

SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°3 / 2013



**Plus de sauvegarde
sociale pour le secteur
privé !**

**Mehr soziale Absicherung
für den Privatsektor!**

Sommaire

n°3/2013



- 3-4** L'avenir du modèle social luxembourgeois / Die Zukunft des luxemburger Sozialmodells
5-8 Elections sociales 2013 / Sozialwahlen 2013



- 9-26** Actualité / Aktualität
27-50 Coin des entreprises / Aus den Betrieben
54-56 Sécurité Sociale / Soziale Sicherheit
56 Frontaliers / Grenzgänger
51-53 LCGB INFO-CENTER
57-60 Coin de la CRE
61 LCGJ
62 Femmes / Frauen
63-64 Pensionnés / Rentner
65 International / Internationales
67-72 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Editeur:
LCGB

Président:
Patrick DURY

Rédacteur responsable:
Christophe KNEBELER

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

Photo couverture:
Mandy NOESEN

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 €

ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013

JE VAIS
VOTER



L'avenir du modèle social luxembourgeois



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Le 20 juin 2013, le LCGB invite à une table ronde ayant pour sujet « Le modèle social luxembourgeois de demain » qui aura lieu à la Rockhal à Esch/Belval.

Sur le podium seront réunis le Premier Ministre et Ministre d'Etat Jean-Claude JUNCKER, la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle Mady DELVAUX-STEHRES, le Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT, le président de l'UEL Michel WURTH ainsi que le vicaire général et président exécutif de la Fondation Caritas Luxembourg Erny GILLEN.

Une brève présentation des prévisions à moyen terme de l'OCDE pour notre pays constituera le point de départ des discussions de cette table ronde.

Notre pays est membre à part entière de l'espace économique européen et vit donc également

les conséquences de la crise actuelle. Une crise économique qui, couplée à la crise de la dette souveraine des Etats membres de la zone euro, a ébranlé la confiance des citoyens dans les institutions et les responsables politiques européens.

Les répercussions politiques de cette crise ont entraîné la fin du secret bancaire pour la Place financière luxembourgeoise ce qui risque d'en aggraver sensiblement les conséquences pour l'économie luxembourgeoise :

- la Place financière est en cours de restructuration, mais toutes les conséquences de ce processus seront uniquement visibles dans quelques années
- le chômage ne cesse d'augmenter. Aux 40 plans sociaux de la place financière s'ajoutent un nombre croissant de faillites et de délocalisations d'entreprise, l'affaiblissement des secteurs industriel et sidérurgique, sans parler des entreprises qui ont entamé restructurations ou réorganisations souvent liées à des pertes d'emplois
- le monde du travail est en pleine mutation. Les demandes au niveau des qualifications sont croissantes, les langues étrangères, notamment le français, sont devenues

une condition essentielle pour obtenir un premier contrat de travail. Les jeunes qui ne disposent pas des qualifications nécessaires sont très vite, trop vite, écartés du monde du travail

- les répercussions de la crise ont déséquilibré le budget de l'Etat
- les prévisions de croissance économique à moyen terme sont plutôt médiocres.

Les conséquences de cet engrenage rendent nécessaire une nouvelle définition du modèle économique de notre pays. La politique de niche poursuivie depuis maintenant plusieurs décennies touche à sa fin. A partir de 2015, la perte des revenus de la TVA due au commerce électronique renforcera encore le déséquilibre du budget de l'Etat.

Le budget de l'Etat est à la base du fonctionnement de notre pays et constitue l'un des trois piliers de notre sécurité sociale (les cotisations payées par les employeurs et les salariés étant les deux autres piliers).

Un déséquilibre budgétaire structurel et un endettement croissant représentent un réel danger pour le fonctionnement de notre pays et de notre assurance sociale, indispensable à la cohésion sociale. Une assurance sociale qui ne pourra en aucun cas être démantelée, mais qui justement en temps de crise

doit ponctuellement être renforcée et améliorée.

Il faut trouver une réponse efficace et efficiente pour faire baisser le chômage et pour construire un filet de sécurité efficace pour les personnes atteintes d'une maladie grave. Ici, il s'agit d'abolir la règle des 52 semaines de maladie qui met en danger l'existence de ces mêmes malades pour ne citer ici que deux exemples concrets.

Nous avons besoin de redéfinir, peut être de mieux définir, notre modèle social et d'en assurer le financement équitable.

Un autre défi est la formation initiale des jeunes. Le seul atout sur lequel notre économie pourra compter à l'avenir est la qualité de sa main d'œuvre. La matière grise de nos étudiants est devenue en quelque sorte la seule matière première dont le pays dispose encore aujourd'hui. L'Education nationale doit par conséquent tout mettre en œuvre pour utiliser, encourager et promouvoir cette matière première.

Les sujets à l'ordre du jour de la table ronde du 20 juin sont dressés. Nous allons mener une discussion difficile mais, pour le LCGB, un seul intérêt doit primer : celui de l'être humain qui doit figurer au centre de notre action.

**Table ronde du LCGB : « Le modèle social luxembourgeois de demain »,
le 20 juin 2013 à 19h00 à la Rockhal Esch/Belval (cf. page 26)**

Die Zukunft des Luxemburger Sozialmodells



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lcgb.lu

Am 20. Juni 2013 lädt der LCGB zu einem Rundtischgespräch über das Thema „Das Luxemburger Sozialmodell von morgen“ in die Rockhal Esch/Belval ein.

Auf der Bühne werden Premierminister und Staatsminister Jean-Claude JUNCKER, Bildungs- und Erziehungsministerin Mady DELVAUX-STEHRES, Arbeits- und Beschäftigungsminister Nicolas SCHMIT, UEL-Präsident Michel WURTH sowie Generalvikar und Präsident der Stiftung Caritas Luxemburg Emry GILLEN aufeinander treffen.

Eine kurze Präsentation der mittelfristigen OECD-Prognosen für unser Land wird als Ausgangspunkt für die Diskussionen des Rundtischgesprächs dienen.

Unser Land ist ein vollwertiges Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraums und erlebt daher auch die Auswirkungen

der aktuellen Krise. Eine Wirtschaftskrise, die gekoppelt mit der Staatsschuldenkrise in den Mitgliedstaaten der Eurozone, das Vertrauen der Bürger in die europäischen Institutionen und Politiker erschüttert hat.

Die Folgen der Krise haben für den Luxemburger Finanzplatz zum Ende des Bankgeheimnisses geführt; die Auswirkungen auf die Wirtschaft Luxemburgs könnten sich somit deutlich verschlimmern:

- die Restrukturierung des Finanzplatzes geht bereits jetzt vonstatten, doch die daraus folgenden Konsequenzen werden sich erst in ein paar Jahren bemerkbar machen.
- die Arbeitslosigkeit steigt kontinuierlich. Zu den 40 Sozialplänen im Finanzsektor gesellen sich noch eine wachsende Zahl von Insolvenzen und Unternehmensverlagerungen sowie die Schwächung der Industrie und Stahlindustrie, ohne zu vergessen, dass bereits begonnene Umstrukturierungen oder Reorganisationen von Unternehmen oft Arbeitsplatzverluste mit sich ziehen werden.
- die Arbeitswelt verändert sich ständig. Die Anforderungen auf Ebene der Qualifikationen wachsen zunehmend, Fremdsprachen, darunter vor allem Französisch, sind eine wesentliche Grundvoraussetzung geworden, um einen ersten Arbeitsvertrag zu erhalten. Jugendliche, denen die erforderlichen Qualifikationen fehlen, finden sehr schnell, zu schnell keinen Zutritt zur Arbeitswelt.
- die Auswirkungen der Krise haben zu einem unausgeglichenen Staatshaushalt geführt.
- die mittelfristigen Wirtschaftsprägnosen sind eher mau.

