hob der LCGB hervor, dass er in den kommenden Wochen die einzelnen Maßnahmen, die Teil des Wohnungspaketes sind, analysieren werde.



Entrevue entre
le LCGB et l'ADR

Echange de vues sur les finances publiques, la réforme de notre système de pensions et l'enseignement

Le 24 mai 2012, le LCGB a rencontré les représentants du parti politique ADR pour discuter de l'actualité politique et sociale.

Au sujet de l'**état des finances publiques**, l'ADR est d'avis que le Gouvernement pourrait définir beaucoup plus de mesures d'épargnes que celles prévues actuellement. Pour sa part, le LCGB déplore que le Gouvernement ait décidé unilatéralement de ficeler un premier paquet de mesures d'épargne pour rétablir l'équilibre budgétaire. Voilà pourquoi le LCGB revendique la convocation d'une tripartite sur les finances publiques afin d'élaborer un concept global qui permet à la fois d'assainir le budget d'Etat et de lutter contre le chômage dont notamment le chômage des jeunes.

En relation avec le chômage des jeunes, un échange de vues sur l'**enseignement au Luxembourg** a également eu lieu. Les interlocuteurs sont d'accord sur le fait que la réforme de l'enseignement secondaire devra uniquement avoir pour but de permettre à tous les jeunes d'accomplir leurs études au meilleur niveau possible et ce avec un diplôme de fin d'études qui reste compétitif par rapport aux diplômes dispensés dans la Grande Région. Le LCGB propose en outre de mettre en place une nouvelle forme de CIE dont le but sera d'offrir aux jeunes faiblement qualifiés des formations pratiques sur le tas.

En ce qui concerne la **réforme de notre système de pension**, les interlocuteurs sont contre la suppression du réajustement des pensions au 1^{er} janvier 2013. L'ADR propose comme alternative de mettre en place un système dégressif de réajustement. Le LCGB critique plus particulièrement le Gouvernement qui ne compte pas harmoniser les plafonds cotisables et propose d'offrir à chaque salarié la possibilité d'accéder à un régime de pension complémentaire. De ce fait, le nouveau système de pensions ne garantit pas à tous les assurés les mêmes droits et obligations.

Pour conclure, le LCGB a profité de l'occasion pour expliquer son modèle de **sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé** par la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » dans les différents secteurs économiques et par le développement d'une série de mesures garantissant aux personnes qui perdent leur emploi de maintenir leur niveau de vie et de bénéficier d'une occupation utile.

En fin de réunion, les interlocuteurs se sont mis d'accord d'entretenir à l'avenir régulièrement un échange d'idées sur l'actualité politique et sociale.

Unterredung zwischen
LCGB und ADR

adr:

Meinungsaustausch über die Staatsfinanzen, die Rentenreform und das Unterrichtswesen

Am 24. Mai 2012 traf der LCGB Vertreter der politischen Partei ADR zur Erörterung der politischen und sozialen Aktualität.

Bezüglich des **Zustand des Staatsfinanzen** ist die ADR der Meinung, die Regierung könne weitaus mehr Sparmaßnahmen festlegen als zurzeit vorgesehenen. Der LCGB bedauert seinerseits, dass die Regierung im Alleingang ein erstes Sparpaket geschnürt hat. Deshalb fordert der LCGB die Einberufung einer Tripartite über die öffentlichen Finanzen, damit ein umfassendes Konzept ausgearbeitet werden kann, um zugleich die Verbesserung der Haushaltsslage zu verbessern und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit, zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit der Jugendarbeitslosigkeit erfolgte auch ein Meinungsaustausch über **das Luxemburger Unterrichtswesen**. Die Gesprächspartner waren sich einig, dass die Reform des Sekundarunterrichts ausschließlich darauf abzielen sollte, dass auch alle Jugendlichen ihre Studien auf der höchstmöglichen Ebene abschließen und ein Diplom erhalten, dass sich mit den Diplomen, die in der Großregion erteilt werden, messen kann. Der LCGB schlägt außerdem eine neue Form des „Arbeitseinführungsvertrages“ (CIE – Contrat d'initiation à l'emploi) vor, der Jugendlichen mit geringerer Qualifizierung praktische Ausbildung am Arbeitsplatz bieten soll.

Mit Bezug auf die **Rentenreform** sprechen die Gesprächspartner sich gegen die Abschaffung der Rentenanpassung am 1. Januar 2013 aus. Die ADR schlägt als Alternative ein degressives Rentenanpassungssystem vor. Der LCGB kritisiert vor allem die Haltung der Regierung, da diese sich gegen einen einheitlichen Rentenbeitragsdeckel sträubt und schlägt vor, dass jedem Arbeitnehmer Zugang zu einem Zusatzrentensystem gewährt werden solle. Solange dies nicht der Fall ist, birgt das neue Rentensystem leider immer noch unterschiedliche Rechte und Pflichten für alle Versicherten.

Zum Abschluss nutzte der LCGB die Gelegenheit, um sein Modell der **Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor** zu erläutern. Das Modell basiert auf der Einrichtung von Strukturen zur „Verwaltung von Arbeitskräfteüberschüssen“ in den einzelnen Wirtschaftszweigen und der Entwicklung einer Reihe von Maßnahmen, die im Falle des Arbeitsplatzverlustes den Lebensstandard aufrechterhalten und eine nützliche Beschäftigung gewährleisten.

Zum Abschluss einigten die Gesprächspartner sich auf einen künftigen regelmäßigen Gedankenauftausch über die politische und gesellschaftliche Aktualität.



Rencontre entre le LCGB et le Directeur du Bureau International du Travail à Bruxelles

La crise de l'emploi des jeunes et l'élaboration d'un socle minimum de protection sociale

Le 26 avril 2012, les responsables du LCGB ont eu une réunion de travail avec Monsieur Rudi DELARUE, Directeur du Bureau International du Travail (BIT) à Bruxelles, compétent pour l'Union Européenne et les pays du Benelux.

A cette occasion, le Directeur du BIT a souligné que deux conventions importantes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) n'étaient toujours pas ratifiées par le Grand-Duché ; à savoir la Convention n°122 sur la politique de l'emploi et la Convention n°144 sur la consultation tripartite. Il a également abordé la question de la Convention OIT sur le travail domestique.

Par ailleurs, les thèmes à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail du 29 mai au 15 juin 2012 à Genève ont été abordés, dont notamment la crise de l'emploi des jeunes mais aussi la possible adoption d'une recommandation internationale du travail relative à l'élaboration d'un socle minimum de protection sociale.

Le LCGB soutient cette démarche qui permettrait de progresser vers des systèmes complets de sécurité sociale adaptés à la situation et au niveau de développement de chaque pays. Le LCGB estime que notre pays pourrait par ailleurs apporter une aide précieuse à cette démarche, par exemple en fournissant une assistance technique à d'autres pays en vue d'atteindre cet objectif.

Les responsables du LCGB ont ensuite évoqué la situation économique et sociale au Grand-Duché de Luxembourg et plus particulièrement les questions relatives au chômage des jeunes, à l'apprentissage et aux difficultés croissantes rencontrées par les travailleurs âgés.

Enfin, le LCGB a exposé au Directeur du BIT, plusieurs problèmes particuliers comme p.ex. les procédures actuelles de vote par correspondance applicables lors des élections sociales, certaines procédures liées aux licenciements collectifs ou encore l'inexistence d'une Convention OIT relative au temps de travail du personnel de l'aviation civile.



Treffen zwischen dem LCGB und dem Direktor des Brüsseler Büros der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Krise der Jugendarbeitslosigkeit und Bildung eines Mindestsozialschutzes

Am 26. April 2012 nahm die LCGB-Führung an einer Arbeitssitzung mit Herrn Rudi DELARUE, Direktor des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) in Brüssel, der sowohl für die Europäische Union als auch für Benelux zuständig ist.

In dieser Sitzung betonte der IAA-Direktor, dass zwei wichtige Abkommen des IAA noch immer nicht vom Großherzogtum Luxembourg ratifiziert worden sind. Es handelt sich um die Konvention N°122 über die Beschäftigungspolitik und die Konvention N°144 über die Dreierberatungen. Der Direktor sprach außerdem die IAA-Konvention über die Telearbeit an.

Außerdem wurden die Themen auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz vom 29. Mai bis 15. Juni 2012 in Genf angesprochen. Es wurden u.a. die Jugendarbeitslosigkeit, aber ebenfalls die eventuelle Verabschiedung einer internationalen Empfehlung für die Ausarbeitung eines Mindestsozialsockels behandelt.

Der LCGB unterstützt diese Vorgehensweise, die den Schritt zu umfassenden sozialen Sicherheitssystemen, die der jeweiligen Situation und dem Entwicklungsstand eines jeden Landes angepasst sind, ermöglicht. Der LCGB ist der Ansicht, dass unser Land übrigens eine wertvolle Hilfe bei dieser Vorgehensweise leisten könnte, zum Beispiel durch die technische Unterstützung anderer Länder auf dem Weg zu diesem Ziel.

Die LCGB-Führung hat anschließend die wirtschaftliche und soziale Lage des Großherzogtums erörtert und vor allem auf das Problem der Jugendarbeitslosigkeit, der Lehrstellen und der zunehmenden Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer hingewiesen.

Zuletzt legte der LCGB dem IAA-Direktor eine Reihe spezifischer Probleme dar, z.B. das aktuelle Briefwahlverfahren bei den Sozialwahlen, bestimmte Vorgehensweisen im Falle von kollektiven Entlassungen bzw. das Fehlen einer IAA-Konvention über die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer im Bereich der zivilen Luftfahrt.

Rencontre entre le LCGB et l'UEL Quel avenir pour le Luxembourg ? Les approches varient, mais la volonté de dialogue est commune

Le 13 juin 2012, une délégation du LCGB a rencontré les représentants de l'UEL pour un échange de vues sur la situation actuelle du Grand-Duché de Luxembourg.

Sur de nombreux points d'actualité politique et sociale, les interlocuteurs présents partagent la même analyse des défis auxquels le Luxembourg est confronté dans l'immédiat : état précaire des finances publiques (sur base des chiffres présentés par le gouvernement luxembourgeois), hausse trop élevée du chômage et tout particulièrement du chômage des jeunes et déficits à combler au niveau de la formation initiale.

Les interlocuteurs présents ont profité de cette rencontre pour échanger leurs réflexions et leur approche sur les mesures à prendre afin d'améliorer la situation. Aussi bien le LCGB que l'UEL sont en train de formuler des pistes afin de trouver des solutions variées. Même si les interlocuteurs émettent des nuances très différentes, les propositions élaborées par le LCGB et l'UEL pourraient permettre de créer des perspectives pour mener un dialogue constructif pour l'avenir du Luxembourg.



Son Excellence l'Ambassadeur des Etats-Unis au Luxembourg en visite au LCGB

Le 7 juin 2012, le LCGB a reçu son Excellence Monsieur l'Ambassadeur des Etats-Unis au Luxembourg, Robert A. Mandell.

Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur a profité de son entrée en fonction récente pour un échange de vues sur la situation économique et sociale au Grand-Duché de Luxembourg et dans l'Union Européenne. Cette discussion a notamment permis au LCGB d'expliquer ses propositions relatives à la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.

Le sujet du dialogue social au Luxembourg a également été abordé, notamment son fonctionnement et le rôle que les syndicats jouent à ce niveau.



Treffen zwischen LCGB und UEL Welche Zukunft für Luxembourg ? Die Ansätze sind verschieden, doch die Dialogbereitschaft besteht

Am 13. Juni 2012 traf sich eine LCGB-Delegation mit Vertretern der UEL für einen Meinungsaustausch über die derzeitige Lage des Großherzogtums Luxemburg.

Zu zahlreichen Punkten der politischen und gesellschaftlichen Aktualität sind beide Gesprächspartner sich in der Analyse der aktuellen Herausforderungen Luxemburgs einig: unsichere Haushaltsslage (ausgehend von den Zahlen der Luxemburger Regierung), zu hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei den Jugendlichen und offensichtliche Defizite in der Grundausbildung.

Die Gesprächspartner haben die Gelegenheit genutzt, um im Laufe dieses Treffens ihre Überlegungen und Herangehensweise zur Verbesserung der derzeitigen Situation auszutauschen. Sowohl der LCGB als auch die UEL sind dabei, verschiedene Möglichkeiten und Lösungen auszuarbeiten. Die Gesprächspartner setzen dabei zwar sehr unterschiedliche Schwerpunkte, doch besteht die Möglichkeit, dass diese Vorarbeiten des LCGB und der UEL den Weg zu einem konstruktiven Dialog über die Zukunft Luxemburgs ebnen könnten.

Seine Exzellenz, der Botschafter der Vereinigten Staaten in Luxembourg, zu Besuch beim LCGB

Am 7. Juni 2012 empfing der LCGB Seine Exzellenz, den Botschafter der Vereinigten Staaten, Herrn Robert A. Mandell.

Seine Exzellenz, der Herr Botschafter nutzte den Anlass seines Dienstantritts zum Meinungsaustausch über die wirtschaftliche und soziale Lage des Großherzogtums Luxemburgs und der Europäischen Union. Das Gespräch ermöglichte dem LCGB die Erläuterung seiner Vorschläge zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor.

Das Thema des Sozialdialogs in Luxemburg wurde ebenfalls angeschnitten, vor allem die Funktionsweise unseres Sozialdialogs und die Rolle der Gewerkschaften in diesem Dialog.

La prochaine victime de la politique « Mittal »

L'encre n'était pas encore sèche sur l'accord tripartite sidérurgique LUX2016 que la prochaine victime du vampirisme financier « Mittal » s'est annoncé au Luxembourg.

En effet, la direction d'ArcelorMittal Dudelange a annoncé aux syndicats un ralentissement substantiel de la ligne ELO1 et de confirmer l'arrêt total de la ligne ELO2 pour les mois à venir.

La direction déclare que les carnets de commande des produits electrozingués pour les lignes ELO de Dudelange sont quasiment vides avec environ 500 tonnes par semaine ce qui correspond à 1-1,5 jours de production par semaine sur 1 ligne de production et aucune amélioration ne serait en vue.

Face à cette situation, la direction va réduire le nombre d'équipes de 4 à 3, ce qui signifie que le personnel de la ligne ELO1 travaillera du lundi 14h00 jusqu'au samedi 14h00 et va réduire les congés et jours de repos excédentaires. Elle fera ensuite appel à la cellule de reclassement (CDR) pour occuper temporairement le personnel excédentaire.

Les syndicats LCGB-SESM et OGBL constatent que ce scénario est le même que celui pratiqué à ArcelorMittal Rodange & Schifflange. Les conséquences à moyen terme pour ArcelorMittal Dudelange seront identiques à ArcelorMittal Schifflange & Rodange.

Les syndicats LCGB-SESM et OGBL accusent les dirigeants du groupe ArcelorMittal de provoquer volontairement une baisse substantielle du carnet de commande de Dudelange en dirigeant les commandes vers d'autres sites du FCE (Flat Carbon Europe) dont, entre autres, le site de Sikel à Genk.

Les syndicats LCGB-SESM et OGBL accusent les dirigeants du groupe ArcelorMittal de provoquer volontairement une pénurie de coils à Dudelange en l'alimentant avec des produits de moindre qualité provenant d'ArcelorMittal Florange, de manière à faire diminuer sensiblement le taux de satisfaction du client d'ArcelorMittal Dudelange .

Dans ce contexte, les syndicats LCGB-SESM et OGBL lancent un appel au Directeur Général d'ArcelorMittal pour faire respecter les engagements pris lors de l'accord tripartite LUX2016 pour le site d'ArcelorMittal Dudelange.

Les syndicats LCGB-SESM et OGBL lancent également un appel au gouvernement luxembourgeois pour faire arrêter le carnage systématique et organisé du patrimoine sidérurgique.



Charles HENNICO

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



Das nächste Opfer der sogenannten „Mittal“-Strategie

Die Tinte unter dem Stahltripartite-Abkommen LUX2016 war noch nicht trocken, da war bereits ein weiteres Opfer des Finanz-Blutegels Mittal in Luxemburg zu beklagen.

In der Tat hat der Vorstand von ArcelorMittal Düdelingen unlängst die Gewerkschaften über die radikale Verlangsamung der ELO1-Straße und den kompletten Stillstand der ELO2-Straße in den kommenden Monaten ins Bild gesetzt.

Der Vorstand erklärte dazu, dass die Auftragsbücher für elektroverzinkte Produkte von den ELO-Straßen in Düdelingen so gut wie leer seien. Die Produktion beläuft sich lediglich auf rund 500 Tonnen pro Woche, d.h. 1 bis 1 ½ Produktionstag(e) pro Woche an einer Straße. Aussichten auf eine Verbesserung der derzeitigen Lage gäbe es nicht.

In dieser Lage wird die Unternehmensleitung die Zahl der Schichten von 4 auf 3 senken, was bedeutet, dass die Mitarbeiter an der ELO1-Straße von montags 14 Uhr bis samstags 14 Uhr arbeiten müssen. Die überschüssigen Urlaubs- und Erholungstage werden somit herabgesetzt. Das Management wendet sich anschließend an die Betriebsinterne „Cellule de Reclassement“ (CDR), damit das überschüssige Personal zeitweilig beschäftigt werden kann.

Die Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL stellen fest, dass dies dieselbe Masche wie bei ArcelorMittal Rodingen und Schifflingen ist. Die mittelfristigen Auswirkungen auf ArcelorMittal Düdelingen werden wohl wie bei ArcelorMittal Schifflingen und Rodingen ausfallen.

Die beiden Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL bezichtigen die Führungskräfte von ArcelorMittal der absichtlichen radikalen Schrumpfung der Aufträge für das Werk in Düdelingen, indem sie die Aufträge an andere FCE-Standorte (Flat Carbon Europe), u.a. das Werk Sikel in Genk, um- und weiterleiten.

Die Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL beschuldigen die Leiter von ArcelorMittal vorsätzlich einen Mangel an Coils in Düdelingen hervorzurufen, indem sie Düdelingen mit Produkten von geringerer Qualität aus ArcelorMittal Florange versorgen, um somit die Kundenzufriedenheit mit ArcelorMittal Düdelingen empfindlich zu beeinträchtigen.

In diesem Kontext appellieren die Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL an den Generaldirektor von ArcelorMittal, die Verpflichtungen, welche bei Abschluss des Stahltripartite-Abkommens LUX2016 für das ArcelorMittal-Werk Düdelingen eingegangen wurden, einzuhalten.

Die Gewerkschaften LCGB-SESM und OGBL rufen des Weiteren die Luxemburger Regierung dazu auf, der systematischen und orchestrierten Vernichtung des nationalen Stahlindustrie-Erbes ein für allemal Einhalt zu gebieten.



ArcelorMittal Differdange

Réunion d'information du LCGB-SESM

Le 9 février 2012, le LCGB-SESM avait invité le personnel d'ArcelorMittal Differdange à une réunion d'information. En présence d'une centaine de salariés, le président du LCGB-SESM Georges CONTER a présenté en détail l'historique, les structures, les missions et les défis pour l'avenir du LCGB-SESM.

Dans son allocution, Robert FORNIERI, président de la section professionnelle du LCGB-SESM de Differdange, a expliqué le fonctionnement de la section de Differdange, sa composition, ses membres ainsi que la ligne de fonctionnement interne. Pour Robert FORNIERI, il est impératif de prévoir l'avenir en collaboration avec les salariés, que ce soit au sujet de la réorganisation des services à Differdange, des investissements, de l'harmonisation des conventions collectives « ex-ouvrier / ex-employés » ou simplement de questions d'ordres sociaux, de problèmes fiscaux voire transfrontaliers.

Lors de son allocution, le président national du LCGB, Patrick DURY, a soutenu la démarche de la section professionnelle du LCGB-SESM de Differdange d'organiser une telle assemblée d'information pour le personnel. Le LCGB est à l'écoute des problèmes et dans toutes ses démarches, le LCGB s'engage pour placer l'Homme au centre de son action.

L'assemblée s'est terminée par une agape.

Informationsversammlung des LCGB-SESM

Am 9. Februar 2012 hatte der LCGB-SESM die Mitarbeiter von ArcelorMittal Differdingen zu einer Informationsversammlung eingeladen. Vor rund hundert Arbeitnehmern stellte der Präsident des LCGB-SESM, Georges CONTER, im Detail die Geschichte, die Strukturen sowie die künftigen Aufgaben und Herausforderungen des LCGB-SESM vor.

In seiner Ansprache legte Robert FORNIERI, Präsident der LCGB-SESM-Sektion Differdingen, die Arbeitsweise der Sektion und deren Mitglieder sowie die Zusammensetzung der Sektion und die interne Hierarchie vor. Für Robert FORNIERI ist es unabdingbar, dass die Zukunft gemeinsam mit den Arbeitnehmern gestaltet wird, sei es bei der Umstrukturierung der Abteilungen in Differdingen, bei Investitionen, bei der Vereinheitlichung der Kollektivverträge von Ex-Arbeitern und Ex-Beamten oder bereits bei sozialen Themen sowie steuerlichen oder grenzüberschreitenden Fragen.

In seiner Rede unterstützte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY die Vorgehensweise der LCGB-SESM-Sektion Differdingen, allen voran die Organisation dieser Informationsversammlung für das Personal. Der LCGB habe ein offenes Ohr für die Probleme der Arbeitnehmer und setze sich unablässig dafür ein, dass der Mensch im Mittelpunkt stehe, so Patrick DURY.

Die Versammlung wurde mit einem Imbiss abgerundet.





ArcelorMittal Bissen & Bettembourg

Journée de formation des délégués du LCGB-SESM

Les délégués LCGB-SESM des sites d'ArcelorMittal Bissen et Bettembourg se sont réunis le 27 janvier 2012 au CEFOS à Remich pour une journée de formation et d'échange d'information.

La matinée a été animée par Jean-Marie NEIERS qui a présenté la panoplie des nouveaux services que propose le LCGB. Ensuite furent abordés les démarches pour recruter de nouveaux membres et fidéliser les membres actuels.

Après le repas, le nouveau secrétaire syndical du LCGB responsable pour la sidérurgie, Charles HENNICO, a présenté sa vision du travail d'un représentant du personnel et sa stratégie de collaboration entre le secrétaire syndical et les délégués.

La journée se termina par l'élaboration d'un plan d'action individuel pour les sites de Bissen et de Bettembourg ainsi que par la décision de créer une équipe d'entreprise par site.



La convention collective a été renouvelée

A la fin de discussions constructives qui se sont déroulées dans un climat correct, le LCGB vient de convenir d'une extension de 3 années jusqu'au 31 mars 2015 de la convention collective des salariés de CTI Systems.

L'accord prévoit les augmentations générales suivantes:

- 32 € par mois au 1^{er} avril 2012
- 32 € par mois au 1^{er} avril 2013
- 40 € par mois au 1^{er} avril 2014

La moitié du montant de ces augmentations sera intégré dans les grilles des salaires minima existantes.

Dans ces grilles de salaire, une adaptation des fonctions à la situation actuelle sera appliquée.

D'autres points discutés feront l'objet d'un accord extra conventionnel.

CTI Systems fournit des moyens industriels dans le domaine de la maintenance, des réparations et des révisions de l'industrie aéronautique, des solutions clés en main pour les systèmes intra-logistiques et le traitement de surface.

L'entreprise qui appartient pour la majeure partie à Paul Wurth occupe environ 200 salariés à Lentzweiler / Clervaux.

Weiterbildungsseminar der Delegierten des LCGB-SESM

Die Delegierten des LCGB-SESM der Werke ArcelorMittal Bissen und Bettemburg haben sich am 27. Januar 2012 im CEFOS in Remich für ein Weiterbildungsseminar und einen Informationsaustausch getroffen.

Am Vormittag hat Jean-Marie NEIERS die verschiedenen neuen Dienstleistungen, die der LCGB anbietet, vorgestellt. Anschließend wurde darüber diskutiert, wie neue Mitglieder rekrutiert und aktuelle Mitglieder bei der Stange gehalten werden können.

Nach dem Mittagessen hat der neue LCGB-Gewerkschaftssekretär für die Stahlindustrie Charles HENNICO seine Auffassung der Arbeit eines Personalvertreters und seine Strategie für die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftssekretär und Delegierten dargelegt.

Der Tag wurde abgeschlossen mit einem individuellen Aktionsplan für die Werke Bissen und Bettemburg sowie mit dem Entschluss eine Betriebsmannschaft pro Werk zu gründen



Marcel GOEREND

Secrétaire général adjoint
Industrie
mgoerend@lcgb.lu



Marco LEICK

Industrie, Transformation
des métaux
mleick@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Industrie
cwagner@lcgb.lu

Einigung im Kollektivvertrag

Nach konstruktiven Gesprächen mit der Betriebsleitung, welche in einem ruhigen Klima abliefen, hat der LCGB den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer der Firma CTI Systems für 3 Jahre verlängert bis zum 31. März 2015.

Vereinbart wurden jeweils eine allgemeine Lohnerhöhung von:

- 32 € pro Monat am 1. April 2012
- 32 € pro Monat am 1. April 2013
- 40 € pro Monat am 1. April 2014

Die Hälfte dieser Lohnerhöhung fließt in die bestehenden Mindestlohntabellen ein.

In der Lohntabelle wird eine Anpassung der Funktionen an heutige Gegebenheiten vorgenommen.

Andere diskutierte Punkte werden einer außervertraglichen Lösung zugeführt.

CTI Systems liefert Systeme zur Wartung, Reparatur und Überholung von Flugzeugen sowie Lackierlösungen für die Flugzeugindustrie, schlüsselfertige Lösungen im Bereich der Intralogistik und der Oberflächenbehandlung.

Der Betrieb, welcher größtenteils Paul Wurth S.A. gehört, beschäftigt in Lentzweiler / Clerf ca. 200 Mitarbeiter

Technofibres

Mauvais humeur à Mertert – Piquet de protestation des salariés

Le 26 mars 2012, un piquet de protestation a eu lieu sur le parking de Technofibres à Mertert. Après plusieurs années de relations difficiles entre la direction et les salariés et après de nombreuses tentatives d'amélioration de cette situation à travers le dialogue, la convention collective et via des courriers, les représentants du personnel ont appelé avec les syndicats à ce piquet de protestation qui s'est déroulé le 26 mars dès 12 heures.