Die Folgen dieser Krisenspirale erfordern eine Neudefinition des Wirtschaftsmodells unseres Landes. Die Nischenpolitik der vergangenen Jahrzehnte neigt sich dem Ende zu. Ab 2015 wird der Verlust von Einnahmen aus der E-Commerce Mehrwertsteuer den Staatshaushalt weiter ins Ungleichgewicht treiben.

Der Staatshaushalt stellt die Grundlage für das Funktionieren unseres Landes dar und ist eine der drei Säulen unserer Sozialversicherung (die Beitragszahlungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die beiden anderen Säulen).

Eine strukturell bedingtes Ungleichgewicht des Staatshaushaltes und wachsende Schulden sind eine echte Gefahr für das Funktionieren unseres Landes und unserer Sozialversicherung, die für den sozialen Zusammenhalt unerlässlich ist. Die Sozialversicherung darf auf keinen Fall abgebaut werden, sondern muss gerade

in Krisenzeiten gestärkt und verbessert werden.

Wir benötigen wirksame und effiziente Lösungen, damit die Arbeitslosigkeit reduziert und ein wirksames Sicherheitsnetz für Menschen mit schweren Erkrankungen aufgebaut werden können. Hier gilt es z.B. die Regel der 52-Wochen-Krankschreibung, welche die Existenz dieser kranken Menschen gefährdet, abzuschaffen.

Wir benötigen eine Neudeinition, vielleicht sogar eine genauere Definition, unseres Sozialmodells, damit seine gerechte Finanzierung gesichert werden kann.

Eine weitere Herausforderung stellt die Initialausbildung der Jugendlichen dar. Der einzige Standortvorteil über den unsere Wirtschaft in Zukunft noch verfügen wird, ist die Qualität seiner Arbeitskräfte. Die grauen Zellen unserer Schüler sind gewissermaßen der einzige Rohstoff über den unser Land heute noch verfügt. Im Bereich der Bildung muss deshalb auf nationaler Ebene alles dafür getan werden, dass dieser Rohstoff aufgebaut, gefördert und genutzt wird.

Dies sind die Themen welche auf der Tagesordnung des Rundtischgesprächs vom 20. Juni stehen werden. Wir werden eine schwierige Diskussion führen, doch für den LCGB darf hier nur ein oberstes Interesse gelten: der Menschen muss im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

LCGB-Rundtischgespräch: „Das Luxemburger Sozialmodell von morgen“ am 20. Juni 2013 um 19 Uhr in der Rockhal Esch/Belval (siehe Seite 26)

Elections sociales 2013

Réunion préparatoire avec les délégués permanents du LCGB

Le 23 avril 2013, les délégués permanents du LCGB ont participé une fois de plus à la centrale du LCGB à une réunion préparatoire pour les élections sociales 2013.

La direction du LCGB a présenté en détail le fonctionnement du LCGB INFO-CENTRE. Un accent particulier a été mis sur les moyens utiles (brochures, hotline, etc.) qu'offrent les bureaux INFO-CENTRE aux délégués et candidats du LCGB.

Les autres sujets traités étaient la manifestation du LCGB, le 1^{er} mai 2013 à Soleuvre, et la table ronde du LCGB sur l'avenir du modèle social luxembourgeois qui aura lieu le 20 juin 2013 à la Rockhal Esch-Belval.

D'autres réunions préparatoires auront lieu dans les mois à venir pour garantir un déroulement optimal de la campagne électorale du LCGB pour les élections sociales de novembre 2013.



Sozialwahlen 2013

Vorbereitungssitzung mit den freigestellten Delegierten des LCGB

Am 23. April 2013 haben die freigestellten Delegierten des LCGB wieder in der LCGB-Gewerkschaftszentrale an einer Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013 teilgenommen.

Die LCGB-Führung hat den freigestellten Delegierten das LCGB INFO-CENTER im Detail vorgestellt. Hauptschwerpunkt dieser Präsentation war die Funktionsweise der LCGB-Beratungsstellen sowie ein Überblick über die nützlichen Hilfsmittel (Broschüren, Hotline, usw.) welche die LCGB INFO-CENTER Büros den Delegierten und Kandidaten des LCGB bieten.

Weitere Themen waren die diesjährige 1.Mai-Kundgebung des LCGB in Zolver und das LCGB-Rundtischgespräch über die Zukunft des Luxemburger Sozialmodells am 20. Juni 2013 in der Rockhal Esch-Belval.

In den kommenden Monaten werden weitere Vorbereitungssitzungen stattfinden, damit der optimale Verlauf der LCGB-Wahlkampagne für die Sozialwahlen von November 2013 gewährleistet bleibt.

Nouvelle brochure du LCGB :

« Elections sociales 2013: Les candidats du LCGB pour la Chambre des salariés (version provisoire) »

Le programme d'action et la liste provisoire du LCGB pour les élections à la Chambre des salariés sont disponibles sous forme de brochure. Une version définitive sera publiée en cours d'année.

Neue LCGB-Broschüre :

« Sozialwahlen 2013 : Die LCGB-Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer (provisorische Fassung) »

Das LCGB-Aktionsprogramm und die provisorische Kandidatenliste des LCGB für die Sozialwahlen 2013 sind in Form einer Broschüre erhältlich. Eine definitive Fassung wird im Laufe des Jahres veröffentlicht werden.





Conseil syndical du 12 avril 2013

Le LCGB présente son programme d'action et sa liste (provisoire) des candidats pour la Chambre des salariés

Le 12 avril 2013, le LCGB a tenu un deuxième conseil syndical ayant comme thème les élections sociales de novembre 2013.

Suite à l'allocution de bienvenue prononcée par le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL, la secrétaire syndicale Céline CONTER a présenté les dix engagements électoraux du LCGB tandis que la secrétaire syndicale Mandy NOESEN a présenté la liste provisoire des candidats du LCGB pour la Chambre des salariés (CSL).

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a présenté le programme d'action du LCGB (2014-2018) pour la Chambre des salariés.

La vidéo du conseil syndical du 12 avril 2013 peut être visionnée sur Internet à l'adresse suivante :

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



Gewerkschaftsrat vom 12. April 2013

Der LCGB hat sein Aktionsprogramm und seine (provisorische) Kandidatenliste für die Arbeitnehmerkammer vorgestellt

Am 12. April 2013 hat der LCGB zum zweiten Mal einen Gewerkschaftsrat zum Thema Sozialwahlen 2013 veranstaltet.

Nach der Begrüßungsansprache des LCGB-Generalsekretärs Francis LOMEL, hat LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER die zehn Wahlengagements des LCGB vorgestellt während LCGB-Gewerkschaftssekretärin Mandy NOSEN die provisorische Liste der LCGB-Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer (CSL) präsentierte.

In seiner Schlussrede stellte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY das LCGB-Aktionsprogramm (2014-2018) für die Arbeitnehmerkammer vor.

Das Video zum Gewerkschaftsrat vom 12. April 2013 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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



Engagements du LCGB pour les élections sociales 2013

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

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

Le LCGB s'engage pour une plus grande participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Compte tenu des mutations que le monde du travail est en train de subir, le LCGB s'engage pour une prise en compte des changements vécus au niveau des conventions collectives.

Il s'agit ici surtout de garantir pendant des périodes de croissance économique une participation équitable des salariés aux bénéfices réalisés par leur entreprise

ELECTIONS SOCIALES 2013

“ Le LCGB s'engage...
... pour une plus grande participation des salariés aux résultats de l'entreprise



LCGB
www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

De Mënsch am Mëttelpunkt.

Le LCGB s'engage à agir avec courage pour sauvegarder la qualité de vie des salariés

L'engagement du LCGB portera également sur une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et des temps de loisirs. Pour le LCGB, l'Homme travaille pour vivre et il ne vit pas pour travailler.

Par conséquent, les processus de travail et l'organisation du lieu de travail doivent garder un visage humain. Dans cette même logique, les maladies professionnelles doivent être empêchées par un aménagement adéquat du temps de travail. Finalement, les aspects relatifs à l'ergonomie et au droit du travail ne doivent pas être négligés dans la définition de la charge du travail des salariés.