Quelques 50 salariés (sur un total de 80) ont suivi l'appel lancé par le LCGB et l'OGBL pour exprimer leur mauvaise humeur due au ton souvent peu adapté et au manque partiel de communication au sein de l'entreprise. En même temps, les syndicats ont envoyé un courrier au conseil de surveillance qui résume en détail les différentes situations inacceptables :

- Consignes contradictoires ;
- Discussions houleuses et réprimandes ;
- Problèmes quant à l'application de la pause déjeuner prévue ;
- Réductions de la mise à disposition des vêtements de travail.

Suite à ce piquet de protestation, un entretien a été programmé à court terme. Une amélioration du dialogue interne et du ton employé a déjà été relevé le 29 mars 2012. C'était également l'occasion pour aborder quelques problèmes tels que le chômage partiel, les frais de réclamation et le maintien du versement des salaires en cas de maladie.



Faurecia

Réunions des salariés sur le Parking

La société Faurecia établie à Eselborn près de Clervaux a annoncé des investissements et des nouveaux projets pour son usine.

Afin de rentabiliser à court terme ces projets, la direction a demandé des concessions substantielles aux syndicats LCGB et OGBL dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

La direction de Faurecia a évalué l'impact direct sur la masse salariale existante à 5,5 %. Ceci ne comprend ni l'effet du gel des salaires, ni celui des plafonnements, ni la perte de congés. La valeur totale des concessions demandées est évaluée entre 6 et 7 %.

Ces concessions n'ayant pas suffi à la Direction qui insiste sur les pertes substantielles pour les salariés actuels. Lors de l'annonce des syndicats, de réunir le personnel pour recevoir leur avis, la direction a refusé qu'une telle réunion se fasse au sein de l'entreprise. Le LCGB et l'OGBL ont décidé d'organiser lesdites réunions des équipes sur le parking. Résultat : une large majorité des salariés étaient présents aux réunions ont apporté leur soutien aux syndicats.

Les syndicats LCGB et OGBL et la délégation du personnel regrettent que la direction insiste sur les mesures qui pénalisent les salariés, à qui elle a demandé de fournir des efforts supplémentaires dans le but d'une rentabilisation à court terme des investissements engagés.

Schlechtes Klima in Mertert – Protestkundgebung der Arbeitnehmer

Am 26. März 2012 fand auf dem Parkplatz von Technofibres in Mertert eine Protestkundgebung statt. Nach mehrjährigen schwierigen Beziehungen zwischen der Direktion und den Arbeitnehmern und nach zahlreichen Versuchen, die Situation durch den Dialog, den Kollektivvertrag und entsprechende Einschreiben zu verbessern, riefen die Personalvertreter gemeinsam mit den Gewerkschaften am 26. März zu einer Protestkundgebung ab 12 Uhr auf.

Ungefähr 50 Arbeitnehmer (von insgesamt 80) sind dem Aufruf von LCGB und OGBL gefolgt, um ihrem Unmut ob des oftmals unpassenden Ton und der mangelhaften Kommunikation im Unternehmen freien Lauf zu lassen. Die Gewerkschaften haben an den Aufsichtsrat ein Schreiben mit der Aufzählung folgender Unannehmbarkeiten gerichtet:

- Widersprüchliche Anweisungen;
- Lautstarke Diskussionen und Zurechtweisungen;
- Probleme mit der Einhaltung der vorgesehenen Frühstückspause;
- Einschränkungen bei der Bereitstellung von Arbeitskleidung.

Nach dieser Protestkundgebung wurde rasch eine Unterredung vereinbart. Eine Verbesserung des betriebsinternen Dialogs und des Gesprächstons konnte bereits am 29. März 2012 erreicht werden. Es bot sich auch die Gelegenheit, einige andere Probleme wie die Teilzeitbeschäftigung, die Reklamationskosten und die Lohnfortzahlung bei Krankheit anzusprechen.

Personalversammlung auf dem Betriebsparkplatz

Die Firma Faurecia mit Sitz in Eselborn bei Clerf hat Investitionen und neue Projekte für ihr Werk angekündigt.

Damit die kurzfristige Rentabilität dieser Projekte gewährleistet ist, hat die Betriebsleitung im Rahmen der Verlängerung des Kollektivvertrags von den beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL erhebliche Zugeständnisse abverlangt.

Die Faurecia-Leitung schätzte die direkten Folgen für die Lohnmasse auf 5,5 %. Nicht einbegriffen sind die Folgen des Lohnerhöhungstopps, ferner die Begrenzungen und die Einschränkung der Urlaubstage. Der Gesamteffekt der verlangten Zugeständnisse wird auf 6 bis 7 % veranschlagt.

Diese Zugeständnisse reichte der Direktion nicht aus. Mit ihrem Vorschlag würden die jetzigen Arbeitnehmer viel verlieren. Als die Gewerkschaften ankündigten, das Personal zu versammeln und um dessen Meinung zu bitten, hat die Betriebsleitung eine derartige Versammlung im Betrieb abgelehnt. Der LCGB und der OGBL beschlossen, die Versammlungen auf dem Betriebsparkplatz abzuhalten.

Ergebnis: Eine große Mehrheit der Arbeitnehmer war in den Versammlungen anwesend und hat die Gewerkschaften aktiv unterstützt. Die zwei Gewerkschaften LCGB und OGBL und die Personaldelegation bedauern, dass die Unternehmensleitung auf Maßnahmen beharrt, die die Arbeitnehmer zu weiteren Anstrengungen zwingen, um die getätigten Investitionen möglichst kurzfristig zu rentabilisieren.



Réunion d'informations et mise en place d'un groupe de travail

Le délégué du personnel Alain BLIES et le secrétaire syndical du LCGB Marco LEICK ont reçu un groupe de salariés de l'entreprise Lamesch Sita Suez dans le bureau du LCGB à Dudelange.

Les salariés de Lamesch Sita Suez présents ont souhaité apporter leur soutien et leur aide au LCGB afin de répondre efficacement aux besoins du personnel de l'entreprise.

Soucieux de faire un travail de qualité pour solutionner les petits comme les grands problèmes des salariés, des réunions auront régulièrement lieu au bureau du LCGB à Dudelange.

Toute personne voulant participer à ces réunions est la bienvenue.

Si vous souhaitez des réponses à vos questions ou si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué du personnel Alain BLIES ou avec le secrétaire syndical Marco LEICK.

Merci à tous les salariés de Lamesch Sita Suez pour leur engagement.



Informationsversammlung und Einsetzung einer Arbeitsgruppe

Der Personaldelegierte Alain BLIES und LCGB-Gewerkschaftssekretär Marco LEICK haben eine Gruppe Arbeitnehmer des Unternehmens Lamesch Sita Suez im LCGB-Büro in Düdelingen empfangen.

Die anwesenden Arbeitnehmer von Lamesch Sita Suez möchten dem LCGB mit Rat und Tat zur Seite stehen, damit den Erfordernissen der Mitarbeiter des Unternehmens effizienter gerecht wird.

Im Streben nach einer qualitätsbetonten Arbeit für die Lösung kleiner und großer Probleme der Arbeitnehmer werden regelmäßig Versammlungen im LCGB-Büro in Düdelingen stattfinden.

Jeder, der an diesen Versammlungen teilnehmen möchte, ist natürlich herzlich willkommen.

Wenn Sie Antworten auf Ihre Fragen oder sonstige Hilfe benötigen, nehmen Sie getrost Verbindung zu Ihrem Personaldelegierten Alain BLIES oder zum LCGB-Gewerkschaftssekretär Marco LEICK auf. Wir danken allen Arbeitnehmern von Lamesch Sita Suez für ihr Engagement.



Equipe d'entreprise du LCGB: Echange de vues et formation continue

Le 14 mars 2012, les membres de l'équipe d'entreprise du LCGB auprès des usines Goodyear ont suivi une formation continue. Jean-Marie NEIERS a analysé l'activité des militants dans l'entreprise et a fourni des conseils pour le recrutement et la fidélisation des membres. Il a été constaté que les militants syndicaux ont développé une activité à multiples niveaux et qu'il reste un potentiel certain concernant la visibilité du LCGB au sein de l'entreprise. De nouvelles idées pour le recrutement ont été trouvées.



LCGB-Betriebsmannschaft: Meinungsaustausch und Weiterbildung

Am 14. März 2012 fand ein Weiterbildungsseminar für die Mitglieder der LCGB-Betriebsmannschaft der Goodyearwerke statt. Jean-Marie NEIERS analysierte die Aktivität der Betriebsmilitanten und gab Ratschläge zur Mitgliederwerbung und -betreuung. Es wurde festgestellt, dass die Gewerkschaftsmilitanten eine vielfältige Betriebsaktivität entwickelt haben, dass jedoch noch Möglichkeiten zu mehr Sichtbarkeit des LCGB im Betrieb bestehen. Neue Ideen zur Mitgliederwerbung wurden angedacht.



Formation pour les militants

Le 24 avril 2012, les militants du LCGB de l'entreprise Tarkett à Lentzweiler ont suivi une formation spécifique concernant le recrutement et le développement de l'activité syndicale au sein de l'entreprise.

Jean-Marie NEIERS a contribué à identifier les stratégies et actions qui aideront à renforcer la présence future du LCGB dans l'usine à Lentzweiler. Les militants de leur côté ont formulé leurs attentes au syndicat afin de construire un avenir prospère .



Weiterbildungsseminar für die Militanten

Die LCGB Militanten bei Tarkett, Lentzweiler haben am 24. April 2012 an einer Fortbildung betreffend Mitgliederwerbung und Entwicklung von betrieblicher Gewerkschaftsaktivität teilgenommen.

Jean-Marie NEIERS half passende Strategien und Aktivitäten zur Stärkung der LCGB-Präsenz im Betrieb in Lentzweiler festzulegen. Die Militanten Ihrerseits haben Ihre Anforderungen an die Gewerkschaft formuliert, um eine positive Entwicklung zu erreichen.

**Bento PIRES**

Commerce, Alimentation,
Nettoyage
bpires@lcgb.lu

**Iris FREMGEN**

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

**Stéphanie WAGNER**

Agroalimentaire, Commerce,
Alimentation, Restauration
swagner@lcgb.lu

Commerce: Heures d'ouverture du samedi et la veille des jours fériés

Les salariés sont à nouveau les grands oubliés

Le 26 juin 2012, une délégation du LCGB a rencontré la Ministre des Classes Moyennes et du Tourisme Françoise HETTO-GAASCH pour débattre du nouveau projet de loi concernant les heures d'ouverture du samedi et de la veille des jours fériés dans le secteur du commerce.

Le dit projet de loi prévoit une ouverture des magasins les samedis et la veille des jours fériés jusqu'à 19h00. A ce propos, le LCGB a demandé que le projet de loi soit complété par un paragraphe précisant que les heures d'ouverture soient limitées à 18h00 le jour précédent la Fête nationale, le Réveillon de Noël et la St. Sylvestre. Le LCGB a également souligné que ce projet de loi risque, comme la dérogation actuelle, d'avoir un impact plutôt positif sur les grandes surfaces et un impact plutôt négatif sur les petits commerces.

Ceci dit, le LCGB se pose la question de savoir pourquoi la discussion des heures d'ouverture des samedis et la veille des jours fériés au-delà de 18h00 est à nouveau relancée ? Comme les partenaires sociaux n'ont pas réussi à négocier une prolongation des heures d'ouverture du samedi et de la veille des jours fériés allant au-delà de 18h00 avec un dédommagement adéquat des salariés, le Gouvernement avait donné pour une période transitoire la dérogation actuelle allant jusqu'à 20h00 et ce sans prévoir de dédommagement des salariés pour les deux heures supplémentaires entre 18h00 et 20h00. Le projet de loi prévoit maintenant de limiter les heures d'ouverture à 19h00, toujours sans dédommagement pour les salariés pour l'heure supplémentaire entre 18h00 et 19h00.

Le projet de loi permettra donc aux employeurs de demander plus d'engagement de la part de leurs salariés et ce sans leur donner une seule contrepartie ! N'oublions pas la réalité du secteur. La plupart des salariés du commerce ne gagne guère plus que le salaire social minimum et ce sont avant tout des femmes, assez souvent seules à élever leurs enfants, qui travaillent dans le secteur. Toute modification des heures d'ouverture le samedi soir et la veille des jours fériés aura pour conséquence que ces femmes éprouveront de plus en plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale surtout si l'on considère que la garde de leurs enfants se complique de plus en plus.

Ce sont donc avant tout les employeurs qui profiteront de ce projet de loi, les clients en bénéficieront certainement aussi, mais les salariés seront à nouveau les grands oubliés !

Handel: Öffnungszeiten an Samstagen und am Vortag von gesetzlichen Feiertagen

Die Arbeitnehmer werden wieder einmal vergessen

Am 26. Juni 2012, traf eine Delegation des LCGB die Ministerin für Mittelstand und Tourismus Françoise HETTO-GAASCH zwecks eines Gesprächs über den neuen Gesetzesentwurf über die Geschäftsoffnungszeiten an Samstagen und am Vortag von gesetzlichen Feiertagen im Handel.

Dieser Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Geschäfte an Samstagen und am Vorabend von gesetzlichen Feiertagen bis 19 Uhr geöffnet sein dürfen. Diesbezüglich bat der LCGB darum, dass dieser Gesetzesentwurf um einen Abschnitt ergänzt werde, laut dem die Ladenöffnungszeiten auf 18 Uhr am Vortag des Nationalfeiertags, am Heiligabend und zu Sylvester begrenzt werden. Der LCGB hat ferner betont, dass dieser Gesetzesentwurf ebenso wie die derzeitige Ausnahmeregelung sich auf die Großwarenhäuser positiv, aber eher negativ auf die kleinen Geschäfte auswirken könnte.

Der LCGB stellt sich ohnehin die Frage, weshalb erneut über die Öffnungszeiten an Samstagen und am Vortag von Feiertagen über 18 Uhr hinaus diskutiert wird? Weil die Sozialpartner für die Verlängerung der Geschäftsoffnungszeiten an Samstagen sowie am Vortag von gesetzlichen Feiertagen über 18 Uhr hinaus keine adäquate Entschädigung der Arbeitnehmer haben auszuhandeln können, hatte die Regierung für eine bestimmte Übergangszeit die derzeitige Ausnahmeregelung bis 20 Uhr ohne entsprechende Entschädigung der Arbeitnehmer für die beiden Stunden von 18 bis 20 Uhr erlassen. Der neue Gesetzesentwurf sieht nun die Begrenzung der Ladenöffnungszeiten auf 19 Uhr vor, wobei die zusätzliche Arbeitsstunde von 18 Uhr bis 19 Uhr weiterhin nicht entzädigt wird.

Der Gesetzesentwurf erlaubt es also den Arbeitgebern, ohne Gegenleistung noch mehr Arbeits-einsatz von ihren Arbeitnehmern zu verlangen! Vergessen wir nicht, wie die Realität im Handel aussieht. Die meisten Arbeitnehmer im Handel verdienen knapp mehr als den sozialen Mindestlohn, und vor allem Frauen, häufig alleinerziehend, sind im Handel beschäftigt. Jede Änderung der Öffnungszeiten am Samstagabend und am Vortag von gesetzlichen Feiertagen führt dazu, dass diese Frauen immer mehr Schwierigkeiten damit haben, Berufs- und Familienleben unter einen Hut zu bringen. Darüber hinaus gestaltet sich die Betreuung ihrer Kinder in diesem Fall immer problematischer.

Von diesem Gesetzesentwurf profitieren in erster Linie die Arbeitgeber, natürlich auch die Kunden, aber die großen Verlierer sind erneut die Arbeitnehmer!



Nouvelle présidente de la fédération LCGB-Commerce

Le 21 mai 2012 a eu lieu au centre culturel « Schungfabrik » à Tétange la journée des délégués de la fédération LCGB-Commerce. Ce jour-là, **Valérie PELUCCHINI**, présidente de la délégation de Cora Concorde et déléguée à l'égalité, a été élue nouvelle présidente de la fédération LCGB-Commerce et siégera désormais de ce fait au sein du comité central du LCGB.



Nos félicitations pour ton élection Valérie. Quelle a été ta motivation pour poser ta candidature au poste de présidente de la fédération LCGB-Commerce ?

Merci beaucoup. Ma candidature au poste de présidente de la fédération LCGB-Commerce est due aux mêmes raisons que ma première candidature aux élections sociales en 2003. Je déteste les injustices et de ce fait j'ai pris la décision de m'investir dans un syndicat afin de faire valoir les droits des salariés de mon secteur. Être à l'écoute et aider les gens est une des mes motivations principales en tant que déléguée et le sera en tant que présidente de la fédération LCGB-Commerce.

Quelles seront concrètement tes premières priorités en tant que nouvelle présidente de la fédération LCGB-Commerce ?

Je souhaite tout d'abord nouer des contacts avec les autres membres du comité central du LCGB. Je suis d'avis qu'il est tout à fait important de tisser des liens au-delà du secteur commerce, car nous pouvons tous profiter d'un échange d'expérience entre délégués.

En ce qui concerne le secteur commerce, nous allons tout d'abord finaliser notre programme d'action que nous avions discuté lors de notre journée des délégués. Sur cette base, nous allons ensuite agir sur le terrain. Afin d'éviter les injustices et défendre au mieux les intérêts des salariés, il est tout à fait important d'être proche des salariés. Ceci vaut également pour le flux d'informations. Beaucoup de salariés du secteur sont peu informés sur ce qui se passe concrètement dans le secteur, comme p.ex. les discussions autour des heures d'ouvertures dans le commerce.



Pourquoi le LCGB est ton syndicat ?

C'est tout à fait simple. Pour le LCGB, la priorité est le service aux membres. C'est une réalité vécue par tous les acteurs du syndicat. Qu'il s'agisse des secrétaires syndicaux, des consultants des bureaux INFO-CENTER du LCGB ou des délégués au sein de l'entreprise, leur disponibilité et leur engagement restent sans faille ! C'est la raison pour laquelle je suis devenue membre du sein du LCGB et c'est un des atouts que je compte résolument faire valoir au sein du secteur commerce.



Der aktuelle Stand der Dinge

Am 20. Juni 2012 haben sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL in der CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) erneut mit der Geschäftsführung von Schlecker Luxemburg getroffen. Im Laufe dieser Sitzung wurde über die rezenten Pressemitteilungen rund um das Fortschreiten des Insolvenzverfahrens von Schlecker diskutiert.

Fakt ist, dass die Verhandlungen für die Übernahme von Schlecker Österreich und der zum Schlecker-Konzern gehörenden Ihr-Platz-Märkte (490 Märkte) weiterhin laufen. Dies ist umso wichtiger für den Standort Luxemburg, da die hiesigen Schlecker-Märkte bekanntlich zu Schlecker Österreich gehören, während die Warenlieferung über die Logistikstrukturen von IhrPlatz in Deutschland laufen.

Solange die Verhandlungen in Deutschland und Österreich nicht abgeschlossen sind, besteht in den kommenden Wochen auch weiterhin keine Gefahr für die Belieferung in Luxemburg.

Schlecker Luxemburg schrieb auch im Monat Juni weiterhin schwarze Zahlen und dies trotz einiger aktueller Engpässe bei der Warenlieferung.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL und die Geschäftsführung von Schlecker Luxemburg haben vereinbart, sich im Juli erneut in der CLC zu treffen, um Bilanz über die Verhandlungen in Deutschland und Österreich zu ziehen.





Le LCGB signe une nouvelle convention collective

Le LCGB a signé récemment la nouvelle convention collective de travail pour tous les salariés de Mister Minit. Mister Minit, qui est spécialisé dans la cordonnerie, dispose de 7 magasins à travers le Grand-Duché de Luxembourg.

Cette convention collective de travail dure du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2015. Outre une grille de salaires où les salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans auront la garantie d'avoir au moins le salaire social minimum qualifié et un bonus sur le chiffre d'affaires, il a été négocié une prime de fin d'année échelonnée suivant l'ancienneté.



**Marco
RAAB**

Heintz van Landewyck Assemblée générale 2012

Le 4 mai 2012, la section d'entreprise du LCGB de Heintz Van Landewyck a organisé son assemblée générale annuelle au Restaurant La Riviera à Bereldange.

Lors de cette assemblée générale, le comité de la section a été renouvelé. Leonardo CARLUCCI a été élu nouveau président de la section. Les autres membres du nouveau comité sont : Romain VACCIANO, Jamina BEKAOUASSA (vice-présidents), Marie-Jeanne TORNAMBE (secrétaire), Fernando DA SILVA (caissier), Nathalie DUPONT, Carla FERREIRA, Emanuel HOULL, Christiane SCHEER, Cindy TOLLARDO, Isabelle PERUCH (membres) Nico CECCON, Pit MELEK (réviseurs de caisse), Jean TORNAMBE (président d'honneur).

Au cours de la soirée, les membres méritants ont également reçu leur insigne pour 20, 30 et 40 années d'affiliation au LCGB.



Leonardo CARLUCCI

Der LCGB unterzeichnet einen neuen Kollektivvertrag

Der LCGB hat vor kurzem den neuen Kollektivvertrag für alle Mitarbeiter von Mister Minit unterzeichnet. Mister Minit ist auf Schuhreparaturen spezialisiert und zählt 7 Läden im Großherzogtum Luxemburg.

Dieser Kollektivvertrag läuft vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2015. Neben einer Lohntabelle, die Arbeitnehmern mit über 10 Dienstjahren zumindest den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitskräfte garantiert und einem umsatzabhängigen Bonus, wurde darüber hinaus eine nach Dienstjahren gestaffelte Endjahresprämie ausgehandelt.



**Henri
ARRENSDORFF**

Generalversammlung 2012

Am 4. Mai 2012 hat die LCGB-Betriebssektion von Heintz Van Landewyck ins Restaurant La Riviera in Bereldange auf ihre alljährige Generalversammlung eingeladen.

Im Laufe dieser Generalversammlung wurde der Sektionsverstand erneuert. Leonardo CARLUCCI wurde zum neuen Sektionspräsidenten gewählt. Die weiteren Vorstandsmitglieder sind: Romain VACCIANO, Jamina BEKAOUASSA (Vizepräsidenten), Marie-Jeanne TORNAMBE (Sekretärin), Fernando DA SILVA (Kassierer), Nathalie DUPONT, Carla FERREIRA, Emanuel HOULL, Christiane SCHEER, Cindy TOLLARDO, Isabelle PERUCH (Mitglieder) Nico CECCON, Pit MELEK (Kassenrevisoren), Jean TORNAMBE (Ehrenpräsident).

Im Laufe des Abends haben die verdienstvollen Mitglieder ihre Auszeichnungen für 20, 30 und 40 Jahre Mitgliedschaft im LCGB überreicht bekommen.



« Tripartite construction »

Les partenaires sociaux se mettent d'accord sur l'introduction du badge social

Le 19 avril 2012, le Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT a réuni sur demande des syndicats, LCGB et OGBL, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), le Groupement des entrepreneurs du Luxembourg et la Fédération des artisans à un tour de table sur la lutte contre le dumping social dans le secteur de la construction.

Les représentants syndicaux et patronaux ont un intérêt commun à trouver des solutions à ce niveau. Par conséquent, il a été décidé le 19 avril 2012 que le badge social entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2013 pour l'ensemble des 14.000 salariés du secteur de la construction.

Le dit badge social est une espèce de carte d'identité que le salarié sera obligé de porter sur lui en permanence et qu'il devra montrer en cas de contrôles. Ceci permettra à la fois de lutter contre le dumping social et de mieux protéger le salarié. Un groupe de travail, dont la première réunion a eu lieu le 26 juin 2012, s'occupe de tous les aspects techniques nécessaires pour l'instauration de ce badge social.



Jean-Paul FISCHER

Construction et Artisanat,
Garages
jpfischer@lcgb.lu

« Tripartido da construção »

Os parceiros sociais celebram acordo sobre a introdução do emblema social

Em 19 de Abril de 2012, o Ministro do Trabalho e do Emprego, Nicolas SCHMIT, reuniu, a pedido dos sindicatos LCGB e OGBL, a Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM), a Associação dos Empresários do Luxemburgo e a Federação dos Artesões para um debate sobre a luta contra o dumping social no sector da construção civil.

Os representantes sindicais e patronais têm um interesse comum em encontrar soluções adequados nessa perspectiva. Por conseguinte, foi decidido em 19 de Abril de 2012 que o emblema social entrará em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2013 para os 14 000 assalariados do sector da construção civil.

Este emblema social é uma espécie de bilhete de identidade que o assalariado deverá ostentar permanentemente e apresentar em qualquer controlo. Isto permitirá lutar contra o *dumping social* e, ao mesmo tempo, proteger melhor o assalariado. Um grupo de trabalho, reunido pela primeira vez em 26 de Junho de 2012, ocupa-se dos aspectos técnicos necessários à aplicação deste emblema social.



Construction et artisanat

Votre équipe du LCGB

Le Comité de la Fédération Construction et Artisanat du LCGB s'est réuni le dimanche 10 juin 2012 à la centrale du LCGB, comme il le fait tous les deux mois pour discuter des problèmes du secteur et proposer des solutions.

A l'ordre du jour de cette rencontre figuraient l'échec des négociations pour la CCT Bâtiment et la tentative du groupement des entrepreneurs d'augmenter la durée de travail hebdomadaire à 52 heures. Les salariés du bâtiment avaient déjà exprimé leur opposition à ces idées par leur présence massive (plus de 2.500 personnes) lors de la manifestation de protestation du 4 mai 2012 à Bertrange!



Sector da construção e artesanato

A sua equipa do LCGB

O Comité da Federação Construção e Artesanato do LCGB, reuniu-se no passado Domingo 10 de Junho, como habitualmente a cada dois meses, para discutir os problemas do sector e propor soluções.

Na agenda deste encontro figurava o falhanço das negociações a favor do CCT Bâtiment e a tentativa do agrupamento de empresários para aumentar a duração de trabalho semanal para as 52 horas. Os empregados do sector da construção já tinham exprimido a sua oposição a essa proposta com a sua presença em massa (mais de 2500 pessoas !) aquando da manifestação de protesto a 4 Maio de em Bertrange!

Sur la photo prise lors de la réunion du comité au LCGB, on distingue d.g.a.d. / Na foto tirada aquando da reunião do comité do LCGB podem-se distinguir da esquerda para a direita : Francis LOMEL (Secrétaire général adjoint du LCGB / Secretário geral adjunto do LCGB), ETTINGER Gislain (Wickler), FISCHER Jean-Paul (Secrétaire syndical du LCGB responsable pour les secteurs construction et artisanat / Secretário sindical do LCGB e responsável pelos sectores da construção e do artesanato), BARROSO DA COSTA Manuel (Ex-Baatz), CACAO Antonio (Baatz Construction), MOTA CORDEIRO Adriano (Felix Giorgetti), SOARES Vasco (Karp-Kneip), ANTUNES PEREIRA Miguel (Rinnen), ZATON JUAN (Perrard), VALERIO HORTO Artur (Tralux).