ELECTIONS SOCIALES 2013

“ Le LCGB s'engage...
... à agir avec courage pour sauvegarder la qualité de vie des salariés



LCGB
www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

De Mënsch am Mëttelpunkt.

Engagements des LCGB für die Sozialwahlen 2013

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

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

Der LCGB setzt sich dafür ein eine größere Beteiligung am Ergebnis des Unternehmens zu erreichen

Angesichts der vielen Transformationen, welche die Arbeitswelt momentan durchläuft, setzt der LCGB sich dafür ein, dass die erlebten Veränderungen auch in den Kollektivverträgen berücksichtigt werden.

Es geht hier vor allem darum, in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer in den Genuss einer gerechten Beteiligung an den erwirtschafteten Gewinnen ihres Unternehmens kommen.

Der LCGB setzt sich dafür ein die Lebensqualität mit Nachdruck zu verteidigen

Der LCGB setzt sich ebenfalls für eine bessere Vereinbarung zwischen Arbeitsleben, Familienleben und Freizeit ein. Der LCGB ist hier der Auffassung, dass der Mensch arbeitet um zu leben und nicht lebt um zu arbeiten.

Daraus ergibt sich, dass die Arbeitsprozesse und die Gestaltung des Arbeitsplatzes menschenwürdig bleiben müssen. In diesem Zusammenhang müssen arbeitsbedingte Krankheiten auch durch eine angemessene Arbeitszeitgestaltung verhindert werden. Schlussendlich dürfen arbeitsrechtliche und ergonomische Aspekte nicht vernachlässigt werden, wenn es darum geht das Arbeitsspensum der Arbeitnehmer zu definieren.

I. Mee Feier zu Zolwer

Méi sozial Ofsécherung fir de Privatsecteur

Dësen I. Mee steet ènnert dem Zeeche vun enger déifgräifender Kris an Europa.

Enger Kris déi vill Beräicher betrëfft, notamment d'Finanzwelt an d'Wirtschaft an déi am Kontext vun der Scholdekris ganz Staaten an Europa un d'Wackele kritt.

Dës Kris ass awer och zu enger Vertrauenskris ginn.

Eng Vertrauenskris géintiwver den europäeschen Institutionen an och ganz allgemeng eng Vertrauenskris géintiwer der Politik op nationalem an europäeschem Niveau.

D'Aart a Weis wéi déi politesch Responsabel op d'Auswirkunge vun déser Kris reagéiert hunn, ass ganz oft net akzeptabel.

D'Scholdekris vun den europäeschen Staaten, muss sécherlich duerch Redressementer vun deenen eenzelne Länner-Budget'en an de Gréff bruet ginn.

Dëst muss awer op eng solidaresch a sozial equilibréiert Aart a Weis virgeholl ginn.

An der Praxis gesäßt d'Politik an Europa awer anesch aus.

Et gëtt een d'Gefill net lass, wéi wann eenzel Länner probéieren hier innopolitesch Problemer duerch eng deementspriechend Europapolitik an de Gréff ze kréien.

Wat dozou féiert, datt Decisiounen geholl ginn, „Ohne Rücksicht auf Verluste“ a mat dozou féiert, dass am soziale Beräich eng Casse entsteet, déi nach riskéiert dramatesch Konsequenzen no sech ze zéien.

Länner wéi Griicheland, Portugal, Spuenien an elo och Zypern, sti sozial gesinn, mam Réck widdert der Mauer. An deene Länner bezuelen déi kleng Leit d'Rechnung, déi di politesch Responsabel, ze veräntweren hunn, doduerch, datt se an der Vergaangenheit irresponsabel geréiert hunn oder mat enger „laisser faire“ Approche di dramatesch finanziell Situatioun erbäi gefouert hunn.

Déi Mesuren déi elo an deenen eenzelne Länner decidéiert goufen, belaaschten déi kleng Leit, déi schonn sozial schwaach waren.

Domat ass also schonns erém den nächste Problem programméiert.

Amplaz méi Europa ze woen, amplaz mat gemeinsame Konzepter aus dem Euro-Raum och en gemeinsame Wirtschaftsraum ze man, gëtt d'Politik vum „chacun pour soi“ gefouert.

Déi Länner déi Problemer hunn, oder besser, d'Leit an deene Länner déi Problemer hunn, bleiwen dobäi op der Streck.

Länner mat déifgräifende Problemer an och déi kleng Länner an Europa zielen hei anscheinend net méi.

Dobäi muss an Europa awer eppes kloer sinn.

Sollt et an der noer Zukunft e grouss Land wéi Frankräich oder Italien betreffen, da ginn déi haiteg Rezepter net méi duer.

D'Leit an Europa spieren dat, d'Leit an Europa mierken dat.

Et ass also absolut nüt verwonnerlech, wann Populismus an Nationalismus an Europa erém op der Dagesuerdung stinn.

• • • • • • • • • • • • • • •

Dëst ass net némmen eng Wirtschaftskris a Scholdekris, mee am Fong eng politesch Kris, an dofir muss de Modell an Europa nei definéiert ginn.

Spekulanten an déi soi-disant héich spezialiséiert Finanz- an Investment-Bankers, déi Kris lassgetréppelt hurn, müssen endlech vun de politesch Responsablen an hier Schranke verwise ginn.

Op kloer Regelwierker no der Finanz- a Bankekris vun 2008 waarde mir nach èmmer.

• • • • • • • • • • • • • • •

Mir brauchen Europa, mir sti fir Europa an.

Mir stinn, fir en sozialt Europa, en solidarescht Europa an en friddlecht Europa.

En Europa vun de Bierger. Wou déi Räich net èmmer méi räich ginn an déi Aarm nach méi an de Misère geroden.

Et gëtt héich Zäit, datt d'Politik an Europa reagéiert. Dass net méi géintenee regéiert gëtt, mee mateneen.

• • • • • • • • • • • • • • •

Fir Lëtzebuerg, huet dës Kris zwou grondleeënd Konsequenzen;

1. De Chômage an och besonnesch de Jugendchômage klämmt steteg.
2. D'Auswirkunge vun der Kris op Finanzplaz huet en Defizit am Staatsbudget no sech gezunn, dee mételfri-steg eise Sozialmodell wäert a Fro stellen.





D'Fro déi een sech also stelle muss, ass op de Geschäftsmodell Lëtzebuerg och an der Zukunft nach funktionéiere kann.

D'Restrukturatioun vun eiser Finanzplaz ass voll amgang, iwwer 40 Sozialpläng, méi wéi 2.000 ofgebauten Aarbeitsplätze sinn an deem Kontext némmen d'Spëtz vum Äisbierg.

D'Unzuel vun de Faillite bei eis am Land geet erop, an och doduerch verléieren eng ganz Rei vu Leit, hier Aarbeitsplaz an domadder hier Existenzgrundlag.

Vill aner Betriber sinn och an Turbulenzen, well hire Geschäftsberäich am Émbroch ass oder hire Geschäftsmodell sech geändert huet.

DCargolux an d'Luxair sinn hei némmen zwee prominent Beispiller.

Decisiounscentre vun deene meeschte grousse Betriber sinn och net méi hei zu Lëtzebuerg.

D'Entwicklung vun der Arbed zur Arcelor an zur ArcelorMittal muss eis ferme ze denke ginn.

D'Gewerkschaften, den LCGB war géint d'OPA vu Mittal op d'Arcelor.

D'Politik huet eis 2006 net suiviéiert, mam Argument et misst no der Finanzplaz gekuckt ginn an eng „protektionistesche“ Politik wier net am Aklang mat der gefuerderter Fräiheit op eiser Finanzplaz.

2013 gesäßt d'Welt leider anescht aus, d'ArcelorMittal ass eng Realitéit, awer d'Sité vu Schéffleng a Rodange si Passé. An „d'Fräiheit“ op der Finanzplaz huet och Grenzen opgewise kritt.

Déi recent Entwicklung an den endgültegen Aus vum lëtzebuerger Bankegeheimnis huet sécherlech eng Entwicklung lassgetrëppelt deere Konsequenzen leschten Ends eréischt an e puer Joer voll ze spiere wäerte sinn.

Elo stellt sech awer d'Fro, ewei mir op dës Krisesituatioun hei am Land solle reagéieren?

Ofwarden an näischt man, ka fir eis net a Fro kommen ! De LCGB fuerert am Kontext vun dëser Kris, méi sozial Ofsécherung fir de Privatsecteur hei an dësem Land

Méi sozial Ofsécherung doduerch, datt mir zu alleréischt als Sozialpartner et erëm fäerdegen bréngen, eng gemeinsam Kollektivvertragspolitik zu definéieren.

Et ass franchement en Skandal, datt déi eenzeg Reaktioun vun de Responsabelen an de Betriber, bei der Arcelor-Mittal, bei der Cargolux, der Luxair, d'eesäteg Kënnegung vum Kollektivvertrag ass.

De Kollektivvertrag ass eng gegensäiteg Garantie fir den Employeur an de Salarié, ét ass de Garant fir

d'Beschäftegung, d'Aarbeitskonditiounen an de soziale Fridden hei am Land.

Wa mir an de Betriber Problemer hunn, da sollen a mussen dës Problemer definéiert an diskutéiert kënne ginn.

Némmen esou kënne mir gemeinsam Léisunge fannen.

En soziale Kaalschlag ass net akzeptabel a wärt op de Widdersstand vum LCGB stoussen, wann et drëms geet d'Aarbeitskonditiounen vun de Leit eesäteg ze verschlechteren.

Eng Léisung, een akzeptable Komproméiss brauchen och d'Kollegen aus dem Bau

Et geet hei drëms, dëse Kollegen déi an engem Beräich tätig sinn, wou nach schwéier geschafft gëtt, am Kollektivvertrag dat Resultat zoukommen ze losse wat hinnen op Grond vun hirem Asaz, hirer Aarbecht zousteeet.

An der Aarbeitszäitorganisatioun muss och de Contraintë vum Bau, awer besonnesch den Aarbeitskonditiounen vun de Leit Rechnung gedroe ginn.

Et wier en Armutszeugnis fir den lëtzebuerger Sozialmodell, wa mir hei géifen an en Konflikt geroden, déi en handfesten Aarbechtskampf kéint no sech zéien.

Mir brauche méi Sozialofsécherung an dësem Land.

Mir brauchen eng Tripartite, némmen do kënne mer Léisunge fannen, e Konzept ausschaffen, wéi mir eis Staatsfinanzen erëm an den Equilibrer kréien, eise Sozialmodell ofsécheren an derniewent och am Sujet Chômage déi richteg Léisunge kënne fannen.

Den Equilibru vun eise Staatsfinanzen ass wichtig, well et hei ém d'Fonctionnement vun eisem Land geet, well et awer och déi néideg Basis ass, op däer eis Sozialversécherung fousst.

An dofir versti mir net, firwat sech Stëmmen hei am Land hiewen, géint esou ee Kriseninstrument wat seng Preuvé jo awer gemaach huet !

Mir können och net an der Lancée vum Spuerpack 1 a Spuerpack 2 weider fueren an d'Salariéen eesäteg belaaschten.

Ausserdeem riskéiert TVA-Erhéitung déi fir 2015 virgesinn ass, just op dësem Wee weiderzefueren.

Mir brauchen hei dringend e Konzept, wéi mir iwwert déi nächst Joren de Budget equilibréieren a wéi déi Charge déi do ze droen ass dann och sozial gerecht ka verdeelt ginn.

Zwësche Salariéen an Employeuren, téscht de Generatiounen an op eng Aart a Weis déi zur Kenntnis hält, datt net all Menage d'selwecht ka belaascht ginn, mee no deene Moyenen déi zur Verfügung stinn.



Esou en Konzept muss eng Politik favoriséieren, déi net méi Precaritéit no sech zitt, mee eng Politik déi effektiv fir méi sozial Ofsécherung surget.

An deem Kontext ass d'Ofschaufung vun der Prératraitesolidaritéit en falscht Signal.

An an deem Kontext, ass d'Afrostelle vun der Aide au réemploi sécherlech och en Aspueren op der falscher Plaatz, well se d'Flexibilitéit an d'Mobilitéit vun de Chômeure verhennert!

• •

Et ass also an dësem schwieregen Ëmfeld wou mir déi kommend Sozialwahle préparéiere müssen, an et ass fir eis dann och kloer, datt mir an eisem Aarbeitsprogramm fir déi kommend Joere Léisunge musse fuerderen, déi de Leit, de Mënschen an de Betriber, de Rentner an der Jugend an der Ausbildung, déi néideg Ênnerstétzung an Hëlfestellung ka ginn.

Et ass aus dëse Grënn, datt de LCGB méi sozial Ofsécherung fir de Privatsecteur fuerdert an sech fir nei Léisungen am Beräich vum Chômage staark mécht.

Mir fuerderen eng besser Ofsécherung géint de Chômage, doduerch, datt mir de Modell „Cellule de reclassement“, deen eis erlaabt huet d'Siderurgie grondleeënd émestrukturéieren och op aner Secteure vun der Economie adaptéieren.

D'Formation Continue an d'Beschäftigungsinitiative müssen och hire Rôle an esou engem neier Modell kënne spiller, an énnerstétzend fir den Eenzelnen do sinn.

Schlussendlech komme mir als klengt Land net derlaanscht, fir dat solidarescht Element an der Economie ze stäerken. An domadder Platzen zu schafe fir déi Leit, déi opgrond vun den Émstänn ze schwaach sinn fir se um Aarbeitsmarché ze halen.

Dëse Modell fuerdert deen Eenzelnen, well een sech mat vollem Engagement op enger neier Schaff oder an enger Formatioun muss asetzen.

An dësem Modell énnerstéztzt deen eenzelnen a seng Famill, well d'Existenz an de Liewensstandard ofgeséichert ginn.

• •

Besonesch d'Beschäftigungsinitiative müssen an esou engem Modell hire Rôle kënne spiller.

De sozialen Encadrement, d'Ausbildung an d'Wiederbildung, an d'beruflech Orientéierung an d'Ëmorientéierung, sinn hei d'Aufgaben.

Aufgaben déi als Objektiv müssen hunn déi Concernéiert an den Aarbeitsmarché zu inseréieren oder ze réinseréieren.

Aufgaben, déi an der Zesummenaarbecht mat den Employeur'en an der ADEM müssen erféllt ginn.

Dofir müssen net zulescht d'Beschäftigungsinitiativen sech deementsprechend nei orientéieren.

De ProActif ass dës Erausfuerderung ugaang an huet sech restrukturéiert a reforméiert.

Et ass hei dofir gesuergt ginn, dass dës Struktur op nei a besser, méi staark Féiss gestallt ginn ass.

Dofir wëll ech och vun hei aus Merci soen, de Responsabelen am Conseil d'Administration an der Direktiou an dem ganze Personal vum ProActif.

An och hei Merci fir déi gutt Zesummenaarbecht mam Aarbeitsminister.

• • • • • • • • • • • • • • • •

De LCGB fuerdert doriwwer eraus, datt d'Kafkraft vun de schaffende Leit an de Rentner muss erhale bleiwen, also muss den Index och erhale bleiwen.

Den Index ass keen Element vun der Sozialpolitik. Mee den Index ass déi eenzeg Garantie fir eis Kafkraft ofzesécheren an dofir duerf dësen Index och net manipuléiert ginn.

• • • • • • • • • • • • • • • •

Mir brauchen doriwwer eraus eng kloer Analyse vun eiser Sozialversécherung.

Eis Sozialversécherung muss verbessert ginn, an déi muss punktuell ausgebaut ginn.