Il manque sur cette photo / Faltam na fotografia : FERREIRA VIEGAS Paulo (Karp-Kneip), GOMES RODRIGUE Serafin (Tragelux), LOPEZ DA SILVA Luis (Baatz Matériau, président de la Fédération Construction et Artisanat du LCGB / Presidente da Federação Construção e Artesanato do LCGB), PITOU Willy (Délégué permanent / Delegado permanente LUX TP), TESSIER Dominique (LUX TP).

**Aloyse KAPWEILER**

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



Arrivée de la compagnie aérienne « low cost » Easyjet au Luxembourg

Une tripartite « transport aérien » est plus urgente que jamais !

It is with great unease that LCGB has followed the media information concerning the arrival of a 'low cost' operator at our national airport. Indeed, according to the latest news, Easyjet is planning some 4 weekly flights from Luxembourg to London. According to informations featured on the Easyjet website, this 'low cost' company constitutes with 192 planes and 600 destinations in 29 countries a very serious competitor. The flights announced by Easyjet could be seen as a trial phase, with increased frequency of flights if it is successful. In combination with the 2 daily flights of Darwin Airlines to Geneva and 3 daily flights of Lufthansa to Munich, we think that this information seems to be rather disturbing and requiring initiatives with a view to the long term survival of our national airport.

In addition one can say that these past few months there has been a steady deterioration of activity at the Luxembourg airport: Cargolux has had well-known problems of reduced activity of the market and the Cargo Center of Luxair has been experiencing great difficulties due to the reduced activity of Cargolux but also to increased competition in the transport of passengers, etc.

The LCGB has observed and commented on this change in the past months and asked repeatedly that a tripartite 'air transport' meeting be set up. Until now, this demand has not been met. Meanwhile our unease has risen from day to day, not only due to competition which is ever more aggressive but mainly due to the apparent passivity of our decision-makers at all levels.

More generally, the LCGB seeks to know how our decision-makers plan to maintain substantial activity on the site of our national airport in the medium and long term (10 to 15 years). What is the overall strategy for the site of Findel, what are the measures which will guarantee the continuation of operations at the site?

It is evident that the transport sector and especially air transport is in crisis! The present failure to act by managers at all levels must not only be considered as irresponsible but also dangerous for the thousands of jobs at stake.

Entrevue entre le LCGB et les Ministres Claude WISELER et Françoise HETTO

Premières démarches concrètes pour une stratégie globale au Findel

Le 4 juin 2012 a eu lieu une entrevue entre une délégation du LCGB, le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER et la Ministre des Classes Moyennes Françoise HETTO afin d'élaborer une stratégie globale pour le Findel.

En vertu du modèle social luxembourgeois, le LCGB est d'avis que l'Etat et les partenaires sociaux doivent trouver ensemble des solutions qui permettent de pérenniser les activités et de sauvegarder l'existence des salariés au Findel et ce sans une mise en cause de notre modèle social. L'arrivée de nouvelles compagnies aériennes au Luxembourg est une réalité. De façon similaire, la composition des conseils d'administration est la responsabilité des actionnaires. En tant qu'actionnaire majoritaire des compagnies aériennes luxembourgeoises, l'Etat a donc un rôle concret à jouer et doit veiller à ce que ces nouveaux actionnaires adhèrent à notre modèle de dialogue social.

Comment Luxair se positionne-t-il dans l'environnement aéroportuaire actuel et futur ? Cette société est-elle en train de développer un « business model » qui lui permet de faire face aux défis qui se posent aujourd'hui et qui se poseront prochainement ? Est-il envisagé de mettre en place des synergies avec d'autres centres logistiques dans la Grande Région ? Voici principalement les questions les plus urgentes que le LCGB a posées aux Ministres WISELER et HETTO.

Le LCGB est profondément convaincu que l'avenir des entreprises et des emplois au Findel dépend de la mise en place d'une stratégie globale. Voilà pourquoi le LCGB a revendiqué pendant des mois la convocation d'une « tripartite transport aérien ». A ce propos, les Ministres WISELER et HETTO ont souligné que les entreprises aéroportuaires du Findel sont en train d'évaluer leurs modèles d'entreprises. L'évaluation une fois terminée, les résultats seront analysés et négociés avec les syndicats. En outre, la table ronde sur l'avenir du Findel reprendra ses travaux en cours d'année. Elle rassemblera aussi bien les représentants de l'Etat que les représentants syndicaux et patronaux. Pour le LCGB, ce rendez-vous est d'une importance capitale puisque tous les acteurs devront y prendre des décisions claires et définitives quant à la marche à suivre au Findel.



Meeting between the LCGB and Ministers Claude WISELER and Françoise HETTO

First concrete steps towards an overall strategy at Findel

On 4th June 2012, there was a meeting between an LCGB delegation, the Minister of Sustainable Development and Infrastructures Claude WISELER and the Minister of the Middle Classes Françoise HETTO for the purpose of developing an overall strategy for Findel.

By virtue of the Luxembourg social model, the LCGB is of the opinion that the State and the social partners must together find solutions which make it possible to perpetuate the activities and to safeguard the existence of employees at Findel, and do so without putting in doubt our social model. The arrival of new airlines in Luxembourg is a reality. In similar fashion, the make-up of the board of directors is the responsibility of the shareholders. As the majority shareholder of the Luxembourg airlines, the State therefore has a concrete role to play and must see to it that the new shareholders adhere to our model of social dialogue.

How shall Luxair position itself in the present and future airport environment? Is this company on the path to developing a business model which allows it to deal with the challenges which present themselves today and those which will arise in the near future? Is there a plan to put in place synergies with other logistical centres in the Greater Region? These are the main urgent questions which the LCGB posed to Ministers WISELER and HETTO.

The LCGB is deeply convinced that the future of the companies and of the jobs at Findel depends on putting in place an overall strategy. That is why the LCGB has for months been calling for a 'tripartite air transport meeting'. With regard to this, Ministers WISELER and HETTO emphasised that the airport companies at Findel are evaluating their business models. Once this evaluation is completed, the results will be analysed and negotiated with the trade unions. Moreover the round table on the future of Findel will resume its work during the course of this year. It will bring together representatives of the State, trade unions and management representatives. For the LCGB, this meeting is of capital importance, because all the actors should take clear and definitive decisions there with regard to the steps to be taken at Findel.



Conditions de travail chez lux-Airport Un changement s'impose, les responsables doivent réagir !

Le 7 mai 2012, un passager expérimenté dans les voyages en avions a témoigné à la télévision luxembourgeoise de ce qui lui est récemment arrivé à notre aéroport national à l'occasion d'un simple vol de Luxembourg en direction de Berlin.

Ce témoignage ne fait que confirmer les constatations faites de longue date par LCGB. En effet le personnel de cette entreprise doit travailler en sous-effectifs avec des conditions de travail très difficiles et pénibles :

- **Sous effectifs programmés et flagrants à tous les niveaux,**
- **Fermeture de postes de sécurité engendrant le mécontentement des clients,**
- **Remue-ménage des effectifs du au sous-effectif,**
- Congés refusés systématiquement,
- Annulation fréquente des patrouilles afin de pouvoir occuper des postes de sécurité,
- Positionnement inefficace des postes de sécurité dans l'aérogare ; il devient ainsi possible de se faufiler dans le dos des agents et de passer le portique sans carte d'embarquement,
- Réflexion du soleil dans les écrans du rayon X empêchant une interprétation exacte de l'image ; un changement du positionnement des écrans étant défendu par le management,
- Toilettes inexistantes ou lointaines.

Ces conditions de travail sont à l'origine des problèmes évoqués lors du reportage à la télévision luxembourgeoise.

Depuis 3 ans, le LCGB se bat à tous les niveaux pour une amélioration des conditions de travail des salariés de lux-Airport: Direction de la société, Président du Conseil d'Administration, Direction de l'Aviation Civile (DAC-L), Médecine du Travail, etc.

En date du 26 octobre 2011, une délégation du LCGB conduite par le secrétaire syndical responsable pour le secteur de l'aviation, Aloyse Kapweiler, a même été reçue à ce sujet par le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures. Lors de cette visite, le LCGB a remis au Ministre un document qui résume en détail la situation du personnel de lux-Airport.

Cependant, aucun responsable n'a jusqu'ici entrepris des démarches concrètes en faveur d'une amélioration des conditions de travail des salariés qui continuent à travailler en sous-effectif.

Le LCGB lance un appel aux responsables de réagir enfin suite au témoignage diffusé le 7 mai 2012 à la télé luxembourgeoise. Il nous faut un engagement fort de leur part pour faire avancer les choses dans l'intérêt du personnel et des clients de lux-Airport ainsi que de la renommée internationale de notre aéroport.

Nouvelle newsletter "The Flyer"

C'est avec fierté que le LCGB-SEA peut annoncer qu'il a distribué au mois de juin 2012 la première édition de la newsletter Cargolux appelé de circonstance « The Flyer » (terme anglais qui signifie à la fois « le tract » et « l'aviateur »).

Cette newsletter va maintenant vous informer de façon régulière sur les actions menées par le LCGB-SEA afin de garantir la pérennité de toutes les activités et par conséquent de sauvegarder les emplois au Findel

Vous pouvez faire partie de cette action en devenant membre du LCGB-SEA ou en contribuant à cette newsletter qui est réalisée par nos membres pour tous les salariés employés par Cargolux.

New Newsletter "The Flyer"

LCGB-SEA is proud to announce that we issued our first Cargolux-Newsletter conveniently dubbed "The Flyer" during the month of June 2012.

This Newsletter will now inform you on a regular basis about the actions the LCGB-SEA is taking in order to guarantee the sustainability of all activities and therefore the safeguarding of jobs at Findel.

You can be a part of this action by supporting LCGB-SA or by contributing to this newsletter which is made by our members for all employees working at CARGOLUX.

Working Conditions at Lux-Airport A change is required and the responsible persons must react!

On 7th May 2012, an experienced air traveler spoke on Luxembourg television about what recently happened to him at our national airport on an ordinary flight from Luxembourg to Berlin.

This personal testimony merely confirms what LCGB has long been saying. Indeed, the employees of this company must work in understaffed conditions which are very difficult and unpleasant :

- **Programmed and flagrant understaffing at all levels,**
- **Closing of security posts causing the dissatisfaction of clients,**
- **Commotion among the workforce due to the understaffing,**
- Requests for leave which are systematically refused,
- Frequent cancellation of patrols in order to be able to occupy the security posts,
- Ineffective positioning of security posts in the airport building ; it therefore becomes possible to edge one's way in behind the agents and pass through security without a boarding card,
- Reflection of the sun in the screens of the X-ray machines preventing a precise reading of the image; any change of the positioning of the screens being prohibited by management,
- Toilets are far away or non-existent.

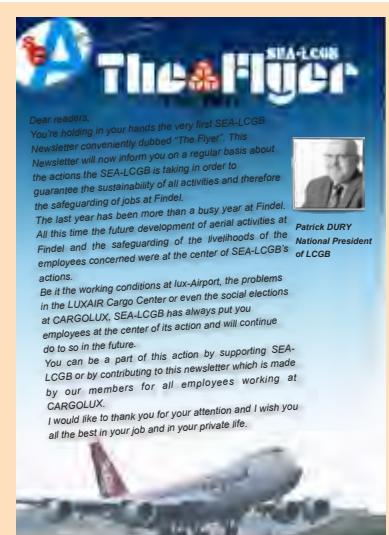
These working conditions are the source of the problems mentioned in the report by Luxembourg television.

For the past 3 years, the LCGB has been calling at all levels for an improvement of the working conditions of lux-Airport employees: We have taken this to the company's top management, to the Chairman of the Board, to the Directorate of Civil Aviation (DAC-L), to the Work Physician, etc.

On 26th October 2011, a LCGB delegation led by the trade union secretary responsible for the aviation sector, Aloyse Kapweiler, was even received for a discussion on this topic by the Minister for Sustainable Development and Infrastructures. During this meeting, the LCGB gave the Minister a document which summarizes in detail the situation of personnel at Lux-Airport.

However, no responsible person has yet taken concrete steps to improve the working conditions of the salaried employees, who continue to work in an understaffed fashion.

The LCGB is launching an appeal to all responsible persons to react finally to the personal statement broadcast on 7th May 2012 by Luxembourg television. We need a strong commitment on their part to make progress in the interest of the personnel and of the clients of lux-Airport, as well as in the interest of the international renown of our airport.



Action de Pâques

Le 5 avril 2012, la section d'entreprise du LCGB de Cargolux a conduit, avec l'accord de la direction, à une action de distribution d'oeufs de Pâques pour le personnel de la société au sein des différents sites de la société.

La bonne ambiance ainsi que l'écho très positif des salariés de la société ont encouragé la section à poursuivre ces actions pleinement soutenues par le LCGB.



Commune de Bascharage Journée de formation à Remich

Les délégués et militants du LCGB employés de la commune de Bascharage se sont rencontrés le 17 avril 2012 pour une journée de formation au CEFOS à Remich.

La formation a été dirigée par Jean-Marie NEIERS et le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT. Elle a porté sur les travaux d'une section d'entreprise en phase de préparation aux élections sociales de 2013.



La section d'entreprise du LCGB en formation

Les membres de la section d'entreprise du LCGB de la société Enovos se sont rencontrés le 28 février 2012 au CEFOS à Remich pour une journée de formation dans le cadre de la préparation des élections sociales 2013. Cette formation a été animée par Jean-Marie NEIERS et le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT.

Die LCGB-Betriebssektion hat an einem Weiterbildungsseminar teilgenommen

Im Rahmen der Vorbereitungen zu den Sozialwahlen 2013 haben die Mitglieder der LCGB-Betriebssektion von Enovos am 28. Februar 2012 im CEFOS in Remich an einem Weiterbildungsseminar teilgenommen. Dieses Weiterbildungsseminar wurde von Jean-Marie NEIERS und vom Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT geleitet.

Easter activity

On 5th April 2012, with the agreement of management, the company section of LCGB within Cargolux distributed Easter eggs to the staff at various company locations. The fine ambiance, as well as the positive response of the company's employees, encouraged the section to continue this type of activity in future, with the full support of LCGB.



Jean-Paul BAUDOT

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



Ponts et Chaussées

L'équipe d'entreprise du LCGB a suivi une formation au CEFOS

L'équipe d'entreprise du LCGB des Ponts et Chaussées s'est rencontré le 12 mars 2012 à Remich avec Jean Marie NEIERS dans le cadre d'une formation sur le fonctionnement de l'équipe d'entreprise. La formation a été suivie d'un exposé de l'Adjoint au Responsable pour la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO portant sur la réforme des pensions.



Die LCGB-Betriebsmannschaft hat im CEFOS eine Weiterbildung absolviert

Die LCGB-Betriebsmannschaft der Ponts et Chaussées hat sich am 12. März 2012 in Remich für ein Weiterbildungsseminar mit Jean-Marie NEIERS getroffen. Das Weiterbildungsseminar diente dazu praktische Informationen zur Funktionsweise einer Betriebsmannschaft zu liefern. Es folgte anschließend ein Vortrag vom Beigeordneten Verantwortlichen für die Sozialpolitik des LCGB Paul DE ARAUJO über die Rentenreform.



Weiterbildungsseminar der LCGB-Betriebsmannschaft

Im Rahmen eines Weiterbildungsseminars zwecks Vorbereitung der Sozialwahlen 2013 haben Jean-Marie NEIERS und Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT am 26. April 2012 die LCGB-Betriebsmannschaft von WSA im CEFOS in Remich empfangen. Zu dieser Gelegenheit wurde auch Jos FOELLER, der nun in Rente gehen wird, für seinen Einsatz im Dienste des LCGB während seiner gesamten Karriere bei der WSA geehrt.



Première formation des candidats pour les élections sociales de 2013

Le 25 mai 2012 a eu lieu au CEFOS à Remich la première rencontre avec une partie des candidats pour les élections sociales de 2013. Cette journée de séminaire s'est déroulée sous la direction de Jean-Marie NEIERS et du secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT.



WSA

Séminaire de formation de la section d'entreprise du LCGB

Dans le cadre d'une formation servant de préparation aux élections sociales de 2013, Jean-Marie NEIERS et le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT ont accueilli la section d'entreprise du LCGB de la WSA le 26 avril 2012 au CEFOS à Remich. A cette occasion, Jos FOELLER, qui partira en retraite, a été remercié pour son engagement pour le LCGB durant sa carrière à la WSA.

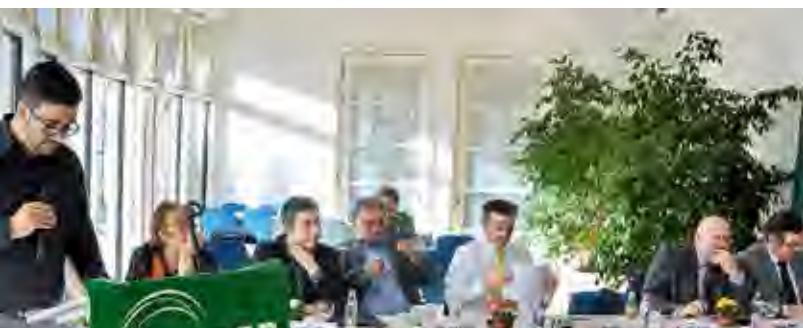
Erstes Weiterbildungsseminar der Kandidaten für die Sozialwahlen 2013

Am 25. Mai 2012 hat ein Teil der Kandidaten für die Sozialwahlen 2013 zum ersten Mal im CEFOS in Remich getroffen, um dort an einem Weiterbildungsseminar unter der Leitung von Jean-Marie NEIERS und vom Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT teilzunehmen.

Assemblée générale 2012 de la section d'entreprise du LCGB

En présence du président national du LCGB Patrick DURY, l'assemblée générale annuelle de la section d'entreprise du LCGB des P&T a eu lieu le 16 mars 2012. Dans son allocution de bienvenue, le président de la section d'entreprise Pierre DA SILVA a fait le tour des défis auxquels la section d'entreprise sera confrontés au cours de cette année. Ensuite, le secrétaire Jean WEILER a présenté le rapport d'activités 2011 bien rempli de la section d'entreprise.

Le président de la délégation du personnel Edouard FELIX a résumé les travaux que le comité de la section d'entreprise est actuellement en train de réaliser. Il a demandé à l'ensemble du personnel des P&T et du LCGB de soutenir complètement la section d'entreprise afin de pouvoir convaincre la direction des P&T qu'elle prenne les bonnes décisions pour l'avenir des salariés des P&T. Le président national du LCGB Patrick DURY a assuré le soutien entier du syndicat, puis a fourni quelques explications sur la situation politique générale du pays.



Entrevue entre le LCGB et le collège des échevins

Le 2 mai 2012, un échange animé et intéressant a eu lieu entre une délégation du LCGB et des membres du collège des échevins de la Commune d'Esch. Le LCGB a été reçu par les échevins Vera SPAUTZ et Jean "Muck" HUSS.

Parmi les sujets de discussions ont figuré des questions spécifiques de la délégation du personnel puis de la Commune d'Esch ainsi qu'un tour de table sur l'état des négociations pour la convention collective des communes du Sud. En outre, le secrétaire général adjoint du LCGB Fränz LOMEL a également profité de cette occasion pour présenter les travaux menés par la circonscription Sud du LCGB et la section d'Esch/Alzette du LCGB. Il a également souligné l'importance du LCGB INFO-CENTER à Esch.



Generalversammlung 2012 der LCGB-Betriebssektion

Im Beisein des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY fand am 16. März 2012 die diesjährige Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion P&T statt! Der Sektionspräsident Pierre DA SILVA skizzierte in seiner Begrüßungsansprache die diesjährigen Herausforderungen der Betriebssektion. Anschließend stellt der Sekretär Jean WEILER im Jahresbericht 2011 die mannigfaltigen Aktivitäten der Betriebssektion vor.

Der Präsident der Personaldelegation Eduard FELIX fasste die Arbeiten mit denen der Vorstand der Betriebssektion sich befasst, zusammen. Er fordert volle Unterstützung der Postbelegschaft sowie des LCGB, um die für die Zukunft der Arbeitnehmer der Post wichtigen Entscheidungen bei der Postdirektion durchzusetzen können. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY versicherte der Betriebssektion vollste Unterstützung und ging zum Schluss noch auf die allgemeine politische Lage des Landes ein.



Unterredung zwischen LCGB und Schöffenrat

Am 2. Mai 2012 fand ein reger und interessanter Austausch zwischen einer Delegation des LCGB und Mitgliedern des Schöffenrats der Gemeinde Esch statt. Der LCGB wurde von den Schöffen Vera SPAUTZ und Jean "Muck" HUSS empfangen.

Unter den Diskussionsthemen befanden sich spezifische Themen der Personaldelegation beziehungsweise der Gemeinde Esch sowie das Voranschreiten der Verhandlungen rund um den Kollektivvertrag der Südgemeinden. Des Weiteren nutzte der beigeordnete LCGB-Generalsekretär Fränz LOMEL auch diese Gelegenheit, um die Arbeiten des LCGB-Südbezirks und der LCGB-Sektion Esch/Alzette sowie die wichtigen Funktion des LCGB INFO-CENTER in Esch vorzustellen.

Le LCGB à gagné un siège lors des élections pour les délégations du personnel

Le 10 mai 2012 les candidats du LCGB ont remporté avec succès les élections pour les délégations du personnel de la Commune de Luxembourg.

Le résultat de ces élections, ce qui est le plus important, montre que le LCGB a gagné un siège au sein de la délégation du personnel de la commune de Luxembourg. Désormais Armand THINNES et Pierrot KLEIN vont défendre, au nom du LCGB comme délégués du personnel, les intérêts de leurs collègues de travail. Jean-Jacques HUSS et Jean-Marie KLEIN vont renforcer leurs actions en tant que délégués suppléants.

Le LCGB tient à remercier tous les candidats qui ont supporté notre syndicat lors de ces élections et tous les électeurs pour la confiance qu'ils ont exprimé pour nos candidats.

Ensemble, les candidats du LCGB ont célébré dans la bonne humeur au café de la gare à Lintgen le bon résultat remporté lors des élections .



Armand THINNES



Pierrot KLEIN

Der LCGB hat in den Personaldelegationswahlen einen Sitz Gewonnen

Am 10. Mai 2012 konnten die LCGB-Kandidaten in den Personaldelegationswahlen der Gemeinde Luxemburg einen Erfolg verbuchen.

Das Wahlresultat beim größten kommunalen Arbeitgeber, der Stadt Luxemburg, ergab dass der LCGB einen Sitz zulegen konnten. In Zukunft werden Armand THINNES und Pierrot KLEIN im Namen des LCGB die Interessen ihrer Arbeitskollegen als Delegierte vertreten. Jean-Jacques HUSS und Jean-Marie KLEIN stehen Ihnen als Ersatzdelegierte zur Seite.

Die LCGB bedankt sich bei allen Kandidaten, die unsere Gewerkschaft in diesen Wahlen unterstützen haben, und bei allen Wählern für das Vertrauen, dass sie in unsere Kandidaten gesetzt haben.

Das gute Wahlresultat haben die LCGB-Kandidaten übrigens zusammen in gemütlicher Runde im Café de la gare in Lintgen gefeiert.



Jean-Jacques HUSS



Jean Marie KLEIN



Comité National de la Sécurité et du Gardiennage

Les délégués et salariés du gardiennage en formation

Le 11 mai 2012 a eu lieu au CEFOS à Remich, sous la tutelle de Jean-Marie NEIERS, une formation pour les délégués et salariés des entreprises de gardiennage et de sécurité.

Après une matinée consacrée aux nouvelles méthodes de proximité des membres du LCGB, plus près des salariés, plus à l'écoute, et plus réactionnel, l'après-midi a été dédié au développement des moyens de communication pour le personnel du secteur.

Cependant, le même constat ressort toujours. Il s'avère que sans l'appui de tous, certaines de ces missions seront compliquées, c'est pour cela que les délégués lancent un appel pour les rejoindre au sein des sociétés et les soutenir afin de renforcer leur influence devant des directions de plus en plus hostiles au dialogue social.

De nouvelles journées de formation sont d'ores et déjà envisagées.



Damien DAVID

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



BRINKS Security Luxembourg

Les délégués du LCGB sont là pour vous !

Nous tenons à vous informer que les délégués du LCGB de la société Brink's se réunissent tous les 1^{ers} vendredis après-midi de chaque mois au siège du LCGB sis 11, rue du commerce à Luxembourg-ville.

Ces délégués vous reçoivent sans rendez-vous pour répondre à toutes vos questions.

Si vous ne pouvez pas vous déplacer pendant ces heures, vous pouvez contacter vos délégués à l'adresse électronique lcgbbrinks@gmail.com.

Vous voulez vous investir pour vos conditions de travail, vous voulez avoir votre mot à dire concernant votre convention collective, vous pensez qu'avec vous les choses avanceraient mieux qu'actuellement dans votre société alors une seule chose à faire :

Rejoignez nous !

Rejoignez vos collègues délégués pour les épauler et leur apporter votre soutien pour qu'ils fassent enfin le poids face à votre employeur. Rejoignez le LCGB, un syndicat fort et représentatif sur le plan national.

N'hésitez pas à nous contacter. Nous vous guiderons dans vos démarches. Notre travail, c'est du concret et pas de simples paroles !



CFL-Multimodal

Réunion d'information pour les salariés

Le 31 mars 2012, les salariés du groupe CFL-Multimodal se sont réunis à Dudelange sur invitation de leur délégation.

Suite à la reprise des sociétés LENTZ Express (UPS) et LENTZ Logistics en août 2011 et après la mise en place d'une délégation unique pour le groupe, la délégation a invité les salariés à se réunir avec pour ordre du jour une information sur les négociations de la convention collective du groupe et un débat ouvert au choix des salariés.

Le débat a porté sur les attentes du personnel et a surtout mis deux points en exergue : les heures supplémentaires et la problématique de leur récupération ainsi que les conditions de gestion et d'acceptation des congés.

La délégation a pris bonne note des revendications évoquées et a décidé d'analyser la situation par des rencontres ciblées avec les personnels concernés au sein des différentes filiales du groupe CFL-Multimodal.