De LCGB fuerdert an dësem Kontext:

- D'Ofschaafe vun der 52-Woche Regelung, well dést d'Leit déi schwéier krank sinn, existensbedrohend ass. Dat ass nach émmer en Thema fir den LCGB.
- Eng kloer Regelung am Kader vun der Lohnfortzahlung am Krankheetfall, dattdéijéineg Salariéen déi regelméisseg Schichtaarbecht maachen, netbenodeelegt sinn.
- D'Reform vum Reclassement professionnel wou fir d'Leit am Reclassement externe sénouvoll Aarbechten müssen definéiert an fonnt ginn.
- D'Stärkung vun eisem Rentesystem mat enger neier Prératraite progressive, déi de Leit erlaabt schrëttweis éischter aus dem Aarbeitsprozess erauszeklammen awer doduerch insgesamt méi laang aktiv ze sinn.
- Datt den Rentesystem och enger neier Situatioun, námlech méi laangen Ausbildungszäiten Rechnung dréit.





- Eng allgemeng Pension complémentaire déi keen Virrecht vun e puer Eenzelner duerf sinn, mee allen Salariéen zougänglech gemaach muss ginn.

Dorivwer eraus muss de Sozialdialog an de Betriber verbessert ginn.

D'Gewerkschaften an hir Personalvertreter musse kenne modern Kollektivvertrag déi op de Funktioun baseieren aushandelen.

De LCGB setzt sech vehement dofir an, datt d'Perspektive vun allen Salariée müssen erhalten a verbessert ginn.

Ir de LCGB ass eng Participation un de Beneficer vun de Betriber en Utrecht gi fir all Salarié, dëst besonnesch well d'Perten och op de Salarié oofgewälzt ginn.

Dorivwer eraus fuerdere mir, datt d'Liewensqualitéit vun de Famille muss erhale bleiben. Mir brauchen enakzeptabele Kompromiss zwëschen Aarbechtszäit a Famillje-liewen



Wat ass eigentlech nach d'Matière Première hei am Land? D'Äntwert ass ganz einfach, d'Matière grise vun eise jonke Leit, ass déi eenzeg Matière première déi eisem Land nach bleift.

An dofir muss och eng Schoulreform definéiert ginn, déi dës Matière Première notzt an fuerdert.

Een Element dovu sinn d'Sproochen. Villsproochegkeet ass e wesentleche Standartvirdeel fir eis d'Land. Dëst däerf duerch dës Reform net futti gemaach ginn.

Diplomer déi eis jonk Leit sech erschaffen, müssen um Aarbechtsmarché kompetitiv bleiben.

Een Nivellement vers le bas kenne mir eis net erlaben.

Wat déi dual Ausbildung hei am Land, also d'Léier ugeet, muss dës am Industrieberäich an an der Logistik op nei Féiss gesat ginn.

D'Formation continue muss endlech en Utrecht fir all Salarié ginn.

Dorivwer eraus wärt de LCGB sech an der Chambre des Salariés fir eng Iwwerpräfung an gegebenenfalls Upassung vun der Schaffensweis vun dësem Gremium aseten.

5 Joer nodeems déi éischt Chambre des Salariés duerch d'Aféierung vum Statut unique gewielt gouf, ass et un der Zäit den Fonctionnement vun der Chambre des Salariés ze iwerpréifen an do Verbesserungen an Ännernungen



unzebréngé wou d'Experienz vun deene vergaangene Joren eis dat operleet.

Dir gesitt also, datt mir gutt opgestallt an preparéiert an dës Sozialwahle ginn.

Dir gesitt, datt de LCGB staark Argumenter huet, an net mat Schlagwieder operéiert.

Erlaabt mir lech allegueren an dësem Kontext villmools Merci ze soen.

De Kandidate fir hiren Engagement an de Wëllen, eis bei déisen nächste Sozialwahlen am November 2013 ze vertrieden.

De Memberen a Militanten, fir hier Ënnerstëtzung an hiren Asaz.

An dem Personal vum LCGB, de Gewerkschaftssekreteren awer och allegueren eisem Personal aus dem administrative Beräich an dem Info-Center fir déi Aarbecht déi hei geleescht gouf.

D'Erausfuerderunge vun dëser Kris müssen dozou féieren, datt mir an eng Diskussioun eraklammen, wéi mir d'Mënschen an dësem Land duerch déi Kris wëlle bréngen.

Mir müssen eis kloer ginn, wat mir fir Elementer an deem Sozialmodell brauchen, a wéi mir dëst dann och finanziéieren.

Dofir wëll lech haut och schonns allegueren op eis Table Ronde iwwert Zukunft vum lëtzebuerguer Sozialmodell den 20. Juni an der Rockhal zu Belval invitieréieren.

Mir wëllen do zesumme mam lëtzebuerguer Staatsminister, dem Aarbechtsminister, der Educationministesch, dem President vun der UEL an dem Generalvikar deen sech och ganz staark an der Caritas op nationalem an internationalem Niveau engagéiert, diskutéieren.

De LCGB geet et an dëser Diskussioun èm den einzelne Mënsch, deen sech hei muss kenneen erëmfannen.

Mir engagéieren eis fir en Debat deen op Argumenter berout an de Mënsch an de Méttelpunkt stellt.

An dëst och, mee net némmen, an de Sozialwahlen.

Ech zweiele kee Moment drun, datt mir mat dëser Virgoensweis, mat eisen Kandidaten an Militanten, am November dee verdéngte Succès wäerten hunn.

Vive den éische Mee !

Vive de LCGB !

Villmools Merci fir År Opmierksamkeet!



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

Article « 1^{er} mai du LCGB »
paru dans le Tageblatt

Le LCGB a demandé des excuses formelles et publiques

Dans l'édition du Tageblatt du 2 mai 2013, les lecteurs ont pu lire sous la photo illustrant l'article de c.mol. relatif à la fête du 1^{er} mai du LCGB à Soleuvre la phrase suivante :

« Die Fahnen zwar hoch, aber die Reihen nicht so fest geschlossen, marschiert der LCGB ».

On ne peut ignorer que cette phrase reprend presque mot pour mot le « Horst Wessel Lied » qui rappelle une des périodes les plus noires de notre histoire et celle de l'Europe.

Pour le LCGB, une telle attitude est inacceptable. Voilà pourquoi le LCGB a demandé le 3 mai 2013 par écrit aux responsables du Tageblatt de rendre publique une lettre d'excuses concernant ce faux-pas inadmissible.

Par ailleurs, le LCGB a également informé par écrit le président du Conseil de Presse de cet incident.

Cher Monsieur Dury,

Monsieur le Président,

C'est avec effroi et sidération que j'ai lu la légende de photo de notre journal concernant la manifestation du Premier Mai de votre organisation syndicale.

Je tiens à vous préciser que le Tageblatt n'associe en rien le LCGB à la mouvance suggérée par ce texte « bête et méchant » qui est le propos d'une seule personne visiblement trop jeune pour mesurer la portée de son propos.

Je vous prie de bien vouloir transmettre nos excuses à vos membres.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très parfaite.

Danièle Fonck

Tageblatt-Artikel
„1. Mai des LCGB“

Der LCGB hat eine formelle und öffentliche Entschuldigung verlangt

In der Ausgabe vom 2. Mai 2013 fanden die Leser des Tageblatt unter dem Photo, welches den im Zuge der 1. Mai-Feier des LCGB in Zolwer erschienen Artikel illustrierte, folgenden Satz:

„Die Fahnen zwar hoch, aber die Reihen nicht so fest geschlossen, marschiert der LCGB.“

Es wird wohl kaum jemandem entgangen sein, daß der vorerwähnte Satz fast wortwörtlich aus dem „Horst Wessel Lied“, welches an die düsterste Periode unserer sowie der europäischen Zeitgeschichte erinnert, stammt.

Für den LCGB ist dieses Verhalten inakzeptabel. Deshalb hat der LCGB den 3. Mai 2013 in einem Schreiben an die Verantwortlichen des „Tageblatt“ verlangt, ein Entschuldigungsschreiben betreffend dieses unzulässigen Fauxpas zu veröffentlichen.