D'autre part, il est évident que pour le personnel, un des points les plus importants se situe au niveau des négociations de la convention collective et surtout le plus qu'elle est censée apporter au personnel, il est connu de tous que ces négociations furent retardées du fait de l'intégration récente des sociétés LENTZ. La difficulté actuelle est de trouver des accords négociés qui prennent en considération les acquis de la convention collective du groupe, mais également ceux des anciens établissements LENTZ.

De fait, les négociations se poursuivent régulièrement, mais ce travail risque de prendre plus de temps que prévu au vu des désideratas des différentes parties prenantes.



Informationsversammlung für die Arbeitnehmer

Am 31. März 2012 nahmen die Arbeitnehmer der Firmengruppe CFL-Multimodal auf Einladung ihrer Personalvertretung an einer Informationsversammlung in Düdelingen teil.

Nach der Übernahme der Unternehmen LENTZ Express (UPS) und LENTZ Logistics im August 2011 und nach der Einsetzung einer einzigen Personalvertretung für die Unternehmensgruppe, lud die Personalvertretung die Arbeitnehmer zu dieser Sitzung ein. Auf der Tagesordnung der Sitzung standen u.a. die firmeninternen Kollektivvertragsverhandlungen sowie eine offene Diskussionen über Themen, welche die Arbeitnehmer beschäftigen.

Es wurde vor allem über die Erwartungen der Mitarbeiter gesprochen, wobei vor allem folgende zwei Punkte im Vordergrund standen: die Überstunden und ihr problematischer Ausgleich sowie die Bedingungen unter denen Urlaubstage verwaltet und angenommen werden.

Die Personalvertretung nahm die zum Ausdruck gebrachten Forderungen des Personals zur Kenntnis und entschied, die Lage durch gezielte Treffen mit betroffenen Mitarbeitern in den einzelnen Zweigstellen der Unternehmensgruppe CFL-Multimodal unter die Lupe zu nehmen.

Für die Arbeitnehmer stellen selbstverständlich die Kollektivverhandlungen und vor allem die Konsequenzen des Kollektivabkommens für die Arbeitnehmer einen wichtigen Punkt dar. Bekanntlich wurden die Kollektivverhandlungen infolge der vor kurzem erfolgten Eingliederung der LENTZ-Unternehmen in die Firmengruppe verzögert. Zurzeit liegt das Problem darin ein Abkommen auszuhandeln, das die Errungenschaften des Kollektivvertrags sowohl der Firmengruppe als auch der ehemaligen Firma LENTZ aufrecht erhält.

Die Verhandlungsrunden finden regelmäßig statt, werden jedoch angesichts der Wünsche und Forderungen der einzelnen Beteiligten mehr Zeit als vorgesehen in Anspruch nehmen.



Réunion d'information pour les salariés

Le 25 mars 2012 a eu lieu une réunion d'information pour les chauffeurs de la société Sales-Lentz au siège central du LCGB à Luxembourg.

De nombreux chauffeurs ont répondu à l'appel des délégués pour discuter et entendre les explications quant à la feuille de paie, la feuille d'amplitude, l'avancement du contrat collectif et le délicat sujet de la réforme des pensions.

Les délégués enthousiasmés par cet engouement ont décidé de répéter ce style de réunions. Dès que de nouvelles dates seront fixées, nous vous les communiquerons.

Informationsversammlung für die Arbeitnehmer

Am 25. März 2012 fand für die Berufsfahrer der Firma Sales-Lentz in der LCGB-Zentrale in Luxemburg eine Informationsversammlung statt.

Zahlreich folgen die Berufsfahrer dem Aufruf der Delegierten, um über den Lohnzettel, das Amplitude-Formular, das Fortschreiten der Kollektivvertragsverhandlungen und das delikate Dossier der Rentenreform Erklärungen zu erhalten und Diskussionen zu führen.

Entzückt über den Andrang der Berufsfahrer haben die Delegierten beschlossen diese Form von Sitzung zu wiederholen. Sobald neue Termine festgelegt wurden, werden wir hierüber informieren.



Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (ACAP)

Journée de formation au CEFOS

Le comité de l'ACAP et plusieurs chauffeurs d'autobus privés se sont retrouvés en date du 26 mars 2012 pour une journée de formation au CEFOS à Remich.

Sous la responsabilité de Jean-Marie NEIERS, la matinée a été consacrée aux élections sociales de 2013 et au LCGB. Après un repas où la convivialité était excellente, les travaux de l'après-midi se sont concentrés sur les futures actions de l'ACAP.

Tous les participants tiennent à remercier Jean-Marie NEIERS pour sa présentation et sont d'avis de recommencer cette « exercice » de manière plus régulière afin de perfectionner leur travail au sein de l'entreprise. En vue d'une prochaine journée de formation, de nouveaux thèmes sont d'ores et déjà envisagés.

Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP)

Weiterbildungsseminar im CEFOS

Der ACAP-Vorstand und mehrere Privatbusfahrer hatten sich am 26. März 2012 für ein Weiterbildungsseminar im CEFOS in Remich eingefunden.

Unter der Verantwortung von Jean-Marie NEIERS wurde der Vormittag den Sozialwahlen von 2013 und unserer Gewerkschaft gewidmet. Nach einem Mittagessen in gemütlicher Runde drehte sich nachmittags alles um die zukünftigen Aktionen der ACAP.

Alle Teilnehmer möchten Jean-Marie NEIERS für seine Präsentation danken und sind der Meinung, dass diese „Übung“ regelmäßig wiederholt werden muss, damit ihre Arbeit im Betrieb. Im Hinblick auf ein zukünftiges Weiterbildungsseminar wurden bereits jetzt neue Themenschwerpunkte geplant.



LCGB-Betriebssektion AVL

Generalversammlung 2012

Am 20. April 2012 fand in der LCGB-Zentrale die Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion der Busstadtwerke der Gemeinde Luxemburg „AVL“ statt.

Die verschiedenen Redner gingen vor allem auf die bevorstehenden Delegationswahlen in der Gemeinde Luxemburg ein. Es wurde außerdem hervorgehoben, dass die neuen Busse der Busstadtwerke der Gemeinde Luxemburg in keiner Weise zu bemängeln sind. Dies ist aber leider nicht der Fall für die Arbeitsbedingungen, wo noch immer vieles im Argen liegt.



**Céline CONTER**

Santé et Soins, Ecoles privées
cconter@lcgb.lu

**Laurent FEIEREISEN**

Socio-éducatif
lfeiereisen@lcgb.lu

Centre Hospitalier du Kirchberg

Journée de formation de la délégation à Rémich

Le 27 avril 2012, la délégation du Centre Hospitalier du Kirchberg s'est réunie à Remich au CEFOS pour suivre une formation concernant le recrutement de nouveaux membres et l'établissement d'une équipe d'entreprise.

Au cours de la journée de formation, la délégation en a profité pour établir un plan d'action pour les mois à venir. La journée s'est déroulée dans une bonne ambiance.

Weiterbildungsseminar des Personalausschusses in Remich

Am 27. April 2012 nahm der Personalausschuss des Kirchberger Krankenhauses im CEFOS in Remich an einem Weiterbildungsseminar über die Rekrutierung von neuen Mitgliedern und den Aufbau einer Betriebsmannschaft teil.

Im Lauf des Weiterbildungsseminars hat der Personalausschuss die Zeit genutzt, ein Aktionsprogramm für die folgenden Monate zu erstellen. Der Tag verging in guter Atmosphäre.



Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique

Entretien avec le délégué Conny SCHLEIJPEN



Conny SCHLEIJPEN a commencé en 2002 à travailler comme chauffeur au Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique (CHNP) à Ettelbruck. Depuis 2008, il est délégué du personnel. Au sein de sa délégation, il assume également depuis octobre 2011 la fonction de délégué à la sécurité.

Quelle est ta motivation d'être délégué au CHNP ?

Je suis persuadé que ma mission est de rendre attentif aux failles dans le milieu du travail. La pression sur le salarié, la réduction de l'effectif en général et plus précisément dans les fonctions techniques sont à l'ordre du jour. Je ne peux pas accepter cette situation. Comme délégué, je peux m'y investir activement.

Comment es-tu devenu délégué ?

Quand j'ai commencé au CHNP, l'ancien délégué Marcel JACOBY m'a fortement influencé par son professionnalisme. Il m'a montré que le travail et le dévouement d'un délégué sont d'une grande importance et qu'un délégué engagé peut réellement changer les choses. Aujourd'hui je suis content d'avoir eu la chance d'être élu comme suppléant de la déléguée Nicole SCHWINDEN et d'avoir pu reprendre la fonction de délégué. Je suis en contact direct avec mes collègues et la direction pour résoudre les problèmes du quotidien.

Pourquoi le LCGB est-il ton syndicat ?

Je n'ai pas pu m'identifier avec la politique des autres syndicats. Le LCGB se focalise vraiment sur l'individu. Pour moi, c'est primordial que nous nous engagions pour les intérêts du salarié.

En tant que délégué à la sécurité, quelles sont tes priorités ?

La sécurité au travail me tient à cœur. Il faut sensibiliser les salariés aux principes de base en matière de sécurité, au port des EPI et aux gestes et postures de manutention. Tous ces aspects ont une influence directe sur notre santé.

Pourquoi – à ton avis – faut-il motiver les jeunes et les salariés de s'engager dans un syndicat ?

Je pense que les jeunes ont un rôle très important à jouer dans notre société. Ce sont eux qui doivent exprimer leur opinion sur les sujets sociaux, comme la réforme des pensions, la politique fiscale, etc. C'est leur futur que nous construisons maintenant. De plus, tous les salariés sont finalement concernés, car les acquis de nos jours peuvent se perdre vite, surtout dans la situation de crise que nous vivons actuellement. Nous ne devons pas cesser de nous battre.

Quelles sont tes visions pour le futur ?

Maintenant, il faut penser aux élections sociales de 2013. Le défi sera de convaincre les salariés du CHNP de s'engager activement à défendre leurs intérêts. En tout cas, j'espère qu'ici, au CHNP, nous pourrons motiver les gens pour construire une bonne équipe et pour améliorer les conditions de travail.

Merci Conny pour cet entretien. Nous te remercions pour ton engagement et te souhaitons plein de succès dans ta fonction en tant que délégué et délégué à la sécurité au CHNP.

Action de Pâques

Les délégations du personnel du Centre Hospitalier du Luxembourg (CHL) et de l'Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI) ont mené le 6 avril 2012 une action sympathique à l'occasion de la fête de Pâques.

Des barquettes garnies d'œufs en chocolat ont été distribuées aux salariés sur le site du CHL et de l'INCCI à Luxembourg-Ville ainsi que sur le site de la Clinique d'Eich. Cette action très réussie a été appréciée par les salariés des deux hôpitaux.



D.g.à.d. / V.l.n.r. : Camille SCALA (CHL) et Malou MOMPER (INCCI)



Osteraktion

Die Personalvertretungen des Centre Hospitalier du Luxembourg (CHL) und dem Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI) organisierten am 6. April 2012 eine sympathische Aktion anlässlich des Osterfestes.

Mit Schokoladeneiern gefüllte Schalen wurden an die Mitarbeiter im CHL und im INCCI in der Stadt Luxembourg sowie im Spital in Eich verteilt. Diese Aktion war sehr erfolgreich und wurde von den Mitarbeitern beider Kliniken geschätzt.

Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois

LES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS POUR 2012 ET 2013 (Décisions de la commission paritaire EHL)

1. Allocation de fin d'année (suiv. art. 19 de la CCT) – Surprime 2012

La surprime 2012 est fixée à 61,232 points.
Prière de noter que le règlement d'application de la CCT EHL, relatif au paiement du pécule de vacances et de la surprime, précise en son point 4. B. de l'annexe 4 que « le salarié qui quitte son employeur en cours d'année ... recevra paiement de sa surprime, au prorata ... en tenant compte de la dernière surprime effectivement payée ».

2. Durée de travail 2013 (suiv. art. 5 de la CCT) – Périodes de références mensuelles nationales 2013 (PRMN 2013)

1. Durée de travail annuelle semi-nette : 1953 heures
2. Les périodes de référence mensuelles
 - moyenne : 162,75 heures
 - minimum : 146 heures
 - maximum : 179 heures

3. PRMN 2013

Mois 2013	PRMN
Janvier	168
Février	152
Mars	160
Avril	160
Mai	160
Juin	160
Juillet	176
Août	168
Septembre	160
Octobre	179
Novembre	160
Décembre	153
Total	1953

Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM)

Une belle tradition : Blummeverdeelung 2012

Depuis quelques années, l'action « Blummeverdeelung », une belle tradition organisée par la délégation et l'équipe d'entreprise du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), a toujours lieu avant le 1er mai pour remercier les salariés pour leur engagement quotidien.

Le 26 avril 2012, la distribution des roses a eu lieu dans les hôpitaux de Dudelange et de Niederkorn. Le 27 avril 2012, c'était au tour de l'hôpital à Esch/Alzette.



La Fédération LCGB-Santé, Soins et Social pratique la course à pied

Le 6 mai 2012 a été lancée une action destinée aux professionnels du secteur Santé, Soins et Social pour pratiquer la course à pied. A l'initiative de la délégation du personnel et de l'équipe d'entreprise du LCGB du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), les membres ont décidé de monter un équipe de coureurs expérimentés afin de participer prochainement à une des grandes manifestations sportives prévues au Luxembourg. C'est également l'occasion d'allier les bienfaits pour la santé avec la convivialité de courir en groupe et de nouer de nouveaux contacts avec d'autres collègues du secteur de la Santé.

Gerry MARSO assure actuellement l'encadrement de cet entraînement. Il fait toutefois appel à des coachs pouvant le remplacer en cas d'empêchement. Les intéressés sont priés de le contacter à l'adresse électronique lafrefflcgb@hotmail.com.

Les entraînements sont organisés tous les dimanches à 10 heures avec ralliement au parking « Patinoire » à la Kockelscheuer. Veuillez signaler votre présence par écrit.



Eine schöne Tradition: Blummeverdeelung 2012

Die Aktion „Blummeverdeelung“, organisiert von der Delegation und der Betriebssektion des Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), ist seit Jahren eine schöne Tradition und findet immer vor dem 1. Mai statt und hat zum Ziel den Arbeitnehmern für ihren täglichen Einsatz zu danken.

Am 26. April 2012 fand die Verteilung der Rosen in den Krankenhäusern in Dudelingen und in Niederkorn statt. Am 27. April 2012 erfolgte die Verteilung im Krankenhaus in Esch/Alzette.



Der LCGB-Verband Gesundheit, Pflege und Soziales kommt ans Laufen

Am 6. Mai 2012 startete einer Laufaktion für die Arbeitnehmer im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich. Auf Initiative der Personalvertretung und der LCGB-Betriebsmannschaft des Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), beschlossen die LCGB-Mitglieder, eine Gruppe aus erfahrenen Läufern zu bilden, die demnächst an einer der vorgesehenen sportlichen Großveranstaltungen in Luxemburg teilnehmen sollen. Es ist zugleich die Gelegenheit, etwas Gutes für seine Gesundheit zu tun, gemeinsam in der Gruppe zu laufen und neue Kontakte zu anderen Kollegen aus dem Gesundheitsbereich zu knüpfen.

Gerry MARSO sorgt zurzeit für die Betreuung dieses Lauftrainings. Ihm zur Seite stehen müssten auch Coachs, die ihn im Falle seiner Verhinderung ersetzen können. Alle Interessierten können ihn diesbezüglich unter der E-Mail-Adresse lafrefflcgb@hotmail.com kontaktieren.

Die Trainingssessions finden jeden Sonntag ab 10 Uhr statt. Treffpunkt ist der Parkplatz der Eispiste Kockelscheuer. Teilen Sie Ihre Anwesenheit bitte im Voraus schriftlich mit.

Assemblée générale 2012

Le 24 avril 2012 s'est tenue l'assemblée générale annuelle du LCGB-SESF. Après une introduction faite par le président du LCGB-SESF Gabriel DI LETIZIA, le secrétaire syndical Luc LEPASCH a présenté la situation de l'emploi dans le secteur financier. Le secrétaire général adjoint du LCGB Vincent JACQUET a ensuite exposé le rapport d'activités de l'année 2011 et la trésorière Dominique MENDES a dévoilé le bilan financier 2011 qui montre une situation financière sereine et stable.

Après avoir entendu le rapport des réviseurs de caisse, l'assemblée générale a approuvé à l'unanimité les comptes de l'année 2011 et donne quitus aux membres du comité national. Dominique MENDES a ensuite présenté le projet de budget pour l'année 2012, ce budget a été également approuvé à l'unanimité par l'assemblée générale.

Avant de passer au vin d'honneur, la situation dans le secteur financier a été évoquée par les membres de l'assemblée générale.



Vincent JACQUET

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



Luc LEPASCH

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

Suites de l'affaire « Banque Landsbanki »

Le LCGB-SESF a assigné l'Etat en responsabilité

En décembre 2008, les tribunaux ont prononcé la liquidation de la Banque Landsbanki Luxembourg S.A.

Une fois nommés, les liquidateurs, se référant à l'article L.125-1 (1) du Code du Travail, ont notifié à l'ensemble des salariés de la société que leur contrat de travail prenait fin avec effet immédiat suite à un « état de faillite » constaté.

Cependant, suite à une décision préjudiciale de la Cour de Justice de l'Union Européenne statuant sur des demandes déférées par la Cour de cassation luxembourgeoise, il a été décidé que : « *il convient de constater que le champ d'application de la directive 98/59/CE couvre (...) les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice* ».

Pour la Cour de Justice de l'Union Européenne, la directive 98/59/CE du Conseil (qui concerne le rapprochement des législations des Etats membres de l'Union relatives aux licenciements collectifs) doit également s'appliquer à la cessation des activités d'un établissement à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité. Ceci, alors que pour ce cas de figure, la législation nationale du Grand-Duché prévoit la résiliation des contrats de travail avec effet immédiat et non l'application des dispositions relatives aux licenciements collectifs.

Le LCGB-SESF conclut que dans ce jugement il y a eu une transposition incorrecte de la directive européenne 98/59 en droit national.

Cette mauvaise transposition a eu pour conséquence de priver les salariés de Landsbanki Luxembourg SA d'une indemnisation complémentaire (allant au-delà des garanties prévues en cas de faillite) et de la négociation d'un plan social prévoyant des mesures d'accompagnement permettant d'atténuer les conséquences du licenciement collectif.

En conséquence, le LCGB-SESF vient d'introduire pour ses membres concernés, une action en responsabilité contre l'Etat afin de demander réparation pour le préjudice qu'ils ont subi suite à cette mauvaise transposition.



Convention collective 2012-2014 menacée

La convention collective a été dénoncée par les syndicats le 10 octobre 2011 et les négociations ont débuté le 15 décembre 2011. La dernière réunion de négociation a eu lieu le 25 mai 2012.

Cetrel SA, dont l'actionnaire principal est le groupe suisse Six Group AG, compte actuellement plus de 220 salariés et bénéficie d'investissements importants réalisés dans le but de développer et d'actualiser ses capacités de service à la clientèle luxembourgeoise et internationale. Les investissements, engagés depuis 2008, devraient assurer la croissance et la pérennité de Cetrel au Luxembourg.

La direction de Cetrel insiste sur les exigences de productivité de Six Group AG et demande que le personnel fasse des efforts pour maintenir sa compétitivité. Les revendications patronales sont notamment de supprimer 9 jours de repos pour les nouveaux embauchés et diminuer de 50 % la prime de vacances 2013. La direction de Cetrel ne veut accorder aucune augmentation salariale. Le groupe veut faire payer au personnel, par des diminutions de coûts, la modernisation et les mutations en cours pour rendre Cetrel encore plus performant et plus rentable.

Les syndicats sont d'avis que de telles propositions sont inacceptables et menacent la paix sociale dans l'entreprise. Les propositions de la direction tendent à abolir progressivement les avantages de la convention collective et provoqueront des discriminations entre salariés.

Les principales revendications syndicales et des représentants du personnel sont une revalorisation de la prime de vacances, dont le montant est resté stable depuis 2006, alors que le coût de la vie a augmenté. En ce qui concerne l'augmentation des barèmes salariaux, les syndicats ont proposé un statu quo pour l'année 2012, 2,5 % d'augmentation pour 2013 et 2,5 % pour 2014. Les revendications syndicales visent surtout à obtenir des améliorations conventionnelles pour plus de justice sociale. Cela générerait des gains pour l'entreprise par la stabilité et la motivation de ses salariés.

Les syndicats s'opposent fermement à toutes mesures visant à créer des distorsions entre les anciens salariés et les nouveaux embauchés et à l'abolition d'acquis sociaux difficilement obtenus au cours des dernières décennies. Si le mépris de la direction envers ses salariés persiste, des conflits sociaux ne pourront être évités dans l'entreprise.

Secteur des assurances

Signature de la nouvelle convention collective

Le 5 juin 2012 les partenaires sociaux ont signé la nouvelle convention collective pour les salariés du secteur de l'assurance.

Cette convention collective qui porte sur les années 2012, 2013 et 2014 prévoit les améliorations financières suivantes :

Pour l'année 2012 :

- enveloppe globale : 0,50%
- prime de conjoncture : 100% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)
- un jour de repos extraordinaire à prendre de préférence le 31.12.2012 en tant que prime de signature, ce jour de repos étant unique et non-récurrent

Pour l'année 2013 :

- augmentation linéaire de 0,50% avec adaptation des barèmes
- enveloppe globale : 0,70%
- prime de conjoncture : 100% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)

Pour l'année 2014 :

- augmentation linéaire de 0,60% avec adaptation des barèmes
- enveloppe globale : 0,80%
- prime de conjoncture de 110% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)

En outre, la convention collective signée prévoit des améliorations qualitatives axées sur l'employabilité des salariés par la prise en charge par l'employeur des coûts de mesures d'accompagnement visant à permettre au salarié ayant perdu son emploi de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité d'indépendant. Les salariés licenciés ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant pas été licenciés pour faute grave peuvent profiter de ces mesures.

Les partenaires sociaux s'engagent en outre à améliorer la formation des salariés dans un délai rapproché.



Lombard sacrifie l'emploi et l'avenir de 89 de ses salariés et de leur famille

Malgré 15 jours d'après négociations afin d'aboutir à la mise en place d'un plan social, les représentants du personnel de Lombard Assurances et les syndicats doivent déplorer le refus catégorique de la direction d'entamer le dialogue.

Nonobstant des bénéfices confortables réalisés en dépit des crises économiques successives (et l'allocation d'un budget de 30 millions € pour restructurer la Compagnie d'assurance !) la direction de Lombard Assurances n'accepte toujours pas de négocier toutes les possibilités de réinsertion immédiate dans le marché du travail pour les salariés concernés.

Cet échec des négociations oblige les partenaires sociaux à protester avec véhémence contre cette intransigeance du patronat et les contraint, par conséquent, à saisir l'Office National de Conciliation.

Une première mobilisation des salariés a eu lieu le 22 juin 2012 devant le siège de Lombard.



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

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

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

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



Assemblée générale 2012

L'assemblée générale annuelle de la Mobbing a.s.b.l. fondée par le LCGB et le Syprolux a eu lieu le 1^{er} mars 2012 au siège du LCGB.

Après que le président Marcel GOEREND ait salué les nombreux membres présents, Monique BREISCH, la responsable du service de consultation contre le harcèlement, a présenté un rapport d'activités détaillé et a commenté les statistiques 2011 de la Mobbing a.s.b.l.. Selon ces deux rapports, l'équipe de consultation de la Mobbing a.s.b.l., qui se compose de six consultants formés bénévoles, a tenu l'année passée 371 sessions de consultation contre le harcèlement et a ouvert 91 dossiers.

Le conseil d'administration de la Mobbing a.s.b.l. se compose actuellement de Marcel GOEREND (président), Manu MULLENBACH (vice-présidente), Lex BREISCH (secrétaire), Viviane WEIS (trésorière) ainsi que des membres Georges BACH, Maître Jean-Marie BAULER, Monique BREISCH, Laurent FEIEREISEN, Marc HUBSCH, Steve LEGILLE, Alain LILTZ, Dr. Carlo STEFFES et Raymond STREWEILER.



Stand d'information au forum pour la sécurité et la santé au travail

Le forum pour la sécurité et la santé au travail a ouvert ses portes le 24 avril 2012 aux halles de la LuxExpo à Kirchberg. Lors de cette Journée Internationale consacrée à la sécurité et la santé au travail, près de 80 entreprises ont présenté leurs connaissances et leur savoir-faire en la matière.

La Mobbing a.s.b.l., fondée par le LCGB et Syprolux, a également pris part à ce forum pour transmettre des informations et distribuer des documents sur le thème du harcèlement à plus de 1000 visiteurs.

Le stand d'information de la Mobbing a.s.b.l. a bénéficié d'une excellente fréquentation. Le stress et le harcèlement furent les thèmes les plus évoqués et on a constaté un immense besoin d'informations, surtout du côté des employeurs, ainsi que des délégués et du personnel affecté à la sécurité.

Le prochain forum se déroulera en 2013 et la Mobbing a.s.b.l. compte bien y tenir à nouveau un stand d'information.



Generalversammlung 2012

Die diesjährige Generalversammlung der von LCGB und Syprolux gegründeten Mobbing a.s.b.l. fand am 1. März 2012 im Sitz des LCGB statt.

Nachdem Präsident Marcel GOEREND die zahlreichen Mitglieder begrüßt hatte, unterbreitet Monique BREISCH, Verantwortliche der Mobbing-Beratungsstelle, den zahlreichen Anwesenden einen detaillierten Aktivitätsbericht und erläuterte die von der Mobbing a.s.b.l. erstellen Statistiken für das Jahr 2011. Aus beiden Berichten war zu entnehmen, dass das Beratungsteam der Mobbing a.s.b.l., das aus sechs ehrenamtlichen ausgebildeten Beratern besteht, im vergangenen Jahr 371 persönliche Mobbingberatungen abhielt und davon 91 Akten anlegte.

Der Verwaltungsrat der Mobbing a.s.b.l. setzt sich zur Zeit zusammen aus Marcel GOEREND (Präsident), Manu MULLENBACH (Vize-Präsident), Lex BREISCH (Sekretär), Viviane WEIS (Kassiererin) sowie aus den Mitgliedern Georges BACH, Maître Jean-Marie BAULER, Monique BREISCH, Laurent FEIEREISEN, Marc HUBSCH, Steve LEGILLE, Alain LILTZ, Dr. Carlo STEFFES und Raymond STREWEILER.