Des Weiteren hat der LCGB es nicht versäumt ebenfalls den Präsidenten des Presserates über diesen Vorfall zu informieren.



Sehr geehrter Herr Dury,

Herr Präsident,

Mit Staunen und Entsetzen habe ich den Bildtext unserer Zeitung betreffend die 1. Mai-Kundgebung Ihrer Gewerkschaft gelesen.

Ich möchte klarstellen, dass das Tageblatt in keiner Form den LCGB mit der in diesem "dummen und böswilligen" Text erwähnten Bewegung in Verbindung bringt und dass es sich hier um die Äußerung einer einzigen Person handelt, welche sichtlich zu jung ist um deren Tragweite zu erkennen.

Ich bitte Sie um Entschuldigung bei Ihren Mitgliedern.

Hochachtungsvoll.

Danièle Fonck

Congrès fédéral du LCGB-Construction et Artisanat

Pour une amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés du bâtiment

Le 7 avril 2013 a eu lieu à la Centrale du LCGB le congrès fédéral du LCGB-Construction et Artisanat. Une cinquantaine de délégués et de militants du secteur bâtiment et de l'artisanat ont participé à ce congrès qui se déroule tous les cinq ans.

Après la présentation du rapport d'activités des années 2008-2013, les délégués ont procédé aux travaux proprement dits du congrès. En premier lieu, **le congrès a procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la fédération LCGB-Construction et Artisanat. Le mandat du président sortant Luis DA SILVA LOPES (Baatz Constructions) a été reconduit.** Les membres du nouveau comité sont : Artur Miguel ANTUNES PEREIRA (Rinnen Constructions), Agostinho DE LIMA GUIMARAES (ASCO Constructions), Manuel DE SA CARVALHO (ASCO Construction), Henri DIEDENHOFEN (Karp-Kneip), Antonio Ramiro DOS REIS CARDOSO (Pianon), Gislain ETTINGER (Wickler Constructions), Antonio PEREIRA CACAO (Baatz Constructions), Willy PITOU (LuxTP), Vasco SOARES (Karp-Kneip), Dominique TESSIER (LuxTP) et Lucio ZATON AGUILAR (Perrard).

La fédération LCGB-Construction et Artisanat sera désormais représentée au sein du comité central du LCGB par son président Luis DA SILVA LOPES (Baatz Constructions) ainsi que Willy PITOU (LuxTP) et Vasco SOARES (Karp-Kneip).



Ensuite, les délégués du congrès ont adopté une résolution qui traite des conditions de travail dans le secteur.

Vu que les salariés de la construction et de l'artisanat travaillent sous des conditions pénibles, le LCGB défend leur droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite. Ce principe n'est actuellement pas garanti suite à l'entrée en vigueur de la réforme de notre système de pensions au 1er janvier 2013. **Le LCGB s'engage également pour une culture de sécurité et de santé au travail** en vue de faire face aux nombreux aspects de risques auxquels le personnel est exposé (p.ex. fatigue due à un temps de travail trop élevée).

Les négociations collectives dans le secteur de la construction ont également été discutées. Les délégués et militants du LCGB se sont exprimés pour une amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération dans le cadre de la convention collective. Ceci dit, la procédure de conciliation qui vient d'être entamée pourra pour le LCGB uniquement se terminer par un résultat qui correspond aux attentes des salariés du secteur.

Dans le cas d'une non-conciliation, le LCGB est prêt à démarrer la procédure nécessaire pour l'organisation d'actions syndicales. Afin de garantir leur succès dans l'intérêt des salariés du secteur, ces actions syndicales devront absolument être organisées ensemble par les syndicats représentés dans le secteur du bâtiment.



Fachverbandskongress des LCGB-Baugewerbe und Handwerk

Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen für die Arbeitnehmer im Bauwesen

Am 7. April 2013 fand in der LCGB-Zentrale der Fachverbandskongress des LCGB-Baugewerbe und Handwerk statt. Rund fünfzig Delegierte und Militanten aus dem Bauwesen und dem Handwerk nahmen an diesem Kongress, der alle fünf Jahre stattfindet, teil.

Nachdem der Tätigkeitsbericht der Jahre 2008-2013 vorgestellt wurde, schritten die Delegierten zu den eigentlichen Aufgaben des Kongresses. Zunächst **nahmen die Kongressteilnehmer die Erneuerung der einzelnen Gewerkschaftsmandate des LCGB-Baugewerbe und Handwerk vor. Das Mandat des ausscheidenden Fachverbandspräsidenten Luis DA SILVA LOPES (Baatz Constructions) wurde verlängert.** Der neue Vorstand setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Artur Miguel ANTUNES PEREIRA (Rinnen Constructions), Agostinho DE LIMA GUIMARAES (ASCO Constructions), Manuel DE SA CARVALHO (ASCO Construction), Henri DIEDEN-HOFEN (Karp-Kneip), Antonio Ramiro DOS REIS CARDOSO (Pianon), Gislain ETTINGER (Wickler Constructions), Antonio PEREIRA CACAO (Baatz Constructions), Willy PITOU (LuxTP), Vasco SOARES (Karp-Kneip), Dominique TESSIER (LuxTP) und Lucio ZATON AGUILAR (Perrard).

Der LCGB-Baugewerbe und Handwerk wird fortan im Zentralvorstand des LCGB vertreten von seinem Präsidenten Luis DA SILVA LOPES (Baatz Constructions) sowie von Willy PITOU (LuxTP) und Vasco SOARES (Karp-Kneip).



Anschließend verabschiedeten die Delegierten eine Resolution über die Arbeitsbedingungen im Bauwesen und Handwerk. Weil die Arbeitnehmer im Baugewerbe und Handwerk unter erschwerten Bedingungen arbeiten müssen, verteidigt der LCGB deren Recht auf einen vorgezogenen Ruhestand bzw. die Frührente ohne Lohnentzug. Dieses Prinzip ist zurzeit nicht garantiert, nachdem am 1. Januar 2013 die Reform unseres Rentensystems in Kraft getreten ist. **Der LCGB tritt ebenfalls für eine Politik der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein,** damit den zahlreichen Risikofaktoren, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind (z.B. Müdigkeit infolge zu langer Arbeitszeiten), gebührend Rechnung getragen wird.

Die Kollektivvertragsverhandlungen im Baugewerbe wurden ebenfalls diskutiert. Die Delegierten und Mitglieder des LCGB haben sich für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Entlohnung im Rahmen des Kollektivvertrags ausgesprochen. Das eingeleitete Schlichtungsverfahren darf sich nach Meinung des LCGB ausschließlich in einem Ergebnis, das den Erwartungen der Arbeitnehmer des Sektors entspricht, niederschlagen.

Wenn die Schlichtung scheitern sollte, ist der LCGB dazu bereit, die notwendigen Schritte für die Organisation gewerkschaftlicher Aktionen einzuleiten. Damit deren Erfolg im Interesse der Arbeitnehmer des Sektors gewährleistet ist, müssen diese Aktionen unbedingt gemeinsam von den im Bauwesen vertretenen Gewerkschaften durchgeführt werden.





Congrès fédéral du LCGB-Commerce

Feu vert pour de meilleures conditions de travail

Le 24 avril 2013 s'est déroulé au centre culturel « Schongfabrik » à Kayl/Tétange le congrès fédéral du LCGB-Commerce. Une cinquantaine de délégués et membres issus du secteur du commerce ont participé à ce congrès qui était placé sous le thème « Feu vert pour de meilleures conditions de travail ».

Après la présentation du rapport d'activités des années 2008-2013, les **délégués ont procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux du LCGB-Commerce**.

Valérie PELUCCHINI (Cora Concorde) a été réélue présidente du LCGB-Commerce. Le nouveau comité du LCGB-Commerce se compose comme suit : Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage), Germain DASTHY (Smets Store Strassen), Jessica GIORDANI (Cora Concorde), Céline GRITTI (Motorway), Stéphane KOLOGRECKI (Capellen Service Texaco), Thierry MAHE (Cactus Bascharage), Manuel MANDY (Cactus Kayl-Tétange), Jean MELCHIOR (Luxlait), Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf-Pommerloch), Nathalie SCHNEIDER (Motorway), Liliane SCHWINNINGER (Gamm Vert), Pierre TIBILETTI (Cora Foetz), Régine TITECA (Lidl), Emmanuel WAGNER (Cactus Belle-Etoile).

La fédération LCGB-Construction et Artisanat sera désormais représentée au sein du comité central du LCGB par sa présidente Valérie PELUCCHINI (Cora Concorde) ainsi que Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage) et Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf-Pommerloch).

Ensuite, les délégués du congrès ont adopté une résolution sur la philosophie de travail du LCGB-Commerce. Elle s'articule autour de trois points concrets :

- **Communication**
- **Action**
- **Présence sur le terrain**

En tant qu'invité, le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) Paul WEBER a tenu un exposé sur la situation actuelle du marché de travail au Luxembourg.

Fachverbandskongress des LCGB-Handel

Grünes Licht für bessere Arbeitsbedingungen

Am 24. April 2013 fand im Kulturzentrum „Schongfabrik“ in Kayl/Tetingen der Fachverbandskongress des LCGB-Handel statt. Rund 50 Delegierte und Mitglieder des LCGB aus dem Handel nahmen teil an diesem Kongress, der unter dem Motto „Grünes Licht für bessere Arbeitsbedingungen“ stand.

Nachdem der Tätigkeitsbericht der Jahre 2008-2013 vorge stellt wurde, nahmen die Kongressteilnehmer die Erneuerung der einzelnen Gewerkschaftsmandate des LCGB-Baugewerbe und Handwerk vor. **Das Mandat der ausscheidenden Fachverbandspräsidentin Valérie PELUCCHINI (Cora Concorde) wurde verlängert.** Der neue Vorstand setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage), Germain DASTHY (Smets Store Strassen), Jessica GIORDANI (Cora Concorde), Céline GRITTI (Motorway), Stéphane KOLOGRECKI (Capellen Service Texaco), Thierry MAHE (Cactus Bascharage), Manuel MANDY (Cactus Kayl-Tétange), Jean MELCHIOR (Luxlait), Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf-Pommerloch), Nathalie SCHNEIDER (Motorway), Liliane SCHWINNINGER (Gamm Vert), Pierre TIBILETTI (Cora Foetz), Régine TITECA (Lidl), Emmanuel WAGNER (Cactus Belle-Etoile).

Der LCGB-Baugewerbe und Handwerk wird fortan im Zentralvorstand des LCGB vertreten von seiner Präsidentin Valérie PELUCCHINI (City Concorde) sowie von Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage) sowie Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf-Pommerloch).

Anschließend verabschiedeten die Delegierten eine Resolution über die Arbeitsphilosophie des LCGB-Handel. Sie deckt folgende drei Themenbereiche ab:

- Kommunikation
- Aktion
- Präsenz in den Unternehmen

Der Gastredner Paul WEBER, Direktor der Gewerbeinspektion (ITM), hielt eine Vortrag über die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in Luxemburg.





Le LCGB-SESF fête ses 10 ans et lance sa campagne en vue des élections sociales 2013

Le 22 avril 2013 s'est tenue la célébration du 10^e anniversaire du LCGB-SESF. Près de 200 délégués et employés du secteur financier ont répondu à l'invitation du LCGB-SESF et on rejoint le Carré Rotondes.

Le Président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA a tout d'abord profité de l'occasion pour retracer l'évolution du syndicat depuis sa création en novembre 2002. Depuis lors, le LCGB-SESF est présent dans un nombre important d'entreprises du secteur financier. A ce titre, le Président du LCGB-SESF en a profité pour remercier les nombreux délégués présents pour leur travail et leur engagement.

Inévitablement, les différents discours ont abordé les questions de l'actualité, comme la levée du secret bancaire, la situation difficile que rencontre actuellement la Place financière et le nombre important de restructurations qu'elle a subi depuis 2008 (42 plans sociaux avec près de 2.000 emplois supprimés).

Le président national du LCGB Patrick DURY a insisté sur la nécessité urgente de mettre en place un nouveau modèle permettant de préserver la sécurité d'emploi et d'existence des salariés du secteur privé. Il a également salué le travail réalisé par le LCGB-SESF en faveur des salariés du secteur.

Camille THOMMES, Directeur général de l'ALFI, a ensuite prononcé un discours sur le thème de l'avenir de l'industrie des fonds d'investissement à Luxembourg. Il a ainsi pu dresser un bilan de la situation actuelle et expliquer quels étaient les défis du secteur dans le futur mais a également voulu insister sur les opportunités.

Le 10^e anniversaire du LCGB-SESF a également servi de tremplin au lancement de la campagne pour les élections sociales qui se tiendront en novembre 2013.

La stabilité de l'emploi, la qualité des conditions de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, etc. sont parmi les grands thèmes qui ont été définis pour cette campagne qui a été lancée officiellement.

Le LCGB-SESF a également présenté ses 16 candidats pour les élections du Groupe 4 de la Chambre des Salariés.

La cérémonie s'est clôturée, dans la bonne humeur, par un one man show de Claude FRISONI qui a ravi le public présent.

LCGB-SESF celebrates its 10th anniversary and launches its campaign for the upcoming 2013 social elections

On April 22nd 2013, LCGB-SESF celebrated its 10th anniversary. Nearly 200 delegates and employees from the financial sector responded to the invitation they received and came to CarréRondes.

On this occasion, the president of LCGB-SESF Gabriel DI LETIZIA described the evolution of the trade union since its creation in November 2002. In the time gone by, LCGB-SESF has established its presence in a large number of companies in the financial sector. In this regard, the president of LCGB-SESF thanked the numerous delegates present for their hard work and commitment.

Inevitably, the various speeches touched upon the most current topics, such as the lifting of the bank secrecy, the difficult situation that the financial centre is currently experiencing and the many instances of restructuring that it has undergone since 2008 (42 social plans involving the loss of nearly 2,000 jobs).

The national president of LCGB Patrick DURY insisted there is an urgent need to put in place a new model making it possible to safeguard the jobs and livelihoods of salaried employees in the private sector. He also paid homage to the work done by LCGB-SESF on behalf of employees in the sector.

The general director of ALFI Camille THOMMES then spoke about the future of the industry of investment funds in Luxembourg. He gave his appraisal of the current situation and explained which challenges the sector is facing in the future, while also insisting that opportunities exist.

The 10th anniversary of LCGB-SESF also served as launch campaign for the social elections which will take place in November 2013.

Stable employment, the quality of working conditions, a balance between work and private life and so forth are among the major topics which have been identified for the campaign now that it has been officially launched.

LCGB-SESF has also presented its 16 candidates for the elections of Group 4 in the Chamber of Salaried Employees (Chambre des salaries).

The ceremony ended in high spirits with a one-man show by Claude FRISONI, who delighted those present.



Discours sur l'état de la nation 2013

Toujours pas de prise en compte des risques encourus par les salariés du secteur privé face à la crise

Le 10 avril 2013, le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER a présenté la déclaration du gouvernement sur la politique économique, sociale et financière du Luxembourg. Comme les années précédentes, cette déclaration a été placée sous le signe de la crise économique, du déficit budgétaire et des pistes de sortie de la crise.

Sans vouloir spéculer sur l'évolution des finances publiques, le LCGB est intimement convaincu que le Luxembourg a besoin d'un équilibre budgétaire afin de permettre la viabilité et de continuer le développement de son modèle social. Voilà pourquoi le LCGB se félicite tout particulièrement que le Premier ministre ait annoncé son intention de convoquer prochainement une réunion de la tripartite nationale portant sur les finances publiques. Par ailleurs, la lutte contre le chômage, notamment le chômage des jeunes, devrait également être discutée au sein de cette nouvelle tripartite nationale.