Informationsstand auf dem Forum für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Am 24. April 2012 fand in den Hallen der LuxExpo auf Kirchberg erneut das Forum für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz statt. An diesem internationalen Tag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz stellten ca. 80 Betriebe ihr Wissen und Know How zu diesem Thema zur Verfügung.

Auch die von LCGB und Syprolux gegründete Mobbing asbl nahm an diesem Forum teil, gab Informationen und stellte Dokumentationen zum Thema Mobbing für die über 1000 Besucher zur Verfügung.

Der Informationsstand der Mobbing asbl war sehr gut besucht. Stress und Mobbing waren die angesagtesten Themen, es gab ein grosses Bedürfnis an Informationen, vor allem von der Arbeitgeberseite, sowie Personalvertretungen und Sicherheitspersonal.

Das nächste Forum findet 2013 statt und die Mobbing asbl wird wieder mit einem Informationsstand vor Ort sein.

Étaient présents (d.g.à d.) / Mit dabei waren
(v.l.n.r. : Monique BREISCH, Lex BREISCH,
Lorena SCHMIT, Marcel GOEREND (non
représenté / nicht abgebildet) und Trinidad
MUNOZ (non représentée / nicht abgebildet))

Entrevue avec Mady Hennen

Mady HANNEN est présidente de la fédération LCGB-Femmes et membre du Comité exécutif du LCGB. Depuis janvier 1994, Mady HANNEN représente, au sein de l'assemblée plénière des chambres salariales, le secteur Santé et Action sociale. En vue des élections sociales pour la Chambre des Salariés (CSL) en 2013, elle nous a parlé de son expérience et de l'importance de la représentativité du LCGB dans la CSL.

Quelle motivation t'a poussé à déposer ta candidature pour les élections CSL?

Depuis toujours, une de mes priorités était la défense des intérêts du salarié dans son travail. Comme représentant à la CSL, j'ai la possibilité de contribuer, par mes réflexions, à l'amélioration de la situation du salarié. Lors des réunions sur les projets de loi, je peux influencer de façon constructive les décisions par mes commentaires et mon avis. Dans ce contexte, l'expérience et le métier sont très importants dans la formulation d'un avis.

A part le secteur Santé, quels sont les sujets qui te préoccupent ?

Je suis également membre de la commission d'examen de la formation des aides soignantes. La formation initiale me tient à cœur. Le sujet reste d'actualité puisque le futur des jeunes se construit aujourd'hui. Particulièrement dans le secteur de la Santé, il est important que les futurs salariés soient préparés adéquatement à leur profession. Ils seront les personnes de contact pour chacun d'entre nous ayant besoin un jour d'un soin ou d'une aide. Je pense que tout le monde est d'accord sur ce point.

Il y a deux ans, tu es partie en retraite. Tu ne pourras donc plus poser, lors des élections sociales de 2013, ta candidature comme salariée pour le secteur Santé. Toutefois tu souhaites approfondir ton expérience dans le groupe des retraités. Quelles sont les qualités qu'un membre doit apporter pour exercer la mission à la CSL ?

Le candidat doit avant tout avoir un sens de la curiosité aigu pour confronter les nouveaux projets. Aussi doit-il apporter la volonté et son sens de la lutte pour la défense des intérêts du salarié. La connaissance du droit de travail, de l'économie et du marché de travail au Luxembourg constitue un avantage pour bien comprendre le contexte. Un engagement honnête pour le salarié reste pour moi primordial. Je souhaite souligner que le travail en équipe auprès de la CSL se déroule toujours dans une bonne ambiance, ce qui est important pour la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail dans un temps raisonnable.

**Merci Mady pour ton engagement auprès de la CSL.
Nous te remercions pour cette entrevue et te souhaitons plein succès pour tes futurs projets.**



Im Gespräch mit Mady Hennen

Mady HANNEN ist Vorsitzende des Verbandes LCGB-Frauen sowie Mitglied des LCGB-Exekutivkomitees. Seit Januar 1994 vertritt Mady HANNEN in der Vollversammlung der Arbeitnehmerkammern den Sektor Gesundheit und Soziales. Im Hinblick auf die Sozialwahlen für die Besetzung der Arbeitnehmerkammer (CSL) im Jahre 2013 berichtete sie uns von ihren Erfahrungen und die Wichtigkeit der Vertretung des LCGB in der Arbeitnehmerkammer.

Was hat dich zu deiner Kandidatur bei den Wahlen zur CSL veranlasst?

Seit eh und je gehörte die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer zu meinen Prioritäten. Als Arbeitnehmervertreterin in der CSL kann ich durch meine Überlegungen zur Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer beitragen. In den Sitzungen über Gesetzesentwürfe kann ich konstruktiv die Entscheidungen durch meine Anmerkungen und Ansichten beeinflussen. In diesem Kontext sind Erfahrung und Fachkenntnisse von großer Bedeutung.

Welche Themen sprechen dich neben dem Gesundheitssektor an?

Ich bin ebenfalls Mitglied der Prüfungskommission für Pflegehelferinnen. Die Grundausbildung liegt mir besonders am Herzen. Dies ist nach wie vor ein aktuelles Thema, da die Zukunft der Jugendlichen heute vorbereitet wird. Vor allem im Gesundheitsbereich ist es wichtig, dass die künftigen Arbeitnehmer angemessen auf ihren Beruf vorbereitet sind. Sie werden für jeden, der eines Tages Pflege oder Hilfe benötigt, die Ansprechpartner sein. Ich glaube, dass mir hier jeder zustimmen kann.

Vor zwei Jahren bist du in Rente gegangen. Du wirst folglich nicht mehr für die Sozialwahlen von 2013 als Arbeitnehmerin des Gesundheitssektors antreten können. Dennoch möchtest du deine Erfahrungen in der Gruppe der Rentner vertiefen. Welche Eigenschaften muss jemand für ein Mandat in der CSL mitbringen?

Der Kandidat muss sich in erster Linie sehr für neue Projekte interessieren. Des Weiteren muss er Willensstärke und Kampfgeist bei der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer unter Beweis stellen. Die Kenntnis des Arbeitsrechtes, der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts unseres Landes ist natürlich von Vorteil, wenn man den Gesamtkontext verstehen möchte. Ein ehrlicher Einsatz für die Arbeitnehmer ist für mich erstes Gebot. Ich möchte betonen, dass die Teamarbeit in der Arbeitnehmerkammer immer in bester Stimmung erfolgt. Dies spielt ebenfalls bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen im angemessenen Zeitrahmen eine nicht unerhebliche Rolle.

Madame, danke für deinen Einsatz in der Arbeitnehmerkammer. Danke auch für dieses Gespräch. Wir wünschen dir für deine künftigen Vorhaben viel Erfolg!

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:

A combien de jours de congé ai-je droit chaque année ?

Réponse:

La loi prévoit un congé annuel de récréation minimum de 25 jours. Alors que certains salariés peuvent avoir des jours de congé supplémentaires (p.ex. par le biais d'une convention collective), le congé annuel ne peut jamais être inférieur à 25 jours.

Question:

Puis-je fixer moi-même mon congé, ou est-ce le patron qui décide ?

Réponse:

C'est vous qui fixez les dates de votre congé en introduisant une demande auprès de votre employeur. En cas de non opposition de ce dernier, on admet que le congé est accordé.

Il existe cependant un cas de figure dans lequel l'employeur peut prendre l'initiative de fixer la période des congés : le congé collectif, lors de la fermeture de l'entreprise pour congé annuel notamment. La loi ne fixe pas un nombre de jours de congés maximum pouvant faire l'objet de ce congé collectif. Ce congé collectif doit toujours être décidé d'un commun accord avec les salariés ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel. Les salariés doivent être informés au cours des 3 premiers mois de l'année de référence.

Question:

Mon patron peut-il me refuser mon congé ?

Réponse:

Le congé est fixé selon vos désirs, mais l'employeur peut refuser de donner une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins du service
- ou
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

Notons que si le patron ne répond pas à votre demande de congé, ceci est assimilé à une acceptation par la jurisprudence

Question:

Je travaille à temps partiel 24h par semaine. A combien de congé ai-je droit ?

Réponse:

Dans votre cas, les 5 semaines de congé sont calculées au prorata de la durée hebdomadaire de travail.

La base de calcul est la suivante : 5 semaines de congé x nombre d'heures travaillées par semaine. Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures.

Pour vous qui travaillez 24 heures par semaine, le congé annuel s'élève à :

$$5 \times 24 = 120 \text{ heures de congé par an.}$$

Question:

Je n'ai pas besoin de temps libre, mais d'argent ! Puis-je me faire payer mon congé si je ne le prends pas ?

Réponse:

La loi exige que le congé dont bénéficie le salarié soit pris en nature. Il est dès lors strictement interdit de le monnayer.

Ce n'est que dans le seul cas d'une résiliation du contrat de travail, soit par l'employeur, soit par le salarié qu'il est possible de payer une indemnité pour les jours de congé non pris avant la fin des relations de travail. Vous auriez alors droit à un douzième de congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois dépassant 15 jours sont comptées comme mois de travail entier.

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:

Wie viele Urlaubstage stehen mir jährlich zu?

Antwort:

Laut Gesetz umfasst der Jahresurlaub mindestens 25 Tage. Während bestimmte Arbeitnehmer über mehr Urlaubstage verfügen können, zum Beispiel aufgrund eines Kollektivvertrages, darf der Jahresurlaub niemals unter 25 Tagen liegen.

Frage:

Darf ich meinen Urlaub selbst bestimmen, oder entscheidet mein Arbeitgeber hierüber?

Antwort:

Sie legen selber den Zeitpunkt Ihres Urlaubs fest indem Sie einen Urlaubsantrag bei Ihrem Arbeitgeber stellen. Ist letzterer mit Ihrem Antrag einverstanden, gilt der Urlaub für gewährt.

Es gibt jedoch einen bestimmten Fall in dem der Arbeitgeber die Urlaubszeit festlegt: den Kollektivurlaub, wenn der Betrieb wegen Jahresurlaubs schließt. Das Gesetz schreibt keine Höchstzahl von Kollektivurlaubstagen vor. Der Kollektivurlaub ist stets gemeinsam mit den Arbeitnehmern oder eventuell mit deren Vertretern festzulegen. Die Arbeitnehmer müssen in den ersten drei Monaten des jeweiligen Urlaubsjahres über den Zeitraum des Kollektivurlaubs in Kenntnis gesetzt werden.

Frage:

Darf mein Arbeitgeber mir meinen Urlaub verweigern?

Antwort:

Der Urlaub wird nach Ihren Wünschen festgelegt, jedoch darf der Arbeitgeber den Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers ablehnen, wenn der Urlaub folgenden Umständen entgegenwirken würde:

- den Anforderungen des Betriebs
- oder
- den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer (z.B. Vorrang der Arbeitnehmer mit Kindern).

Wenn der Arbeitgeber nicht auf Ihren Urlaubsantrag reagiert, gilt der Antrag von Rechts wegen als angenommen.

Frage:

Ich bin 24 Stunden pro Woche teilzeitbeschäftigt. Wie viele Urlaubstage stehen mir zu?

Antwort:

In Ihrem Fall werden die fünf Urlaubswochen im Verhältnis zu Ihrer wöchentlichen Arbeitsdauer berechnet.

Die Berechnungsgrundlage lautet: 5 Wochen Urlaub x Anzahl Arbeitsstunden pro Woche. Das Ergebnis gibt Auskunft über den Jahresurlaub in Stunden, nicht in Tagen.

Wenn Sie 24 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, beträgt Ihr Jahresurlaub:

$$5 \times 24 = 120 \text{ Urlaubsstunden jährlich.}$$

Frage:

Ich benötige keine Freizeit, sondern Geld! Kann ich mir meinen Urlaub ausbezahlen lassen, wenn ich ihn nicht beanspruche?

Antwort:

Laut Gesetz muss der Urlaub, der dem Arbeitnehmer zusteht, als Urlaubstag genommen werden. Es ist strikt verboten, den Urlaub durch Geld zu ersetzen.

Nur im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers besteht die Möglichkeit, dass eine Abfindung für die vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht beanspruchten Urlaubstage gezahlt wird. Sie hätten in diesem Falle Anrecht auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden kompletten Monat den Sie gearbeitet haben. Wird die Hälfte eines Monats überschritten, wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezählt.



Vincent JACQUET

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



Iris FREMGEN

Deutsche Grenzgänger
ifremgen@lcgb.lu



Francis LOMEL

Secrétaire général adjoint
Frontaliers français
flomel@lcgb.lu

Allocations familiales et bourses d'études

L'étau se resserre dans le dossier des aides financières

Le 14 juin 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu son jugement dans l'affaire C-542/09 et a condamné le Royaume des Pays-Bas en ce qui concerne la condition de résidence imposée en matière d'aides financières pour études supérieures.

Pour mémoire, cette affaire lancée fin 2009 par la Commission Européenne contre les Pays-Bas contenait plusieurs points de similitude avec les plaintes dont elle a été saisie concernant la loi sur les aides financières entrées en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg depuis octobre 2010.

Comme il fallait s'y attendre, le jugement de la CJUE confirme, en de nombreux points, les problèmes et les inégalités soulevés par le LCGB dès 2010, donc bien avant la réforme des allocations familiales et le vote de la loi sur les aides financières pour études supérieures au Luxembourg.

Malgré les multiples mises en garde du LCGB, le Gouvernement n'a jamais voulu revoir sa position sur ce dossier. Le jugement dans l'affaire C-542/09 devrait maintenant jouer un rôle déterminant pour la suite du dossier des bourses d'études au Luxembourg.

Entre-temps, l'attitude du gouvernement a débouché sur trois conséquences immédiates :

1. Suite à la réforme de la loi sur les allocations familiales, le gouvernement luxembourgeois a introduit une condition de résidence pour l'octroi des bourses d'études afin de compenser, pour les familles des salariés résidents, la perte en allocations familiales. Par l'introduction de cette condition de résidence, les nombreuses familles de salariés frontaliers au Luxembourg se sont vues priver des allocations familiales sans recevoir une compensation quelconque, ce qui a lourdement hypothéqué les finances de leurs ménages et les perspectives d'avenir de leurs enfants.
2. Le Luxembourg se dirige de plus en plus dans cette affaire vers une condamnation pour discrimination devant la CJUE, ce qui pèsera lourdement sur l'image sociale du Luxembourg en Europe.
3. Le gouvernement doit à présent réagir rapidement afin de trouver une solution qui ne remet pas en cause le système des bourses d'études tout en garantissant qu'il n'y ait plus de discrimination due à une clause de résidence.

Au lieu d'attendre une condamnation de la CJUE, le LCGB demande une fois de plus au gouvernement luxembourgeois d'entamer sans délais les premières démarches pour garantir un juste équilibre et un traitement équitable de tous les salariés tant en matière d'allocations familiales que d'aides financières pour études supérieures.

Familienzulagen und Studienbeihilfen

Es wird immer enger im Dossier der finanziellen Beihilfen



Am 14. Juni 2012 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) sein Urteil im Fall C-542/09 gesprochen und das Königreich der Niederlande zur Abschaffung des Aufenthaltsortsklausel in den Niederlanden für den Erhalt von Studienbeihilfen verurteilt.

Der Fall wurde Ende des Jahres 2009 von der Europäischen Kommission gegen die Niederlande eingeleitet und wies mehrere Ähnlichkeiten mit den Beschwerden gegen das im Oktober 2010 im Großherzogtum Luxemburg in Kraft getretene Gesetz über finanzielle Beihilfen auf.

Wie zu erwarten, bestätigt das Urteil des EuGH in vielen Punkten die Probleme und Ungerechtigkeiten, auf die der LCGB bereits seit 2010 hingewiesen hatte, noch vor der Reform der Kinderzulagen und der Abstimmung des erwähnten Gesetzes über die finanziellen Beihilfen für weiterführende Studien in Luxemburg.

Trotz wiederholter Warnungen seitens des LCGB ist die Regierung nicht von ihrer Haltung zu dieser Sache abgewichen. Das Urteil im Fall C-542/09 dürfte nunmehr eine entscheidende Rolle für die weitere Behandlung der Problematik in Luxemburg spielen.

Mittlerweile hat die Haltung der Regierung zu folgenden Konsequenzen geführt:

1. Nachdem das Gesetz über die Familienzulagen reformiert wurde, hat die Regierung eine Aufenthaltsortsklausel für die Zuteilung von Studienbeihilfen eingeführt, um einen finanziellen Ausgleich für die Einbuße der Familienzulagen für die Familien von im Lande wohnhaften Arbeitnehmern zu schaffen. Mit der Einführung dieser Aufenthaltsortsklausel verlieren zahlreiche Familien von Grenzgängern nicht nur ihr Recht auf Familienzulagen sondern bekommen auch keinerlei Ausgleich hierfür. Dies stellt eine erhebliche finanzielle Belastung dieser Haushalte dar und schränkt zudem die Zukunftsaussichten ihrer Kinder ein.
2. Luxemburg setzt sich in dieser Problematik immer mehr einer Verurteilung des EuGH wegen Diskriminierung aus und beschädigt somit erheblich das soziale Image Luxemburgs in Europa.
3. Die Regierung muss nun rasch handeln, um eine Lösung zu finden, die das System der Studienbeihilfen nicht Frage stellt und die gleichzeitig jegliche Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsortes unterbindet.

Anstatt tatenlos auf eine Verurteilung vor dem EuGH zu warten, fordert der LCGB erneut die Luxemburger Regierung dazu auf, unverzüglich erste Maßnahmen zur Gewährleistung einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer sowohl im Bereich der Familienzulagen als auch der Studienbeihilfen zu ergreifen.



Die deutsche und die luxemburgische Rentenversicherung

Am Vormittag des 10. März 2012 organisierte der LCGB zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung in der Europäischen Rechtsakademie in Trier eine Informationsversammlung zum Thema Renten.

Über 300 Interessierte verfolgten die Vorträge von Joachim ENDRES (Deutsche Rentenversicherung) und Siggi FARYS (LCGB) und vielen von ihnen nutzen im Anschluss die Gelegenheit persönliche Gespräche mit den Referenten zu führen.



Die Steuererklärung in Deutschland und Luxemburg als Grenzpendler

Im Anschluss an die Informationsversammlung zum Thema Renten organisierte der LCGB zusammen mit dem Finanzamt Trier am Nachmittag des 10. März 2012 in der Europäischen Rechtsakademie in Trier eine Informationsversammlung zum Thema Steuererklärung in Deutschland als Grenzpendler. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland welches im vergangenen Jahr bekanntlich für Schlagzeilen und viele Fragen bei deutschen Grenzgängern in Luxemburg gesorgt hatte.

Über 300 Interessierte verfolgten die Vorträge von Klaus-Robert BRAUS (Finanzamt Trier) und Siggi FARYS (LCGB) und vielen von ihnen nutzen im Anschluss die Gelegenheit persönliche Gespräche mit den Referenten zu führen.



Siggi FARYS



Joachim ENDRES



Informationsabend in Mettlach-Orscholz

Die deutsche und die luxemburgische Rentenversicherung

Nachdem der LCGB zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung bereits am 27. Januar 2012 mit großem Erfolg in Merzig einen Informationsabend zum Thema Renten organisiert hatte, folgte am 20. April 2012 ein zweiter Informationsabend im Cloef Atrium in Mettlach-Orscholz.

Über 200 Interessierte verfolgten die Vorträge von Joachim ENDRES (Deutsche Rentenversicherung) und Sigi FARYS (LCGB) und vielen von ihnen nutzen im Anschluss die Gelegenheit persönliche Gespräche mit den Referenten zu führen.

Der Informationsabend klang in bester Laune mit einer Renten-After-Party aus. Für Partystimmung sorgte WOLLY von Wolly-Rollings-Disco, der die „alte Mukke“ wieder zurückbrachte.



Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Luxemburg

Wichtige Neuerungen für Grenzgänger

Am 23. April 2012 wurde in Berlin ein neues Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland unterschrieben. Dieses wird am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Der LCGB begrüßt, dass seinen Forderungen, ein neues Doppelbesteuerungsabkommen auszuhandeln, Folge geleistet wurde.

Eine wichtige Neuerung im Doppelbesteuerungsabkommen ist die Regelung der Renten:

Renten aus Luxemburg werden ab Januar 2013 in Luxemburg besteuert.

Momentan werden die Renten im Wohnland versteuert.

Rentner aus Deutschland, die eine Rente aus Luxemburg beziehen, werden gleichgestellt gegenüber Rentner aus Frankreich oder Belgien, die eine luxemburgische Rente beziehen.

Der LCGB wird sich in den kommenden Wochen mit den zuständigen Behörden treffen um die Auslegung sowie die noch ungeklärten Fragen wie z.B. die Übergangszeit zu klären.

Leider wurde hinsichtlich der 19 Tage-Regelung keine Änderung erzielt. Nichtsdestotrotz ist das neue Abkommen zwischen Deutschland und Luxemburg ein Fortschritt!

Für Rückfragen können sich alle betroffenen Personen an unsere LCGB-Büros wenden.

Unterzeichnung des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Luxemburg bei der Staatsvisite in Berlin am 23. April 2012. V.l.n.r.: Luc Frieden Minister für Finanzen und Budget (Luxemburg) und Wolfgang Schäuble Bundesfinanzminister (Deutschland)

(Foto: SIP/Luc Deflorenne)

Sections Longwy et Thionville du LCGB

Réunions d'information pour frontaliers français

« Comment remplir sa déclaration d'impôts 2011 ? »



Le jeudi 8 mars 2012 et le vendredi 9 mars 2012 ont été organisées à Longwy et Thionville deux réunions d'information sur la déclaration d'impôts au Luxembourg.

A cette occasion, Monsieur Patrick VAN LANDEGHEM, expert fiscal de la compagnie Assura s.à.r.l., a communiqué de nombreuses informations et précisions sur ce sujet qui concerne et intéresse les contribuables frontaliers qui furent nombreux. Description du formulaire à remplir, éclaircissements sur certains points et illustrations sous forme d'exemples, le public présent a pu prendre connaissance de nombreuses informations pertinentes pour une situation fiscale optimisée (et s'assurer d'un maximum de gains). Nous vous rappelons que le LCGB offre à tous ses membres une aide et assistance gratuite pour remplir la déclaration d'impôts.

Réunion d'informations à Longwy (8 mars 2012)



Réunion d'informations à Thionville (9 mars 2012)



Vous êtes citoyen de l'Union européenne. Vous envisagez de vous installer au Grand-Duché de Luxembourg? Comment obtenir une attestation d'enregistrement?

L'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés a.s.b.l. (ASTI) et la Confederação da Comunidade portuguesa no Luxemburgo a.s.b.l. (CCPL) viennent d'édition un guide pratique sur les attestations d'enregistrement au Grand-Duché de Luxembourg qui a été revu et corrigé par la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires Etrangères.

Ce guide est disponible en langue française, portugaise et anglaise. Il peut être téléchargé sur le site Internet ou le blog officiel du LCGB. Une version imprimée est également disponible dans les bureaux INFO-CENTER du LCGB.

Sie sind EU-Bürger. Sie haben vor sich im Grossherzogtum Luxembourg niederzulassen? Was müssen Sie unternehmen, um eine Einschreibebebescheinigung (attestation d'enregistrement) zu erhalten?

Die Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés a.s.b.l. (ASTI) und die Confederação da Comunidade portuguesa no Luxemburgo a.s.b.l. (CCPL) haben kürzlich einen praktischen Ratgeber über die Einschreibebebescheinigung (attestation d'enregistrement) im Grossherzogtum Luxemburg veröffentlicht. Dieser Ratgeber wurde von der Direktion für Immigration des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten kontroll auf seine Richtigkeit überprüft und verbessert.

Der Ratgeber ist auf Englisch, Französisch und Portugiesisch erhältlich. Er kann von der LCGB-Homepage und vom offiziellen LCGB-Blog heruntergeladen werden. Gedruckt Exemplare sind ebenfalls in den INFO-CENTER Büros des LCGB erhältlich.

Vous êtes citoyen de l'Union européenne
Vous envisagez de vous installer au Grand-Duché du Luxembourg?

Comment obtenir une attestation d'enregistrement

É cidadão da União Europeia e pretende radicar-se no Grão-ducado do Luxemburgo?

Como obter uma certidão de registo

You are a European Union citizen
Do you plan to settle in the Grand-Duchy of Luxembourg?

How to get a registration certificate

Éditeurs responsables:	ASTI - Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés a.s.b.l. Tél +352 41 83 33-1 - ensemble@astilux.lu - www.astilux.lu	GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG Ministère des Affaires Etrangères
CCPL - Confédération da Comunidade portuguesa no Luxemburgo a.s.b.l.	6, rue René Wanckebach L-2713 Luxembourg	Créé par la loi - www.ccpl.lu



Paul DE ARAUJO

Commission des Résidents
Etrangers (CRE)
pdearaujo@lrgb.lu

29^e Festival des Migrations

Depuis des années, le Festival des Migrations est un rendez-vous incontournable dans l'agenda du LCGB. C'est un week-end 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 29^e édition du Festival des Migrations qui s'est déroulé du 17 au 18 mars 2012 à LuxExpo au Kirchberg. Comme l'année précédente, la Commission des Résidents Etrangers a pu compter sur le soutien et la participation de nombreux secrétaires syndicaux du LCGB.

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 30^e édition du Festival des Migrations en 2013.

29. 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 Vielfältigkeit, Staatsbürgerschaft und Toleranz gefeiert!

Der LCGB hat sich deshalb mit viele Freude und Einsatz angemeldet für die 29. Ausgabe des Festival des Migrations, das vom 17. bis 18. März 2012 in der LuxExpo auf Kirchberg stattfand. Wie bereits im Vorjahr konnte die Ausländerkommission auf die Unterstützung und die Teilnahme von mehreren LCGB-Gewerkschaftssekreteren zählen.

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 2013 für die 30. Ausgabe des Festival des Migrations wiedersehen werden.



Entrevue entre le LCGB et la Ministre de la Famille

En cas de faillite de l'employeur, la CNPF renonce au recouvrement des indemnités de congé parental précédent la déclaration de faillite

Le 23 mai 2012, une délégation du LCGB a rencontré la Ministre de la Famille Marie-Josée JACOBS.

Lors de cette entrevue, la Ministre a informé le LCGB de l'état d'avancement des travaux concernant la transposition de la directive européenne sur le congé parental au droit Luxembourgeois. La Ministre a également mis le LCGB au courant de son intention de favoriser davantage l'éducation des enfants par leurs parents en restreignant les conditions d'attribution de l'allocation d'éducation dans ces cas de figure.

Pour sa part, le LCGB a soulevé le problème des salariés dont l'employeur fait faillite pendant que ceux-ci sont en congé parental: Le Code du Travail stipule que les salariés, qui ne reprennent pas leur travail auprès du même employeur, perdent le droit au congé parental.

L'entrevue a montré que les partenaires s'accordent à considérer que dans un tel cas de force majeure, **il ne peut être question de réclamer au salarié le remboursement de la partie du congé parental pris avant la date de la faillite de l'employeur**. En conséquence, **si la CNPF demande une restitution, il s'agit des paiements concernant la période après la date de déclaration en faillite de l'entreprise** pour laquelle le salarié est indemnisé d'autre part via la législation sur les faillites.

Le LCGB salue cette position socialement responsable de la Ministre de la Famille et de son administration qui protège les victimes innocentes d'une faillite!

Unterredung zwischen dem LCGB und der Familienministerin

Beim Konkurs des Arbeitgebers verzichtet die CNPF auf die Rückerstattung des Elternurlaubsgeldes, das vor der Konkursserklärung ausbezahlt wurde

Am 23. Mai 2012 traf eine LCGB-Delegation die Familienministerin Marie-Josée JACOBS.

Im Laufe der gemeinsamen Unterredung informierte die Ministerin den LCBG über den Fortschritt in Sachen Übertragung der europäischen Richtlinie über den Elternurlaub ins Luxemburger Recht. Sie hat den LCGB ebenfalls darüber ins Bild gesetzt, dass sie die Absicht hat, die Kindererziehung seitens der Eltern durch die Einschränkung der Bedingungen für den Empfang der Erziehungsbeihilfe zu fordern.

Der LCGB wies seinerseits auf ein Problem mit Bezug auf jene Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber während ihres Elternurlaubs Konkurs angemeldet haben, hin. Gemäß dem Arbeitsrecht verlieren jene Arbeitnehmer, die ihre Arbeit nach dem Elternurlaub nicht beim selben Arbeitgeber wieder aufnehmen, das Recht auf den Elternurlaub.

Die Unterredung hat ergeben, dass beide Gesprächspartner der Meinung sind, dass es in solch einem Fall höherer Gewalt **außer Frage steht, dass vom Arbeitnehmer verlangt werden kann, die Beihilfe für den Elternurlaub der vor dem Konkurs des Arbeitgeber in Anspruch genommen wurde, zurück zu erstatten**. Wenn die CNPF eine **Rückerstattung verlangt, dann für die Beihilfezahlungen für den Zeitraum nach dem Datum der Konkursserklärung** des Arbeitgebers, wobei der Arbeitnehmer andererseits im Rahmen der Konkursgesetzgebung entschädigt wird.

Der LCGB begrüßt diese sozial verantwortliche Haltung der Familienministerin und ihrer Verwaltung, welche die unschuldigen Opfer eines Konkurses schützt!



Alain RASSEL

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



PAUL DE ARAUJO

Responsable du service INFO-CENTER,
Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB,
pdearaujo@lcgb.lu



Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail

La position du LCGB vient d'être confirmée par un nouveau jugement, le Ministre du Travail doit agir !

La question du calcul correct de la rémunération en cas d'incapacité de travail se pose depuis l'introduction du statut unique. A ce sujet, des représentants de la fédération industrie du LCGB ont rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT le 16 avril 2012.

Les salariés qui prennent régulièrement du travail la nuit ou le dimanche ont droit au maintien intégral de leur salaire en cas d'incapacité de travail. Certains employeurs, pour la plupart dans le secteur industriel ont arrêté d'inclure les suppléments de nuit et de dimanche prévus dans le plan de travail quand le salarié est malade. Le LCGB a déclaré son désaccord sur cette pratique depuis son application.

Entre-temps plusieurs jugements ont confirmé cette position du LCGB. Sur cette base, les responsables du secteur Industrie ont demandé cette entrevue dans le but d'obtenir une clarification au niveau national.

Comme nous ne disposons actuellement que de juridictions de première instance, les experts du ministère n'accordent pas le caractère de jurisprudence constante aux jugements rendus. Un prononcé en appel est attendu et pourrait éliminer tout flou juridique.

Le Ministre du Travail partage la position du LCGB, mais attend encore une prise de position des fédérations patronales. Si les patrons ne reconnaissent pas les décisions prises, le Ministre du Travail serait disposé à légiférer en la matière. Si tel est le cas, il resterait à définir les termes de la régularité des prestations de travail de nuit et du dimanche.

Le responsable de la politique sociale du LCGB Alain RASSEL, les secrétaires syndicaux du LCGB Carlo WAGENER et Charles HENNICO ainsi que le président de la fédération industrie du LCGB Nico KIEFFER se montrent satisfait du déroulement constructif de l'entrevue et des affirmations claires de la part du Ministre.

Un jugement supplémentaire, qui a été rendu après l'entrevue au Ministère, confirme la position du LCGB. Il stipule que la déclaration de maladie dispense le salarié de la prestation du travail, mais elle ne change en rien l'obligation de l'employeur de payer le salaire intégral dû. Suite à cette nouvelle décision, le LCGB attend des réponses conséquentes du Ministre du Travail et l'abolition du silence actuel des fédérations patronales.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Ein weiteres Urteil bestätigt die Position des LCGB, der Arbeitsminister muss handeln!

In der leidigen Frage um die Berechnung der Entlohnung während einer Krankmeldung bei Arbeitnehmern trafen sich Vertreter des LCGB-Fachverbandes Industrie am 16. April 2012 mit Arbeitsminister Nicolas Schmit.

Arbeitnehmer, welche regelmäßig Nachschichten und/oder Sonntagsarbeit verrichten, sollen die volle Lohnfortzahlung im Falle einer Krankmeldung erhalten. Einige Arbeitgeber, vorrangig aus dem Industriesektor haben seit Einführung des Einheitsstatuts aufgehört, die Sonntags- und Nachtzuschläge welche laut Arbeitsplan geschuldet sind auch auszuzahlen, sobald der Arbeitnehmer sich arbeitsunfähig erklärt. Der LCGB hat von Anfang an klargestellt, dass er diese Interpretation des seit 2008 gültigen Gesetzestextes nicht teilt.

Mehrere Gerichtsurteile haben diese Position des LCGB bereits bestätigt. Die Verantwortlichen des Fachverbandes Industrie haben daraufhin eine Unterredung beim Arbeitsminister beantragt, um landesweit rechtliche Klarheit einzufordern.

Da es sich bisher ausschließlich um Gerichtsurteile aus erster Instanz handelt, erkennen die Experten des Ministeriums den Präzedenzcharakter dieser Urteile noch nicht an. Ein Appellurteil steht in Aussicht und könnte für Rechtsklarheit sorgen.

Der Arbeitsminister teilt die Auffassung des LCGB, wartet jedoch auf eine Stellungnahme der Arbeitgeberverbände. Falls die Arbeitgeber nicht auf die Rechtsprechungen eingehen sollten, ist der Arbeitsminister durchaus bereit eine Gesetzesänderung vorzunehmen. Im Detail bleibt dann lediglich zu klären wie die Regelmäßigkeit der Nacht- und Sonntagsarbeit definiert wird.

Der Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Alain RASSEL, die LCGB-Gewerkschaftssekretäre Carlo WAGENER und Charles HENNICO sowie der Vorsitzende des LCGB-Fachverbandes Industrie Nico KIEFFER zeigten sich zufrieden über den konstruktiven Verlauf der Unterredung und die klaren Aussagen des Arbeitsministers.

Ein weiteres vom LCGB erwirktes Gerichtsurteil, welches nach der Unterredung im Ministerium gesprochen wurde, bestätigt nochmals die Position des LCGB. Die Krankmeldung des Arbeitnehmers entbindet den Arbeitnehmer von dessen Verpflichtung zur Arbeit, nicht jedoch den Arbeitgeber von der integralen Lohnzahlung. Aufgrund dieses Urteils fordert der LCGB ein konsequentes Eingreifen des Ministers und ein Ende des Schweigens seitens der Patronatsverbände.



Ce qu'il faut savoir du PACS au Luxembourg

Impôts :

Un couple PACSé n'obtient **jamais la classe d'impôts 2 sur sa fiche d'impôts**, mais il peut quand même obtenir la classe 2 sur sa déclaration d'impôts.

Pour être imposé en classe 2, les deux partenaires doivent en faire la demande ensemble et doivent avoir été PACSés **du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'imposition** en question.

Congés :

Le PACS est assimilé au mariage pour les **congés extraordinaires**:

Mariage / déclaration de partenariat du salarié	6 jours
Décès du conjoint / partenaire ou d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint / partenaire	3 jours
Déménagement	2 jours
Mariage/déclaration de partenariat d'un enfant du salarié	2 jours
Naissance d'un enfant légitime / naturel reconnu	2 jours
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans	2 jours
Enrôlement au service militaire	1 jour
Décès d'un parent au 2 ^e degré du salarié ou de son conjoint/partenaire	1 jour

Si un même couple se marie après s'être PACSé, il a droit une seconde fois aux 6 jours de congé extraordinaire !!!

Pension de survie :

Le partenaire survivant (et ses enfants) PACSé avec le défunt a les **mêmes droits aux pensions de survie que** s'il avait été **marié** avec le défunt.

Prestations familiales :

Les couples PACSés ont droit aux **chèques service** dans les mêmes conditions que les couples mariés.

Les **enfants du partenaire** vivant dans le ménage sont **comptabilisés pour les allocations familiales** de la même façon que si le couple était marié.

Maladie-maternité :

Le partenariat donne lieu à la **coassurance du partenaire et de ses enfants** au même titre que le mariage.

Validité des partenariats étrangers :

Les partenariats des autres pays **doivent être enregistrés au Grand-Duché** pour y être reconnus. Cet enregistrement doit se faire auprès du Parquet Général de Luxembourg. Les bureaux de consultations du LCGB pourront vous aider dans la démarche.

Toutes les infos ci-dessus ne sont valables pour des partenariats étrangers que s'ils sont également enregistrés au Luxembourg.

Was man über den PACS in Luxemburg wissen muss

Steuern:

Ein gePACStes Paar wird **nie auf seiner Steuerkarte in die Klasse 2 eingestuft**, aber es kann dennoch in Klasse 2 besteuert werden wenn es eine Steuererklärung abgibt.

Um gemäß Klasse 2 besteuert zu werden, muss das Paar gemeinsam den Antrag stellen und **vom 1. Januar bis zum 31. Dezember** des betreffenden Jahres gePACSt gewesen sein.

Urlaubstage:

PACS und Ehe sind mit Bezug auf den **außerordentlichen Urlaub** gleichgestellt:

Ehe / Eintragung der Lebenspartnerschaft des Lohnempfängers	6 Tage
Tod des Ehepartners / Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades des Lohnempfängers oder seines Ehepartners / Lebenspartners	3 Tage
Umzug	2 Tage
Hochzeit / Eintragung der Lebenspartnerschaft eines Kindes des Lohnempfängers	2 Tage
Geburt eines ehelichen / anerkannten unehelichen Kindes	2 Tage
Aufnahme eines Kindes von weniger als 16 Jahren im Hinblick seiner Adoption	2 Tage
Einberufung zum Militärdienst	1 Tag
Tod eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners / Lebenspartners	1 Tag

Wenn ein bereits gePACStes Paar heiratet, hat es ein zweites Mal Anrecht auf die 6 Tage ausserordentlichen Urlaubes !!!

Hinterbliebenenrente:

Hinterbliebene gePACStes Lebenspartner (sowie ihre Kinder) haben das **gleiche Anrecht auf Hinterbliebenenrente wie** hinterbliebene **Ehepartner**.

Familienzulagen:

GePACStes Paare haben unter den gleichen Bedingungen wie verheiratete Paare Anrecht auf **Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung („chèques service“)**.

Kinder des Lebenspartners, welche im Haushalt wohnen, werden **bei der Berechnung des Kindergeldes** in gleicher Art **berücksichtigt** wie bei einem verheirateten Paar.

Krankheit-Mutterschaft:

Aus einem PACS erwächst die **Mitversicherung des Lebenspartners und seiner Kinder** im gleichen Maße wie in einer Ehe.

Rechtsgültigkeit der ausländischen Lebenspartnerschaften:

Ausländische Lebenspartnerschaften **müssen in Luxemburg eingetragen werden** um hier Rechtsgültigkeit zu erlangen. Diese Eintragung wird bei der Generalstaatsanwaltschaft beantragt. Die Beratungsstellen des LCGB können Ihnen hierbei behilflich sein.

Alle vorherigen Auskünfte sind nur gültig für ausländische Lebenspartnerschaften, wenn sie auch in Luxemburg eingetragen sind.

Nouvelle prestation du LCGB MÉDECINE COMPLÉMENTAIRE

Soucieux de continuer à offrir à ses membres un service de qualité, le LCGB a décidé de s'engager, **à partir du 1^{er} septembre 2012** dans le projet pilote en médecine complémentaire d'AIDA, qui a pour but de **rembourser certaines prestations jusqu'ici non couvertes par l'assurance maladie**.

Les modalités du projet pilote ci-dessous sont valables jusque fin 2012. Elles peuvent être révisées pour 2013 sur la base des expériences acquises au courant de cette année.

Que remboursons-nous ?

Actuellement, pour toute consultation d'un ostéopathe, d'un chiropraticien ou d'un diététicien reconnu au Luxembourg, nous remboursons une partie des frais engagés.

Combien remboursons-nous ?

La somme remboursée par consultation sera normalement de **50% du montant de la consultation, mais au maximum 30 €**.

Le nombre de consultations remboursées est limité à un **maximum de 4 consultations par ménage d'assuré et par trimestre**.

Qui est assuré ?

Chaque affilié individuel du LCGB payant la cotisation complète (salarié, chômeur indemnisé, pensionné) du LCGB ainsi que **chaque couple** payant une cotisation familiale respectivement cotisation ménagère **y compris les enfants**.

Comment demander un remboursement ?

En envoyant **l'original de votre facture avec une preuve de paiement** (acquittement, etc.) à l'adresse suivante:

**AIDA action médecine complémentaire
B.P. 1813
L-1018 Luxembourg**

après avoir inscrit le nom de l'affilié, sa relation bancaire et le **matricule national** de la sécurité sociale (ou au moins la date de naissance) au dos de la facture.

Quand serez-vous remboursé ?

Les remboursements se feront trimestriellement, c'est à dire qu'AIDA concentrera toutes les demandes pendant un trimestre et remboursera dans le **mois suivant la fin du trimestre**.

CONTACT

Tél. 26 18 73-13
email: aida@adal.lu
Fax: 26 18 73-14

Neue Dienstleistung des LCGB

KOMPLEMENTAR-MEDIZIN

Um seinen Mitgliedern eine zusätzliche qualitativ hochwertige Dienstleistung zu bieten, beschloss der LCGB **ab dem 1. September 2012** sich dem **Pilotprojekt in Komplementärmedizin der AIDA** anzuschliessen, welcher **verschiedene Leistungen, die nicht von der Krankenversicherung übernommen werden, zurückerstattet**.

Die folgenden Bedingungen des Pilotprojektes sind gültig bis Ende 2012 und können gegebenenfalls für 2013 überarbeitet werden.

Was erstatten wir zurück?

Derzeit erstatten wir Ihnen einen Teil der entstandenen Behandlungs- / Beratungskosten von in Luxemburg anerkannten **Osteopathen, Chiropraktikern oder Ernährungsberatern**.

Wieviel erstatten wir?

Die Rückerstattung beträgt normalerweise **50% des Rechnungsbetrages bis ein Maximum von 30 € pro Konsultation**.

Die Anzahl der erstatteten Rechnungsbeträge ist auf **maximal 4 pro Haushalt und Trimester begrenzt**.

Wer ist versichert?

Jedes **Mitglied des LCGB**, welches den vollen LCGB-Beitrag zahlt (Arbeitnehmer, entschädigter Arbeitsloser, Rentner), sowie **jede Familie** (Mann & Frau), welche den Familienbeitrag oder Haushaltsfrauenbeitrag zahlt, **sowie deren Kinder**.

Wie ist die Rückerstattung zu beantragen?

In dem Sie das **Original Ihrer Rechnung sowie einen Zahlungsbeleg** an folgende Adresse senden:

**AIDA Aktion Komplementarmedizin
B.P. 1813
L-1018 Luxembourg**

Bitte auf der Rückseite der Rechnung folgende Daten angeben: Name des Mitgliedes, Bankdaten und **Sozialversicherungsnummer** (oder das Geburtsdatum).

Wann erfolgt die Rückerstattung?

Die Rückerstattungen erfolgen trimestriel, d.h. AIDA sammelt alle Anfragen während einem Trimester und **erstattet den jeweiligen Betrag am darauffolgenden Monat**.



Assemblée générale 2012

Le 18 avril 2012 a eu lieu la deuxième assemblée générale de l'association « AIDA – Aide et Assistance a.s.b.l. » au siège du LCGB à Luxembourg.

Ayant accueilli la trentaine de délégués représentant les diverses associations constitutives (syndicats et caisses de prévoyance mutuelle), le président Norbert CONTER a fait un tour d'horizon sur l'exercice passé qui a été marqué par la montée en puissance du projet pilote en médecine complémentaire.

Après avoir entendu les rapports usuels et donné les décharges correspondantes (secrétaire, trésorier, etc.), les délégués ont discuté de l'avenir du projet pilote en médecine complémentaire, notamment de la possibilité d'inclure d'autres disciplines que la diététique, l'ostéopathie et la chiropractie dans l'éventail des prestations remboursées par AIDA – Aide et Assistance a.s.b.l. Le Conseil d'Administration a été chargé de continuer à entretenir des contacts avec les organisations représentatives des prestataires.

L'assemblée s'est terminée dans la bonne humeur avec des discussions constructives autour du verre de l'amitié assorti d'une petite collation.



Generalversammlung 2012

Am 18. April 2012 fand die zweite Generalversammlung des Vereins ohne Gewinnzweck „AIDA – Aide et Assistance a.s.b.l.“ in der LCGB-Zentrale in Luxemburg statt.

Nach dem Empfang der rund dreißig Delegierten, welche die einzelnen Vereinigungen dieses Vereins vertreten (Gewerkschaften und Sterbekassen), zog Präsident Norbert CONTER Bilanz über das vergangene Geschäftsjahr, welches vor allem vom Fortschreiten des Pilotprojektes betreffend die Komplementarmedizin gekennzeichnet war.

Nachdem die üblichen Berichte vorgetragen und die entsprechenden Entlastungen gewährt wurden (Sekretär, Kassenwart, usw.), diskutierten die Delegierten anschließend über die Zukunft des Pilotprojektes betreffend die Komplementarmedizin, u.a. die eventuelle Integration anderer Gesundheitsbereiche als Ernährung, Osteopathie und Chiropraxis in die von „AIDA – Aide et Assistance a.s.b.l.“ gedeckten Leistungen. Der Verwaltungsrat wurde damit beauftragt, die Beziehungen zu den Organisationen, die die Leistungserbringer vertreten, weiter zu pflegen.

Die Versammlung wurde in bester Laune mit konstruktiven Diskussionen bei einem Glas und einem kleinen Imbiss abgeschlossen.



Suppression de l'ajustement des pensions au 1^{er} janvier 2013

Epargner sur le dos des retraités même si cela coûte cher ?

« Tout le monde doit contribuer à réduire le déficit du budget de l'Etat, donc les pensionnés aussi ! », tel est l'argument par lequel le gouvernement nous explique pourquoi l'ajustement des pensions au niveau de vie prévu pour le 1^{er} janvier 2013 ne se fera pas. Si à première vue l'argument semble raisonnable, il devient franchement surréaliste quand on le regarde de plus près.

Ce n'est pas l'Etat, mais la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) qui doit supporter la plus grande partie (de l'ordre de 50 millions €) du coût afférent. Or, **la CNAP n'a pas de dettes** et son Fonds de Compensation (FDC) affiche un excédent croissant de quelque 11 milliards €, donc **la suppression de l'ajustement ne fera que gonfler cet excédent du FDC**.

Le gouvernement va donc confisquer à l'économie Luxembourgeoise environ 50 millions € qui serviraient à alimenter la consommation intérieure (mesure préconisée par les experts pour sortir de la crise économique) pour les faire disparaître dans un fonds de réserve. **Voilà un bel exemple de mesure d'épargne inutile et mal ciblée qui à la finale nuit à l'économie !**

Quelle raison pousse donc notre gouvernement à imposer cette étrange mesure à toute l'économie luxembourgeoise? Pour le comprendre il faut se souvenir que les pensions des fonctionnaires, contrairement à celles des salariés du secteur privé, sont directement payées par le budget de l'Etat. Or l'ajustement des pensions des fonctionnaires coûterait environ 16 millions € à l'Etat, et ce sont ces 16 millions là que le gouvernement veut économiser sans le dire !

Le LCGB-Retraités s'insurge contre cette lâche mesure du gouvernement qui, parce qu'il n'a pas été capable de contrôler les coûts salariaux de ses fonctionnaires, punit principalement les retraités du secteur privé dont le pouvoir d'achat a déjà suffisamment souffert à cause d'une crise dont ils ne sont en rien responsables, et qui, pour mériter leur pension, ont dû travailler lors de leur carrière active dans un contexte économique beaucoup plus incertain et aléatoire que les fonctionnaires.



Norry PEIFFER

Président LCGB-Séniors

Abschaffung der Rentenanpassung am 1. Januar 2013

Sparen auf dem Rücken der Rentner, auch wenn gerade das teuer wird?

„Jeder muss zur Senkung des Haushaltsdefizits beitragen, also auch die Rentner!“ So lautet das Argument, mit dem die Regierung uns erklären möchte, weshalb die Renten am 1. Januar 2013 nicht den Lebenshaltungskosten angepasst werden.

Dieses Argument scheint vielleicht auf den ersten Blick vernünftig zu sein, ist aber bei näherer Betrachtung einfach nur absurd.

Nicht der Staat, sondern die nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) muss das Gros (rund 50 Millionen €) der dadurch entstehenden Kosten tragen. **Die CNAP hat aber keine Schulden**, und ihr Ausgleichsfonds (FDC) weist einen Überschuss von rund 11 Milliarden € auf. **Mit der Abschaffung der Rentenanpassung wird dieser Überschuss nur noch größer.**

Die Regierung will also der Luxemburger Wirtschaft rund 50 Millionen € entziehen. Dieses Geld würde den heimischen Konsum steigern (eine Maßnahme, die von Experten zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise empfohlen wird), wird jedoch nach dem Willen der Regierung in einen Rücklagenfonds gesteckt. **Dies ist ein Paradebeispiel für eine unnötige und verkehrte Sparmaßnahme, die letzten Endes der Wirtschaft schadet!**

Wieso also hat die Regierung vor diese eigenartigen Maßnahmen der Luxemburger Wirtschaft insgesamt aufzubürden? Um dies zu verstehen, sei daran erinnert, dass die Renten der Staatsbeamten anders als die Renten der Arbeitnehmer des Privatsektors direkt aus dem Staatshaushalt bezahlt werden. Die Anpassung der Renten der Beamten würde den Staat ungefähr 16 Millionen € kosten, und gerade diese 16 Millionen möchte die Regierung heimlich einsparen!

Der LCGB-Rentnerverband lehnt sich gegen diese feige Regierungsmaßnahme auf. Die Regierung hat sich als unfähig oder unwillig erwiesen, die Lohnkosten der Beamten unter Kontrolle zu halten und möchte ihr Versagen hauptsächlich auf dem Rücken der Rentner des Privatsektors ausbügeln, deren Kaufkraft schon genügend durch eine Krise, die sie jedenfalls nicht verursacht haben gebeutelt wurde und die, um ihre Rente überhaupt zu verdienen, ihr Leben lang in einem weit unsichereren, wechselhafteren Wirtschaftsumfeld als die Staatsbeamten arbeiten mussten.

D'LCGB-SESM Seniore sin op Zell am See gereest

Wéi all Joer hunn d'LCGB-SESM Senioren Ufank Juni 2012 eng gemeinsam Rees organiséiert. Dëst Joer stoung "Zell am See" am Salzburger Land um Programm.

D'Seniore ware stationéiert am 4 Stären Hotel St. Georges, wou mir vun do aus eng Schéeffahrt um Séi gemeet, den héchstens Bierg vun Éisträich, den Groslockner (3790 Meter héich), zu Kaprun d'Hochgebirgstauseen (2400 Meter héich) an d'Stad Salzburg besicht hunn.

Mir hate Chance mam Wieder, d'Sonn huet geschéngt an d'Bierger louchen net an de Wolleken. Allgemeng war et eng flott Rees an d'Seniore waren zefritten an freeën sech schonn op Rees vum nächste Joer.



Assemblée Générale des aînés des 3 frontières

Le comité de pilotage des ainés des 3 frontières comportant des représentants des syndicats CSC (Belgique), CFDT (France) et LCGB (Luxembourg) a tenu son assemblée générale le 22 mai 2012 au siège du LCGB à Luxembourg.

Après que l'animateur de la journée Norry PEIFFER ait souhaité la bienvenue à la trentaine de délégués venus des trois pays, il a accueilli plus particulièrement le président de la FERPA (Fédération Européenne des Retraités et Personnes âgées) Robert RACKÉ. Ensuite, Norry PEIFFER a rappelé que l'année 2012 a été proclamée par l'Union Européenne « Année Européenne du Vieillissement Actif et de la Solidarité entre les Générations ».

Dans son intervention, Robert RACKÉ a mis en avant la notion de protection sociale des travailleurs (ici en particulier celle des travailleurs âgés) en tant qu'investissement productif pour la qualité de vie dans la société. Il déplore qu'aux yeux de la Commission Européenne, le « vieillissement actif » est synonyme de l'« augmentation de l'âge de la retraite » et que la « solidarité entre générations » est synonyme de « garantir les pensions via des régimes contributifs privés ». Il a également expliqué que le vieillissement actif devrait plutôt être promu via des mesures spéciales de protection et d'adaptation de l'environnement professionnel qui permettraient aux personnes âgées de continuer à travailler dans des conditions adaptées à leurs capacités et à leur expérience, tandis que la solidarité entre générations serait mieux matérialisée par un système de répartition (étatique) pour le financement des pensions.

Le débat subséquent aborde des questions particulières à chaque pays ou d'autres faisant l'objet de préoccupations communes à tous les délégués. Il se déroule dans une ambiance vigoureuse et engagée qui démontre, si besoin en était, que l'assistance pratique d'ores et déjà le vieillissement actif!

Dans ses conclusions, l'animateur de la journée Norry PEIFFER, après avoir remercié les intervenants, souligne la foudroyante rapidité avec laquelle change notre société et la met en relation avec l'augmentation des espérances de vie pour démontrer que le vieillissement actif est une absolue nécessité pour la qualité de vie des seniors, mais dont les moyens de réalisation sont malheureusement encore insuffisamment définis. Il espère que la conférence européenne à Chypre qui aura lieu cette année sur le sujet permettra de progresser dans la bonne direction avant d'inviter l'assistance au verre de l'amitié accompagné d'une petite collation qui a permis de clôturer l'assemblée générale dans la bonne humeur.



LCGB-SESM-Seniors

Assemblée générale 2012

Dans son allocation de bienvenue lors de l'assemblée générale du 15 mars 2012, le président du LCGB-SESM-Seniors, Norry PEIFFER, a tiré le bilan de l'année écoulée.

L'année 2011 fut également marquée par les effets de la plus grande crise économique survenue depuis la deuxième guerre mondiale. La crise de la dette en Europe a succédé à la crise financière. La seule réponse des gouvernements européens a été une politique d'austérité visant à assainir les déficits de chaque État avec pour conséquence des mesures d'économie drastiques accompagnées de coupes claires dans le domaine social. La crise produit également ses effets au Luxembourg. À l'instar du reste de l'Europe, les mesures d'économie touchent ici aussi les citoyens qui ne portent aucune responsabilité dans le déficit de l'État. Après l'échec de la tripartite nationale, le Conseil de gouvernement a pris plusieurs décisions inacceptables : manipulation de l'index, manipulation du panier de produits, manipulation du droit du travail, manipulation du temps de travail. C'est en premier lieu la manipulation de l'index qui est inacceptable.

Ensuite, le président a remercié notre collègue Jos KERSCHEN pour avoir longtemps rempli la fonction de trésorier du LCGB-SESM-Seniors après qu'il eut transmis son mandat à Marcel DELTGEN.

Le président national du LCGB Patrick Dury a remercié les LCGB-SESM-Seniors pour le travail accompli en 2011. Après un bref retour sur l'année 2011, le président national de la LCGB s'est penché sur les problèmes nationaux ainsi que sur les chantiers en cours en 2012, tels que la réforme de notre système des pensions et la problématique des 52 semaines de maladie. Les autres thèmes ont été la politique salariale, l'équilibre des finances publiques et le taux de chômage élevé dont tout particulièrement le chômage des jeunes.

Paul DE ARAUJO, Adjoint au Responsable pour la politique sociale du LCGB, a ensuite commenté en détail tous les aspects de la réforme de notre système des pensions en cours.

Le président du LCGB-SESM, Georges Conter, a rendu hommage dans son allocution au travail fourni par les LCGB-SESM-Séniors et les a remercié pour leur engagement inlassable en faveur des membres pensionnés. Georges CONTER s'est ensuite penché sur l'importance de rester membre d'un syndicat lorsqu'on est parti en retraite. Le président du LCGB-SESM a également abordé les problèmes actuels dans la sidérurgie dont notamment la réunion tripartite ayant pour but de négocier le nouvel accord Lux2016 ainsi que l'encadrement des membres du syndicat et le travail syndical au niveau national.

Cette assemblée intéressante s'est clôturée par un dîner dans une ambiance agréable.

Le comité du LCGB-SESM-Seniors se compose du président, Norry PEIFFER, du 1^{er} vice-président, Roger WOHL, du 2^{ème} vice-président, Jean-Marie WEINTZEN, du secrétaire Pierre BALTHASAR, du secrétaire adjoint Pierre JACOBY, du trésorier Marcel DELTGEN et des membres Alex COTTERCHIO, Erny HARSCH, René HERMANN, Jeannot JANKOWSKI, Jos KERSCHEN, Erny KLAUNER, Ben LEGRAND, Vic. MERKER et Nicolas RIES.

Les commissaires aux comptes sont Armand RIES, Charles THILMANY et Nicolas SCHEITLER.

SESM-Senioren

Generalversammlung 2012

In seiner Begrüßungsansprache zog der Vorsitzende der LCGB-SESM-Senoren Norry PEIFFER am 15. März 2012 auf der diesjährigen Generalversammlung Bilanz des abgelaufenen Jahres.

Das Jahr 2011 war weiterhin geprägt von den Auswirkungen der grössten Wirtschaftskrise seit dem 2. Weltkrieg. Auf die Finanzkrise folgte die Schuldenkrise Europas. Die einzige Antwort der europäischen Regierungen war eine Austeritätspolitik um die Haushaltsdefizite der einzelnen Staaten zu sanieren. Sparmaßnahmen mit großen Einschnitten im sozialen Bereich waren die Folge. Die Krise hat ebenfalls Auswirkungen auf Luxemburg. Wie im Rest von Europa treffen auch hier die Sparmaßnahmen nur jene Bürger welche keine Schuld am Staatsdefizit tragen. Nach dem Scheitern der Tripartiteverhandlungen wurden vom Regierungsrat verschiedenen Beschlüsse getroffen welche inakzeptabel sind: Indexmanipulation, Manipulation des Warenkorbes, Manipulation des Arbeitsrechts, Manipulation der Arbeitszeiten. Allen voran die Indexmanipulation ist inakzeptabel.

Anschließend dankte der Präsident dem Kollegen Jos KERSCHEN für seine langjährige Tätigkeit als Kassierer der LCGB-SESM-Senoren nachdem dieser sein Mandat an Marcel DELTGEN abgetreten hatte.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY dankte den LCGB-SESM-Senoren für die im Jahr 2011 geleistete Arbeit. Nach einem kurzen Rückblick auf das Jahr 2011, ging der LCGB-Nationalpräsident auf die nationalen Probleme sowie auf die für das Jahr 2012 anstehenden Baustellen wie die Pensionsreform und die Problematik der 52 Krankheitswochen. Weitere Themen sind die Lohnpolitik, das Gleichgewicht der öffentlichen Finanzen sowie die hohe Arbeitslosigkeit allen voran die Jugendarbeitslosigkeit.

Paul DE ARAUJO, beigeordneter Verantwortlicher für die Sozialpolitik des LCGB, erläuterte anschließend sehr ausführlich die Details der anstehenden Pensionsreform.

LCGB-SESM-Präsident Georges CONTER würdigte in seiner Ansprache die geleistete Arbeit der LCGB-SESM-Senoren und dankte ihnen für ihren unermüdlichen Einsatz im Interesse der pensionierten Mitglieder. Weiter ging Georges CONTER auf die Wichtigkeit ein, als Rentner weiterhin Mitglied einer Gewerkschaft zu bleiben. Die aktuellen Probleme in der Stahlindustrie mit der anstehende Tripartite Sitzung zwecks Verhandeln des neuen Lux2016-Abkommens, die Betreuung der Gewerkschaftsmitglieder sowie die Gewerkschaftsarbeit auf nationalem Niveau waren weitere Themen mit denen sich der LCGB-SESM-Präsident beschäftigte.

Abgeschlossen wurde die interessante Versammlung mit einem Abendessen in gemütlicher Runde.

Der Vorstand der LCGB-SESM-Senoren setzt sich zusammen aus Präsident Norry PEIFFER, 1. Vizepräsident Roger WOHL, 2. Vizepräsident Jean-Marie WEINTZEN, Sekretär Pierre BALTHASAR, beigeordneter Sekretär Pierre JACOBY, Kassierer Marcel DELTGEN und den beisitzenden Mitgliedern Alex COTTERCHIO, Erny HARSCH, René HERMANN, Jeannot JANKOWSKI, Jos. KERSCHEN, Erny KLAUNER, Ben LEGRAND, Vic. MERKER und Nicolas RIES.

Kassenrevisoren sind Armand RIES, Charles THILMANY und Nicolas SCHEITLER.



Résolution de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Un contrat social pour l'Europe

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Reunis au sein de la Confédération européenne des syndicats, nous, dirigeants syndicaux d'Europe, lançons cet appel et proposons un contrat social pour l'Europe.

Nous observons les inégalités croissantes, l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion, le chômage qui explose, la précarité de l'emploi qui affecte surtout les jeunes et un désenchantement grandissant pour le projet européen.

Nous assistons à une augmentation inquiétante du nationalisme, du racisme et de la xénophobie. Cette tendance, aggravée par une concurrence des bas salaires, pourrait mener à un rejet du projet européen que la CES a toujours soutenu.

Nous constatons que l'accord économique et social d'après-guerre qui a conduit à la création de l'Union européenne et du modèle social européen est menacé. Ce modèle social unique a généré des gains considérables pour les citoyens et les travailleurs et nous a permis de surmonter la crise et d'asseoir la prospérité.

Nous affirmons que les droits sociaux fondamentaux doivent avoir la priorité sur les libertés économiques. C'est là l'esprit de la Charte des droits fondamentaux annexée au traité de Lisbonne. Cela doit être souligné dans un Protocole de progrès social à joindre aux traités.

Nous croyons que l'union monétaire doit contribuer au processus d'intégration européenne, basé sur les principes de paix, de démocratie et de solidarité ainsi que sur une cohésion économique, sociale et territoriale. C'est le moyen d'assurer un avenir aux citoyens dans un monde globalisé.

Nous rappelons que l'objectif déclaré de l'UE est le progrès économique et social. La réalisation des objectifs UE 2020 demande des sociétés socialement stables, une croissance économique durable et des institutions financières au service de l'économie réelle.

Nous croyons que c'est au travers du dialogue social que nous serons capables de trouver des solutions justes et efficaces pour répondre à la grave crise à laquelle l'Union est confrontée. Et pourtant, nous constatons malheureusement que l'exercice de la démocratie et le dialogue social sont souvent négligés, attaqués ou affaiblis.

Nous appelons l'UE à se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable. De telles politiques contribueront à développer la confiance des citoyens dans leur avenir commun.

Nous rejetons toutes les politiques qui mènent à une concurrence vers le bas, que ce soit en matière de droits du travail, de salaires, de temps de travail, de sécurité sociale, d'impôts ou d'environnement.

Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics. C'est la raison pour laquelle nous sommes opposés au traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG).

Nous nous inquiétons également de la méthode utilisée pour parvenir au traité TSCG qui a exclu toute participation sérieuse du Parlement européen et des citoyens.

Nous insistons pour que l'UE et ses États membres respectent scrupuleusement les instruments européens et internationaux tels que les conventions de l'OIT, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne révisée, à laquelle l'Union européenne doit adhérer ainsi qu'à son protocole prévoyant un système de réclamations collectives (1995).

Pour toutes ces raisons, nous exigeons un contrat social pour l'Europe. Nous proposons d'en discuter et de nous accorder sur son contenu au niveau tripartite européen.

La Confédération européenne des syndicats estime que les éléments suivants doivent être inclus dans ce contrat social :

Négociations collectives et dialogue social :

Les négociations collectives libres et le dialogue social font partie intégrante du modèle social européen et doivent être garantis au niveau européen et national. Chaque État membre doit mettre en place les mesures de soutien nécessaires ; L'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux national et européen ainsi que leur rôle et leur place doivent être respectés. Il ne peut y avoir d'intervention unilatérale des pouvoirs publics dans les négociations collectives ou les

conventions collectives existantes et la couverture des travailleurs par convention collective doit être développée au maximum ;

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable dès le stade du diagnostic. Les éventuels efforts d'adaptation aux nouvelles situations doivent être répartis selon la capacité distributive de chacun et non pas être supporté par les seuls travailleurs et leurs familles.

Gouvernance économique pour une croissance et des emplois durables :

Des mesures urgentes pour mettre fin à la crise de la dette souveraine et donner à la BCE le rôle de prêteur de dernier ressort permettant ainsi l'émission d'euro-obligations. Des programmes de croissances adaptés à chaque pays doivent être examinés, approuvés et contrôlés en collaboration avec les partenaires sociaux ;

Des politiques européennes pour l'industrie et l'investissement visant à relever les défis économiques et environnementaux, donnant priorité aux investissements dans les infrastructures durables, la recherche-développement, la technologie climatique et les ressources renouvelables. Ces investissements ne doivent pas être inclus dans le calcul des déficits publics ;

Des normes pour garantir un secteur financier réglementé, solide et transparent au service de l'économie réelle ;

Des ressources supplémentaires provenant d'un meilleur usage des Fonds structurels européens, de la Banque européenne d'investissement, d'emprunts obligataires pour le financement de projets et d'une taxe sur les transactions financières adéquate, doivent être affectées à des fins sociales et environnementales ;

Mettre fin aux pressions de l'UE pour libéraliser les services publics qui relèvent de la responsabilité nationale ;

Des salaires décents pour tous pour contribuer à la croissance et à la demande intérieure ;

Une garantie jeunes pour que tous les jeunes d'Europe aient accès à un emploi décent ou à des formations adéquates dans une période de quatre mois à compter du moment où ils se sont inscrits au chômage ou ont quitté l'école ;

Des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires ; lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée ;

Des politiques actives du marché du travail, y compris des initiatives pour soutenir les personnes ayant peu ou pas de liens avec le marché du travail.

Justice économique et sociale :

Une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune et la fin des paradis fiscaux, de l'évasion et de la fraude fiscales, de la corruption et du travail au noir ;

Une action déterminée contre la spéculation ;

Des mesures effectives garantissant à tous les travailleurs l'égalité salariale et l'égalité de droits pour un travail de valeur égale ; les conventions collectives et des salaires égaux doivent s'appliquer à tous, quel que soit le type de contrat, particulièrement dans le cas d'un même lieu de travail ;

La mise en œuvre de politiques pour mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes ;

La fixation des salaires doit rester une compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques et aux systèmes de relations du travail nationaux. Les négociations entre partenaires sociaux au niveau adéquat sont le meilleur outil pour assurer de bons salaires et des conditions de travail correctes ; le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, doit être augmenté de manière substantielle. Quoiqu'il en soit, tous les plafonds salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables ;

L'harmonisation de l'assiette pour l'impôt des sociétés et des taux d'imposition minimum pour les entreprises, éventuellement par l'introduction d'un taux minimum de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

Nous faisons appel aux organisations patronales européennes, aux institutions de l'UE, aux gouvernements nationaux et aux organisations sympathisantes pour engager le débat sur cette initiative de la CES pour un contrat social pour l'Europe.

Un syndicat qui ne rend pas service est un syndicat qui ne sert à rien

Une église qui ne rend pas service est une église qui ne sert à rien, cette maxime qu'un évêque avait jadis employée pour éveiller la conscience de son Eglise peut également s'adapter au syndicalisme. Il serait bon de rappeler à notre société ce qu'un éditorialiste a formulé ainsi : « Nous réussirons seulement là où nous sommes utiles et pas là où nous exploitons. » (Emil Oesch) Ceux qui exploitent sont connus, mais nous syndicalistes sommes-nous utiles ?

La mission d'un syndicat doit se concrétiser dans son action, individuelle ou collective, dans son engagement moderne et innovant dans l'intérêt de tout ce qui touche à l'homme. Un syndicat qui se veut au service des salariés et de leurs familles, met l'Homme au centre, l'homme ou la femme avec son travail, ses capacités, son cœur, son corps et son âme. C'est en tout cas son but et son unique raison d'être.

Quelque soit la situation économique ou sociale il se verra responsable pour sauvegarder autant que possible les emplois, pour promouvoir les valeurs humaines, la qualité de vie des hommes et des femmes, de défendre les acquis sociaux sans prêcher pour autant l'égoïsme privé ou collectif.

Surtout s'il se dit chrétien, un syndicat doit s'engager à fond pour le dialogue social, pour la justice sans partialité, pour la cohésion sociale et surtout pour une solidarité sans faille pour parer à une économie globalisée avec ses atouts et ses dangers. Pour prévoir un avenir stable et si possible meilleur il faudra mettre en commun ce qui nous unit, éviter tout ce qui nous divise, cultiver tout ce qui peut conduire à des changements de mentalité ou de méthode.

Les problèmes en sidérurgie, dans la construction ou dans le commerce, pour ne citer que ceux-là, ne se résolvent pas d'eux-mêmes. Il faut des solutions, des compromis, des accords. Même si le Luxembourg a bien résisté aux crises financières et bancaires, il ne faudra pas oublier leurs victimes.

Même si le Luxembourg n'est pas un pays pauvre, il y a des pauvres, beaucoup trop de pauvres. Même si le Luxembourg et ses syndicats peuvent être fiers des acquis sociaux, il ne faut pas négliger les problèmes actuels, les rentes, le juste partage des biens, le chômage, la politique salariale, la formation et tant d'autres.

Même si le Luxembourg est un pays tolérant, il faut s'opposer résolument à ceux qui cherchent à diviser. Même si les syndicats doivent chercher des accords et désirent sauvegarder la paix sociale, ce ne sera pas à n'importe quel prix.

Même si le Luxembourg reste convaincu d'une Europe unie et sociale, il faudra lutter contre tout nivellation social vers le bas. Pour assurer le bonheur des générations futures il faudra veiller aussi à une formation professionnelle adéquate.

Nous ne réussirons que là où nous sommes utiles à ceux qui nous confient leur avenir social, et nous le serons d'autant plus si nous luttons contre toute exploitation et toute exclusion.

C'est alors que nous pourrons être vraiment fiers de notre LCGB, de ses militants et de ses dirigeants, de ceux d'hier et de ceux d'aujourd'hui.

Le syndicat chrétien LCGB en visite au Vatican

Dans le cadre d'une visite de travail auprès du syndicat italien INAS-CISL, le président national du LCGB Patrick DURY et le secrétaire général adjoint Francis LOMEL ont participé le 16 mai 2012 à une des audiences générales du pape Benoît XVI qui ont lieu les mercredis dans la salle d'audience du Vatican.

Le président national du LCGB a pu profiter de cette occasion pour adresser quelques mots personnels au pape. Les deux représentants du LCGB ont été honorés d'avoir pu participer à cette audience générale du pape qui a constitué l'apogée de leur voyage d'une semaine à Rome.



Die christliche Gewerkschaft LCGB zu Besuch im Vatikan

Der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der beigeordnete Generalsekretär Francis LOMEL nahmen am Mittwoch, den 16. Mai 2012 im Rahmen eines gewerkschaftlichen Arbeitsbesuches bei der Gewerkschaft INAS-CISL an einer mittwochlichen Generalaudienz des Papstes Benedikt XVI in der Vatikanischen Audienzhalle teil.

Es bot sich für den LCGB-Nationalpräsidenten die Gelegenheit einige persönliche Worte an den Papst zu richten. Der Papst-Empfang war für die beiden LCGB-Vertreter eine grosse Ehre und der Höhepunkt ihrer einwöchigen Rom-Reise.



Raymond STREWELE

Aumônier national

De LCGB ass an d'Oktave gepilgert

Och dëst Joer sinn d'LCGB-Memberen an d'Oktave gepilgert. D'Mass vum 12. Mee 2012 war gutt besicht. Den Dag drop hu mir eis wéi all Joer fir d'Oktav-Schlussprëssessioun an der Stad getraff. Et ass dëst eng Tradition déi gefleegt gëtt wou sech laangjäreg Kolleginnen a Kollegen, Frënn a Bekannten erëm gesinn.





Francis LOMEL

Beigeordneter Generalsekretär
Abteilungsleiter Bezirke und Sektionen
flomel@lcgb.lu

Dem LCGB säin Service um Member

Säit e puer Méint schafft d'Equipe vum LCGB un enger regelméisseg Verbesserung vun senger Membersbetreuung. Dem LCGB säin émbenannten INFO-CENTER huet sech d'Membersbetreuung zur absoluter Prioritéit gesat. D'Éffnungszäite vun deenen eenzelne Berodungsplätze sinn esou adaptéiert ginn, fir engem Maximum un Leit d'Méiglechkeet vu Berodung, Informatioun an Ênnerstétzung ze ginn. De Succès vun déser Initiativ weist deen enormen Zouwuess un Clienten. Mir können haut mat Sécherheet soen dat de Schrëtt, fir deels d'Mëttesstonn iwwer eis Diere fir de Public opzemaachen, eng absolut Noutwendegkeet an net méi ewech ze denken ass. Mat der Upassung vun eisen Éffnungszäite bidde mir jidder Salarié sech senger perséinlecher Aarbechtszäit no z'organiséieren an bei Bedarf an eise verschiddene Büroe virzesprechen.

E weidere Punkt ass d'Ariichte vun enger Hotline, wou de Member ronderëm d'Auer, sief et iwwert Telefon sief et iwwert Email, Informatioun erhale kann. Déi ganz Equipe vum LCGB huet sech als Ziel gesat innerhalb vun 48 Stonnen op all Fro e Feedback ze ginn. Och wann et heiansdo emol nach schif geet, schaffe mir un enger permanenter Verbesserung vun all eise Servicer.

An deene verschiddene Büroen vum INFO-CENTER fann Dir professionell ausgebillt Personal, dat lech an Är Suerge à Charge hält. Dës Equipe erhält eng regelméisseg Weiderbildung am Sozial- an Aarbechtsrecht, an der Pensiouns- a Steiergesetzgebung, fir permanent um leschten Informatiounsstand ze sinn an op all Är Froen eng Äntwert kennen ze ginn. De LCGB garantéiert lech Informatioun, Berodung, Ênnerstétzung an Hélfel, dést an deene verschiddene Sprooche wéi Létzebuergesch, Franséisch, Däitsch, Englesch, Portugiesch an Italienesch.

Déi sämtlech Servicer vum INFO-CENTER a zousätzlech praktesch Informatiounen fann Dir an eiser neier Broschür. Dës Broschür ass op Ufro disponibel am gesamte Reseau INFO-CENTER, awer och bei Ärem Gewerkschaftssekretär an Delegéierten. D'Broschür enthält nieft de wichtige Kontaktinformatiounen e klenge Rondgang duerch d'Aarbechtsrecht, Froe mat deenen een dagdeeglech konfrontéiert gëtt, wéi den Aarbechtsvertrag, de soziale Mindestloun, d'Familljenzoulagen, a villes méi.

Säit 2012 huet d'Equipe sech vum INFO-CENTER eng weider Aufgab ginn, an zwar besiche mir regelméisseg déi verschidde Betreiber, wou d'Leit eis kenne léieren an wou si eis direkt mat Froen a Problemer konfrontéieren. Mat enger Persoun, déi een selwer kennegeléiert huet, ass et méi einfach Kontakt opzehuelen a senge Problemer fräie Laf ze loessen, wéi mat enger gesüchtsloser Stëmm. Mir hunn eis fest virgeholl, dës Visitte weider auszebauen a bidden all interesséierte Militanten, Delegéierten an Memberen d'Méiglechkeet direkt mat eis Kontakt opzehuelen fir dat eis Equipe och Däin Betrib besiche kënnt. An désem Kader offréiere mir och proufhalber de mobilen INFO-CENTER. An Zesummenarbecht mam Gewerkschaftssekretär an den jeeweilegen Direktiounen komme mir mat engem Deel vun der Equipe an Däin Betrib a bidde stonneweis Berodungen op denger Aarbechtsplatz un.

Dann wëll ech nach ofschléissend op eis lescht Aktiounen am Beräich vun deene selleche Faillite déi lescht Méint agoen. Do huet eisen INFO-CENTER an Zesummenarbecht mam Gewerkschaftssekretär eng formidabel Aarbecht gelesen. Leider stinn d'Faillite a verschidde Wirtschaftsberäicher émmer heefeger op der Dagesuerdnung. Mir loossen d'Leit mat hire Suergen, mat dem enorme Pabeierkrich net am Reen stoen. Eis Diere sti grouss op. De LCGB assuréiert do e professionelle Service an énnerstétzt déi Leit an hier Familljen, déi dee Moment mat engem grousse Fragezeichen iwwert hier Zukunft verzweit alleng do stinn. Och no dem administrativen Opwand bleiwen dës Leit fir eis keng Dossiersnummer, nee mir versichen se bis zu engem berufflechen Neufank ze begleeden.

Un déser Stell wëll ech déi wichteg a wäertvoll Aarbecht, déi d'Equipe vum INFO-CENTER dagdeeglech leescht, héich énnersträichen a jidder Eenzelnem – dem Pol, Maria, Raf, Michèle, Astrid, Paola, Sonia, Shirley, Tania, Iris – an all deenen Éierenamtchen, déi ass enorm énnerstétzten, am Numm vun eis alleguerten e ganz ganz grousse Merci ausschwätzen.

NOUVELLE BROCHURE « INFO-CENTER » DU LCGB : Paramètres sociaux valables à partir du 1^{er} janvier 2012 (indice 737,83)

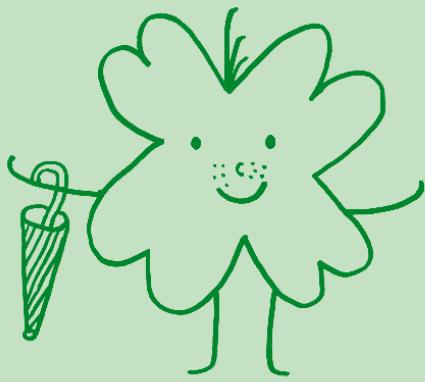
La nouvelle brochure du LCGB contient toutes les informations utiles sur les bureaux INFO-CENTER du LCGB et les paramètres sociaux actuels relatifs à la sécurité sociale et le droit du travail. Elle est disponible sur notre site Internet www.lcgb.lu et sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB.



NEUE LCGB-BROSCHÜRE „INFO-CENTER“: Soziale Parameter gültig ab 1. Januar 2012 (Index 737,83)

Die neue 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 kann auf unserer Internetseite www.lcgb.lu heruntergeladen werden und ist in gedruckter Form in den INFO-CENTER-Büros des LCGB erhältlich.





Kléiblat-Club

Ween kann Member am Kléiblat-Club ginn a wat kréien déi Jonk gebueden?

De Kléiblat-Club adresséiert sech un Kanner am Alter tëschent 4 an 14 Joer. Bis elo konnten némmen déi Kanner an den Kléiblat-Club goen, deenen hir Elteren Member am LCGB sinn. Mee lo ass den Kléiblat-Club op. **Jiddwer Kand kann Member ginn.**

De Kléiblat-Club ass **gratis** fir déi Kanner, deenen hir Eltere Member am LCGB sinn. Fir déi di nach net Member si kascht et en klenge Bäitrag vun **5 Å** d'Joer. Des minimal Zomm ass w.e.g. ze iwwerweisen op de Konto KBLX LU16 7050 5310 4650 6000.

All Kand kritt seng perséinlech Memberskaart a ka vun all den Aktivitéite profitéieren, déi de Kléiblat-Club offréiert:

- Ausfluch a Fräizäitparken
- Bastelnomëttega
- Concoursen
- Kléibliedchen (Zeitung vum Kléiblat-Club mat villen interessanten Artikelen)
- Zesumme schaffe mat verschidde Jugendorganisatiounen

Dofir zéckt net a melit Äert Kand nach haut am Kléiblat-Club un:

**LCGB c/o Laurinda GOUVEIA
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
Fax: 49 94 24 49
E-mail: Igouveia@lcgb.lu**



Kléiblat-Club

Dagesausfluch an den Walygator op Metz

De 1. September 2012 organiséiert de Kléiblat-Club en Dagesausfluch an de Walygator op Metz.

Et geet moies um 9:30 Auer um Parking Bouillon Hollerich fort, wou mer dann op de Parking Gare zu Diddeleng fueren.

Vun do aus fueren mer dann all zesummen um 09:55 Auer mam Bus fort. Géint 18.00 Auer maache mer eis op de Réckwee, iwwer Diddeleng esou datt mir fir 19.30 Auer erëm um Parking Bouillon zu Hollerich wäerte sinn.

De Préis pro Persoun ass **40 €** (Bus an Entrée). Iwwerweist des Zomme w.e.g. op de Konto **CCPL LU11 1111 1746 8080 0000**.

Gees Du gären mat, da mell Dech bis spéitstens de 24. August 2012 un, andeems Du den Umeldeformular zeréck schécks.

UMELDEFORMULAR DAGESAUSFLUCH WALYGATOR

Numm/Virnumm:

Adresse:

Uertschaft:

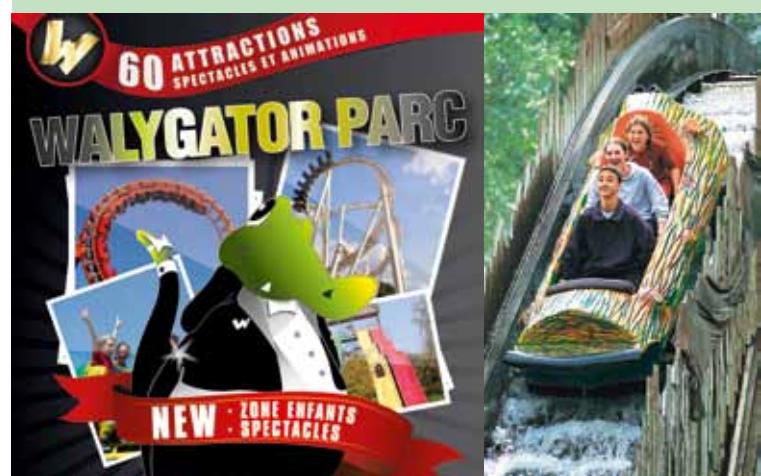
Tel.:

Ech mellen **Persounen** un fir den **01. September 2012**.

..... **Erwuessener**

..... **Kanner ènnert 4 Joer**

W.e.g. zeréck schecken un
LCGB c/o Laurinda GOUVEIA
B.P. 1208, L-1012 Luxembourg
Fax: 49 94 24 49, E-mail: Igouveia@lcgb.lu



LCGB-Sektioun Diekirch Ausfluch op Kirrwiller

Samschdeg, den 22. September 2012

Départ'en/Arrêt'en vum Bus:

8:45 Auer	Gare – Dikrech
8:55 Auer	Daichwisen – Ettelbreck
9:30 Auer	P+R – Howald
12:00 Auer	Arrivée zu Kirrwiller Mettegiessen am Restaurant "Le Majestic"
15:45 Auer	Show

Prais pro Persoun: 75 €

Iwwerweisung op de Kont vun der Sektion Dikrech

BCEE LU63 0019 3000 1237 0000

W.e.g. ummelden bis den 10. September beim Anita NICKTS um Tel. 993146 oder beim LCGB Ettelbreck um Tel. 81 90 38 – 20.



Section Dudelange du LCGB Visite de la Photokina et Shopping Tour à Cologne

Samschdeg, den 22. September 2012

La section Dudelange du LCGB t'invite à participer à la visite de la Photokina à Cologne.

Programme

6h30	Départ à Kayl – Arrêt du Brill
7h00	Départ à la Gare Central de Dudelange Cafés et Croissants servis dans le Bus
10h00	Visite de la Photokina à Cologne
15h00	Shopping Tour à Cologne
18h00	Retour vers Dudelange
20h30	Arrivée à Dudelange
20h45	Arrivée à Kayl

Pour pouvoir organiser au mieux notre visite, je te prie de bien vouloir nous confirmer ta participation jusqu'au 1er septembre 2012 au plus tard à Monsieur Gaston MEYER au numéro GSM +352 661 154 477.

Les frais de participation de 35 € sont à virer sur le numéro de compte DEXIA-BIL LU68 0022 1172 0170 0000 avec la mention : « Photokina ».



LCGB-Sektioun Miersch Croisière op Saarburg mam Schéff MS Marie Astrid

Samschdeg, den 15. September 2012



Programm

9:00 Auer	Depart mam Bus zu Miersch op der Méchelsplatz
10:00 Auer	Départ mam Schéff zu Gréiwemaacher (Quai Marie Astrid)
12:00 Auer	Gemeinsam Mëttegiessen um Schéff
15:30 Auer	Zu Saarburg stinn eis 2 Stonnen zur fräier Verfüngung
17:30 Auer	Depart mam Schéff vu Saarburg aus op Gréiwemaacher
18:00 Auer	Gemeinsam Nuechtiessen um Schéff
19:30 Auer	Vun Gréiwemaacher aus fuere mir mam Bus zeréck op Miersch
20:30 Auer	Arrivée zu Miersch op der Méchelsplatz

Menüskaart fir d'Mëttegiessen

Erwuessener: Fain Gemëszopp / Kallefsbrot „Prince Orloff“/ Groussmamms-Taart mat Glace

Kanner: Zopp / Paschtéit / Dessert

Menüskaart fir d'Nuechtiessen

Garnéierten Teller mat réi a gekachten Ham, Fritten an Zalot

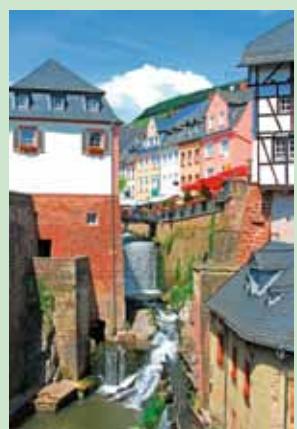
Mellt lech w.e.g. un um Handysnummer +352 621 243 443 oder per Email op der Adresse aldric.brune@tmt.com.

Präis fir Sektiounsmitberen a Partner: 35 €

Präis fir d'Kanner vu Sektiounsmitberen: 25 €

Präis fir aner Sektiounsmitberen a fir Netmitberen: 87 €

Iwwerweist w.e.g.
dës Zomm op de Konto
CCRALULL
LU39 0000 0114 6034
bis spéitstens Dënschdeg,
de 25. Juli 2012 (Iwwerwei-
sung ass definitiv Umeldung).
Fir wieder froe kënnt
dir de Roger LUTGEN
um Handysnummer
+352 621 715 538
kontaktéieren.



LCGB-Sektioun Atert

Fëscherdag 2012

Et ass elo schonn eng flott Gewunnecht ginn fir all Joer erem e puer gemittlech Stonnen an der Natur änner Kollegen ze verbréngen an dofir treffe mir eis wéi gewinnt den **22. Juli um 7:30 Auer um Weier**

Mechelbaach zu Ierpeldeng bei Ettelbréck.

Et as kee Präisfeschen, et geet just em de Spaass.

De Permis fir de ganzen Dag ze fësche kascht 18 €.

Am Règlement vum Weier sinn erlaabt: Mielmueden, Fleeschmueden, Beielarven (kritt een um Weier).

Net erlaabt sinn: Ellercher, Lëffel, Plastik, asw.

Als Mëttegiesse ka bestallt ginn:

Menu 1: Fierkelshämchen mat Fritten an Zalot, Dessert a Kaffi (20 €)

Menu 2: Ham mat Fritten an Zalot, Dessert a Kaffi (20 €)

Selbstverständlech sidd dir och wëllkomm um lesse wann dir net fësche kommt!!!

Umelle w.e.g. bis spéitstens de 15. Juli 2012 beim Gast RAPOSO um Telefonsnummer +352 23 62 05 53 (no 18:00 Auer) oder beim Jean POULL um Telefonsnummer +352 23 62 19 35 an ugi wéi vill Fëscher a / oder wat fir e Menu: 1 oder 2.

Bezuelt gëtt um Weier beim Jean POULL.

Bis dohin an hoffentlech bei guddem Wieder a gudden Laun!



D'LCGB-Sektioun Wooltz war traditiounsgeméiss vertrueden um Génzefest 2012 zu Wooltz

Och dëst Joer war dem LCGB seng Woolzter Sektioun mat engem Won um Ëmzuch vum 64. Génzefest present an huet den dausende vu Leit, déi deen Dag de Wee op Wooltz fonnt hunn, d'Handwierk vum "Lederbarong" kënne weisen.

Zénter 1948 gëtt dëst Fest all Joer op Päischtméinde organisiert, ee Fest wat dëst Joer ennert dem Zeeche vu "60 Joer Woolzter Festival" stoung a wou eng ronn 40 Themenween a Fousstruppen drun deel geholl hunn.

LCGB-Sektioun Wooltz Virowend vun der I. Mee-Feier 2012

Um Virowend vum 1. Mee 2012 hunn d'Komiteesmembere vun der LCGB-Sektioun Wooltz eng Gerbe beim Monument National de la Grève néiergeluecht. Duerno hunn si an der Owesmass deene verstuerwene Memberen erënnert.



LCGB-Bezierker Norden, Osten-Zentrum a Süden

Informationsversammlungen iwwert d'Steiererklärunge fir d'Joer 2011

Den 13., 14. an 15. Mäerz huet de LCGB an sege dréi Bezierker Norden, Osten-Zentrum a Süden Informationsversammlungen iwwert d'Steiererklärung 2011 organiséiert.

Ob dése gutt besichtete Informationsversammlunge konnt all interesséiert Persoun vun eisem Expert Siggi FARYS praktesch Informatione rondrém d'Steieren zu Lëtzebuerg an d'Ausfälle vun de Steiererklärungsformuläre kréien.

Mir profitéieren och vun déser Geléigenheet fir nach eemol drunn ze erënneren datt all eis Membere vum LCGB gratis Rot an Hëllef fir d'Ausfälle vun hire Steiererklärunge gebuede kréien.

Informationsversammlung Süden (13. Mäerz 2012)



Informationsversammlung Norden (14. Mäerz 2012)



Informationsversammlung Osten-Zentrum (15. Mäerz 2012)



Generalversammlung Düdelingen

Auch auf der diesjährigen Generalversammlung wurde hervorstrikchen, dass das LCGB-INFO CENTER in Düdelingen im Durchschnitt von 4 bis 5 Leuten am Tag besucht wird. Neue Öffnungszeiten wurden im April eingeführt und die Steuererklärungen werden nun für alle LCGB-Mitglieder kostenlos ausgefüllt. Darüber hinaus sollen die Dienstleistungen des LCGB-INFO CENTER auch im Laufe des Jahres auf größeren Veranstaltungen wie zum Beispiel den verschiedenen Braderien in Form einer handlichen Broschüre besser bekannt gemacht werden.

Im Sektionsvorstand hat der bisherige Sektionssekretär Fränk RIPPINGER vom langjährigen LCGB-Militanten Henri DUNKEL das Amt des Sektionspräsidenten übernommen. Neue Sektionssekretärin ist Viktoria-Luise HOFFMANN.



Generalversammlung Dippach

Auf der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Dippach strich Sektionspräsidentin Gaby SCHAUL-FONCK hervor, dass die Sektion im vergangenen Jahr von 150 auf 177 Mitglieder gewachsen ist. Die Sektion wird sich weiterhin kämpferisch zeigen und in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für die sozialen Errungenschaften kämpfen.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY strich seinerseits hervor, dass vor allem Lösungen für die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden müssen.





LCGB Kléiblat-Club

**De LCGB Kléiblat-Club ass mat engem Stand, ob der Braderie zu Esch den 14. Juli 2012
an ob der Braderie an der Stad den 3. September 2012 vertrueden.**

All Kand dat eis besiche kénnt kritt e klenge Cadeau.



Kléiblat-Club

De LCGB war an d'Phantasia- land op Brühl gefuer

De 5. Mee 2012 ass de Kléiblat-Club mat 160 Leit an d'Phantasialand op Brühl gefuer. Trotz schlechtem Wieder konnt sech Grouss a Kleng ee ganzen Dag laang op alle Spiller vum Park améséieren a frott Stonnen am Park verbréngen. Um Enn vum Dag war d'Begeeschterung grouss an, obwuel d'Middegkeet grouss war, hätt jiddereen nach Loscht op méi gehat.



LCGB-Sektioun Beetebuerg

Den LCGB op der Braderie zu Beetebuerg

D'LCGB-Sektioun Beetebuerg huet den 9. Juni 2012 mam LCGB Info-Stand op der Beetebuerger Braderie deelgeholl.

Vill Leit konnten sech iwwer de LCGB an seng Aktivitéiten informéieren. D'Kolleginnen a Kollege vun der LCGB-Sektioun Beetebuerg freeën sech iwwer dee flotte Succès. Een häerzleche Merci un all déi Leit déi deen Dag komm sinn.



WSA

D'Beroder vum LCGB INFO-CENTER waren op Visite

Den 17. Februar 2012 waren d'Beroder vum LCGB INFO-CENTER zesumme mam bägeuerdnete Generalsekretär Fränz LOMEL op Visite um Site vum fréier US-Arméicamp WSA téscht Diddeleng a Beetebuerg fir sech do ee Bild iwwert de geplangte Logistikprojet kënnen ze maachen.

Déi regelméisseg Betriebsvisite vun den INFO-CENTER Beroder sinn Deel vum LCGB sengem Asaz fir de Service um Member nach besser an nach méi no um Salarié ze gestalten. Weider Visite sinn schonn geplant.



LCGB et INAS-CISL

Visite de travail à Rome

Dans le cadre de la visite de travail à Rome du Président national du LCGB Patrick DURY et du Secrétaire général adjoint Francis LOMEL a eu lieu une entrevue avec les syndicats italiens CISL (« Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ») et INAS (« Istituto Nazionale Assistenza Sociale ») - CISL le 17 mai 2012.

Du côté des syndicats italiens y participèrent Sante MARZOTTO, Vice-président d'INAS-CISL, Andrea MONE, Responsable de la politique européenne de CISL ainsi que Renzo BELLINI, Département international de CISL.

Dans une ambiance amicale, la future collaboration entre les syndicats (par le biais de réunions régulières) ainsi que les bonnes relations bilatérales entre l'Italie et le Grand-Duché de Luxembourg étaient à l'ordre du jour.

Nous voudrions inviter tous nos amis italiens au Luxembourg à profiter de la mise à disposition d'un service de consultation sociale en langue italienne par notre collègue Mario PADUANELLI d'INAS-CISL (2x par mois, l'après-midi de 14.00 à 16.00 heures soit dans nos bureaux à Luxembourg soit à Esch-sur-Alzette).



D.g.à.d. / V.l.n.r. : Francis LOMEL (Secrétaire général adjoint / Beigeordneter Generalsekretär LCGB), Mario PADUANELLI (Coordonateur européen / Koordinator für Europapolitik INAS-CISL), Luigi GUIDOTTI (Responsable Européen INAS Rome / Verantwortlicher für Europapolitik INAS Rom), Andrea MONE (Responsable Européen / Verantwortlicher für Europapolitik CISL), Patrick DURY (Président national du LCGB / Nationalpräsident LCGB), Renzo BELLINI (Département International / Abteilung Internationales CISL), Sante MARZOTTO (Vice-président / Vizepräsident INAS-CISL).

AGENDA 2012

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft
14. Juli 2012	8:30	LCGB-Stand op der Journée française zu Esch/Uelzecht	Esch/Uelzecht
22. Juli 2012	7:30	LCGB-Sektioun Aertet: Fëscherdag 2012	Weier Mechelbaach, Ierpeldeng bei Ettelbréck
28. Juli 2012	8:00	LCGB-Stand op der Braderie zu Diddeleng	Diddeleng
1. September 2012	9:30	Kléiblat-Club: Dagesausfluch an den Walygator op Metz	Walygator, Metz
15. September 2012	9:00	LCGB-Sektioun Miersch: Croisière op Saarburg mam Schéff MS Marie Astrid	Quai Marie Astrid, Gréiwemaacher
22. September 2012	6:30	LCGB-Sektioun Diddeleng: Visite vun der Photokina zu Köln mat Shopping Tour	Photokina, Köln
22. September 2012	8:45	LCGB-Sektioun Diekirch: Ausfluch an den Royal Palace op Kirrwiller	Royal Palace, Kirrwiller
24. September 2012		LCGB-Sektioun Jonglënster: Lénster Maart	Jonglënster
7. Oktober 2012	15:00	LCGB-Sektioun Vichten: Thé Dansant	
13. Oktober 2012	19:00	LCGB-Sektioun Habscht: Hierkenowend	Centre polyvalent, Habscht
29. Oktober 2012		LCGB-Sektioun Kauneref: Traïpenowend	
7.-8. November 2012		Rentnerseminär	CEFOS, Réimech
9. November 2012		Generalversammlung ACAP	
7. Dezember 2012	19:00	Generalversammlung LCGB-Sektioun Habscht	Centre polyvalent, Habscht
15. Dezember 2012		LCGB-Sektioun Jonglënster: Soirée mam Jemp Schuster	Centre culturel Anc. Ecole primaire, Jonglënster

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

Rom zu jeder Jahreszeit

Bed and Breakfast mit zentraler Lage im Wohnviertel GARBATELLA (zwischen Pyramide und Basilica von S. Paolo). Liegt ganz nahe an Bus und U-Bahnstation, circa 10 Minuten vom Stadtzentrum entfernt.

Ausstattung

- Zimmer für 2 Personen
- Doppelbett oder 2 Einzelbetten
- Bad zur Verfügung inklusive Hand- und Badetücher
- TV und Klimaanlage im Zimmer
- Preis pro Übernachtung mit Frühstück: 90 € (2 Personen) bzw. 70 € (1 Person)



Anreise

- Ab Flughafen Leonardo Da Vinci (Fiumicino) per Zug dem Hinweisschild „AI TRENI“ folgen, Fahrtrichtungen Statione Termini, aussteigen bei Ostiense, Taxi oder Bus Nr. 715 nehmen bis Circonvallazione Ostiense.
- Ab Flughafen Ciampino, Taxi nehmen oder Bus der Fluggesellschaft bis Bahnhof Termini. Von Termini per U-Bahn Linea B, Fahrtrichtung Laurentina, aussteigen bei Garbatella.

Auskunft

In Rom:	In Luxembourg:
Signora BARBARA MULLER	Frau M. BOTZEM-MULLER
Via Ciriaco d'Ancona, 18	18, rue Paul Binsfeld
I-00154 ROMA	L-8119 BRIDEL
Tel/Anrufbeantworter	Tel: +352 33 88 54
und Fax: +39 0657 55 828	Fax: +352 33 57 21

In Luxembourg:

LE BON PLAN pour accéder à votre logement



Prêt au logement. Nos conseillers vous guident pour déterminer avec vous la formule de financement la plus adaptée à votre projet de logement. Plus d'informations sur www.bcee.lu ou tél. (+352) 4015-1.



Banque et Caisse d'Épargne de l'Etat, Luxembourg, établissement public autonome, 1, Place de Metz, L-2954 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B 30775

Départ en retraite de Madame Maria RIBEIRO DA COSTA SIMOES

Le 1^{er} mai 2012, une des femmes de ménage travaillant pour le LCGB, Madame Maria RIBEIRO DA COSTA SIMOES, est parti en retraite. Quelques jours avant son départ, le président national du LCGB Patrick DURY a profité de l'occasion pour remettre une belle corbeille à Madame RIBEIRO DA COSTA SIMOES afin de la remercier pour le bon travail qu'elle a effectué pendant 14 ans au LCGB.

Nous tenons à souhaiter à Madame RIBEIRO DA COSTA SIMOES pour sa pension bien méritée de nombreuses années de bonheur et de bonne santé, entourée de sa famille et de ses amis.



FERMETURE DES BUREAUX INFO-CENTER DU LCGB PENDANT L'ÉTÉ

Luxembourg, Esch/Alzette :	15 août 2012 (Assomption) et 3 septembre 2012 (Braderie à Luxembourg)
Merzig :	Du 21 juillet 2012 au 15 août 2012
Ettelbrück, Trèves :	Du 28 juillet 2012 au 3 septembre 2012
Differdange, Dudelange, Thionville, Wasserbillig :	Du 1 ^{er} août 2012 au 3 septembre 2012

PERMANENCES INFO-CENTER PENDANT L'ÉTÉ

Luxembourg :	Du lundi au vendredi (8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00), sauf le mercredi après-midi
Esch/Alzette :	Du lundi au vendredi (8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00), sauf le mercredi après-midi

SCHLIESUNGSTERMINE DER LCGB INFO-CENTER BÜROS IM SOMMER

Luxemburg, Esch/Alzette:	15. August 2012 (Maria Himmelfahrt) und 3. September 2012 („Braderie“ in Luxemburg)
Merzig:	Vom 21. Juli 2012 bis zum 15. August 2012
Ettelbrück, Trier:	Vom 28. Juli 2012 bis zum 3. September 2012
Differdingen, Dü- delingen, Thionville Wasserbillig :	Vom 1. August 2012 bis zum 3. September 2012

INFO-CENTER BEREITSCHAFTSDIENST IM SOMMER

Luxemburg:	Von Montag bis Freitag (8 Uhr 30 – 12 Uhr und 13 Uhr – 17 Uhr), außer Mittwoch Nachmittag
Esch/Alzette:	Von Montag bis Freitag (8 Uhr 30 – 12 Uhr und 13 Uhr – 17 Uhr), außer Mittwoch Nachmittag

Concours / Gewinnspiel



Combinez les chiffres contenus dans les soleils avec trois des quatre opérateurs arithmétiques de base (addition, soustraction, multiplication et division) dans un calcul arithmétique qui donne le résultat 2 !

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 23 septembre 2012 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschrëtt » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à mschou@lcgb.lu.

Verbinden Sie die Zahlen in den Sonnen so mit drei der vier Grundrechenarten (Addition, Subtraktion, Multiplikation, Division), dass am Ende 2 herauskommt!

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 23. September 2012 an folgende Adresse: „Soziale Fortschrëtt“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxemburg oder eine E-Mail an: mschou@lcgb.lu.

Le prix à gagner:
deux radioréveils.
Bonne chance!



Zu gewinnen gibt es
zwei Radiowecker.
Viel Glück!



Réponse du Soziale Fortschrëtt n° 02/2012

(« Combien de différences y-a-t-il entre les deux images ? ») :

Il y a 7 différences entre les deux images.

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt n° 02/2012“

(„Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder?“):

Es gibt 7 Veränderungen zwischen dem oberen und unteren Bild.

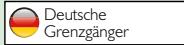
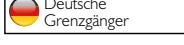
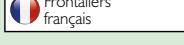
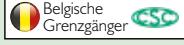


Gewonnen haben / Gagnants :

Tania KREMER SOSSONG (Bissen)

Sacha METZLER (Lamadelaine)

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS

	Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
LUXEMBOURG (L-1351) 11, rue du commerce ✆ +352 49 94 24-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
ESCH/ALZETTE (L-4132) 1-3, Grand-rue ✆ +352 54 90 70-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
ETTELBRUCK (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy ✆ +352 81 90 38	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00		08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	
 MERZIG (D-66663) Hochwaldstrasse, 30 ✆ +49 (0) 68 61 93 82-310 ✆ +352 49 94 24 401	nach Termin-vereinbarung	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00 Jeden 1. Dienstag im Monat nach Termin-vereinbarung 17h00 – 20h00	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	
 TRIER (D-54295) Schönbornstrasse 1 ✆ +49 (0) 65 19 91 41-307	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	
 THIONVILLE (F-57100) 1, place Marie Louise ✆ +33 (0) 38 28 64-070	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
 ARLON, BASTOGNE, MALMEDY ARLON – 1, rue Pietro Ferrero ✆ +32 (0) 63 24 20 40 E-mail: p.conrotte@acv-csc.be BASTOGNE – 12, rue Pierre Thomas MALMEDY – 39, route de Falize					ARLON: tous les matins de 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00 BASTOGNE: tous les mardis de 18h00 à 19h30 MALMEDY: tous les mardis de 14h00 à 18h00	
 ST. VITH Klosterstrasse 16 ✆ +32(0)87 85 99 32 E-mail: bwagner@acv-csc.be	14h00 – 18h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 11h00	09h00 – 12h00 14h00 – 18h00	
DIFFERDANGE (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) ✆ +352 58 82 89 – René FLENGHI GSM: +352 621 276 075 E-mail: burdfff@pt.lu		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00
DUDELANGE (L-3450) 7-9, rue du commerce – Résidence Roxy ✆ +352 51 19 61 – Astrid ROLZ E-mail: arolz@lgb.lu			09h30 – 11h45		09h30 – 11h45	
WASSERBILLIG (L-6601) Place de la Gare ✆ +352 74 06 55 – Astrid ROLZ E-Mail: arolz@lgb.lu <u>Consultas em lingua portuguesa</u> GSM: +352 621 262 010 – Reinaldo CAMPOLARGO E-Mail: camporei@pt.lu		09h00 – 12h00			17h30 – 19h30	
WILTZ (L-9544) 2, rue Hannelanst ✆ +352 95 00 89 – Emile GASPAR			14h30 – 16h30			



Ensemble,
pour votre cause.

Si vous avez des affaires juridiques
au Portugal, comptez sur nous.

Rendez-vous par téléphone:
(+352) 49 94 24 – 444
ou par e-mail:
advogal@lcgb.lu

Dans les locaux du LCGB, le
dernier vendredi de chaque
mois, sauf en juillet, août et
décembre.