Revendiqué depuis des mois par le LCGB, une tripartite permettrait de discuter et d'adopter des mesures d'assainissement budgétaire socialement équitables. Dans ce contexte, le LCGB tient à préciser qu'une augmentation de la TVA est une mesure très inéquitable puisqu'elle frappe tous les salariés et pensionnés de la même manière sans tenir compte des différences de revenu.

Le LCGB ne peut partager l'avis du gouvernement que notre société soit devenue plus juste et équitable. Ce sont les salariés du secteur privé qui paient les frais de la crise : faillites d'entreprises, plans sociaux, licenciements collectifs, etc. Le risque du chômage est une réalité quotidienne auquel les salariés du secteur privé se voient confrontés. S'y ajoutent encore l'augmentation continue des prix de logement et les problèmes liés au maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail ainsi que

Erklärung zur Lage der Nation 2013

Noch immer wird den krisenbedingten Risiken der Arbeitnehmer des Privatsektors nicht Rechnung getragen

Am 10. April 2013 legte Premierminister Jean-Claude JUNCKER die Erklärung der Regierung zur Wirtschafts-, Sozial- und Finanzpolitik des Großherzogtums Luxemburg ab. Wie in den Jahren davor stand diese Erklärung zur Lage der Nation im Zeichen der Wirtschaftskrise, des Haushaltsdefizits und der Auswege aus der Krise.

Ohne irgendwie über die künftige Entwicklung der Staatsfinanzen zu spekulieren, ist der LCGB fest davon überzeugt, dass Luxemburg seinen Staatshaushalt ins Gleichgewicht bringen muss, damit sein Sozialmodell lebens- und entwicklungsfähig bleibt. Deshalb ist der LCGB besonders erfreut darüber, dass der Premierminister seine Absicht kundgetan hat, in Kürze eine Nationale Tripartite über die öffentlichen Finanzen ins Leben zu rufen. In dieser Tripartite müsste aber auch die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, vor allem der Jugendarbeitslosigkeit, thematisiert werden.

Die seit Monaten vom LCGB geforderte Tripartite würde die Erörterung und Verabschiedung von sozial gerechten Maßnahmen zur Sanierung des Staatshaushaltes ermöglichen. Diesbezüglich möchte der LCGB klarstellen, dass eine Anhebung des Mehrwertsteuersatzes eine sehr ungerechte Maßnahme darstellt, da sie alle Arbeitnehmer und Rentner gleichermaßen betrifft, während nicht alle über das gleiche Einkommen verfügen.

Der LCGB kann sich jedoch nicht der Meinung der Regierung anschließen, unsere Gesellschaft sei gerechter und fairer geworden. Es sind allen voran die Arbeitnehmer des

la perte de l'assurance-maladie et de l'emploi après 52 semaines de maladie. Ce sont des problèmes contre lesquels le LCGB milite depuis des années dans l'intérêt des salariés et qui restent toujours sans solution à l'heure actuelle.

Confirmée par le Premier ministre, l'abolition de la pré-retraite-solidarité ne va pas contribuer à une société plus juste et équitable. Rappelons que la préretraite-solidarité est un instrument anti-crise qui permet d'éviter une hausse du chômage en permettant le départ du salarié en fin de carrière pour libérer leur emploi au profit de l'embauche de jeunes chômeurs.

Le Premier ministre a tout de même annoncé une série de mesures qui pourront contribuer à un renforcement de la cohésion sociale au Luxembourg. Ainsi, le LCGB se réjouit surtout que le gouvernement ait décidé de réaménager la préretraite progressive, d'approfondir les projets pilotes ayant pour but de faire employer les jeunes très éloignés du marché du travail et enfin accélérer la simplification administrative par la mise en place d'une « cellule de facilitation » et par l'introduction de délais à respecter par les ministères et les administrations.



Privatsektors zahlen für die Krise: Konkurse, Sozialpläne, Massenentlassungen, usw. Das Risiko, seine Arbeit zu verlieren, stellt eine tägliche Realität für die Arbeitnehmer des Privatsektors dar. Hinzu kommen noch die unaufhörliche Steigung der Wohnungspreise sowie die Probleme rund um die integrale Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit sowie der Verlust der Krankenversicherung und des Arbeitsplatzes nach 52 Krankheitswochen. All dies sind Probleme, mit denen der LCGB sich bereits aktiv seit Jahren befasst, um Verbesserungen für die Arbeitnehmer, denen bisher noch keine triftigen Lösungen geboten wurden, zu erzielen.

Die vom Premierminister angekündigte Abschaffung der Vorruhestandsregelung préretraite-solidarité wird nicht zu mehr sozialer Gerechtigkeit beitragen. Es sei daran erinnert, dass der Solidaritätsvorruhestand ein Krisenbekämpfungsmittel ist, das eine Steigerung der Arbeitslosigkeit verhindert, indem es nach dem Ausscheiden von Arbeitnehmern am Ende ihrer Berufslaufbahn den Weg zur Einstellung von Arbeitsuchenden freimacht.

Der Premierminister hat dennoch eine Reihe von Maßnahmen angekündigt, die zur Verstärkung der gesellschaftlichen Kohäsion in Luxemburg beisteuern werden. Der LCGB stellt mit Genugtuung fest, dass die Regierung plant den progressiven Vorruhestand zu überarbeiten, Pilotprojekte zu vertiefen, welche die Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Jugendlichen ermöglicht und die administrative Vereinfachung endlich durch die Einsetzung einer „cellule de facilitation“ und durch die Einführung von verbindlichen Fristen für Ministerien und Behörden voranzutreiben.

Haut comité pour l'industrie

Le LCGB revendique une implication directe et immédiate des syndicats

En janvier 2013, le LCGB avait lancé un appel aux décideurs politiques de s'engager en faveur d'un renforcement du dialogue social afin de permettre au courant de l'année 2013 dans l'industrie luxembourgeoise une relance des investissements dans les outils de production et dans la main-d'œuvre. Un premier pas important dans cette direction a été réalisé par le gouvernement luxembourgeois avec la mise en place du haut comité pour l'industrie qui a débuté ses travaux le 8 avril 2013.

Les syndicats n'étant pas représentés au sein de ce haut comité, le LCGB déplore fortement que c'est par voie de presse qu'il est informé que le haut comité a mis en place sept groupes de travail spécifiques qui traitent également de deux sujets qui concernent directement les salariés de l'industrie luxembourgeoise : le droit du travail et la formation.

Bien qu'il ait été précisé par les ministres compétents que les syndicats seront impliqués « dans les travaux qui les concernent », le LCGB réclame une implication directe et immédiate des syndicats dans les travaux des groupes de travail « droit du travail » et « formation ». Vu que les premières pistes concrètes devront être formulées pour le 27 juin 2013, date de la prochaine réunion du haut comité pour l'industrie, le LCGB revendique que les décideurs politiques informent les syndicats le plus vite possible de l'agencement du calendrier de ces groupes de travail.

Afin de permettre un renforcement du tissu industriel luxembourgeois et un développement propice de ce secteur économique et de ses emplois, les recommandations élaborées par ces groupes de travail devront impliquer les représentants salariaux pour pouvoir être considérées comme valables.

Le LCGB se déclare prêt pour un dialogue constructif au sein du comité pour l'industrie. Rappelons dans ce contexte que le LCGB est p.ex. en faveur d'une relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) qui pourrait être réalisée par le biais d'une transformation du centre de formation ArcelorMittal à Differdange en école professionnelle nationale.



Hochrangiger Ausschuss für Industrie

Der LCGB fordert eine direkte und sofortige Einbindung der Gewerkschaften

Im Januar 2013 hatte der LCGB einen Appell an die politischen Entscheidungsträger gerichtet, sich für die Verbesserung des Sozialdiologs stark zu machen, damit im Laufe des Jahres 2013 eine Wiederankurbelung der Investitionen in die Produktionsmittel und in die Arbeitskräfte in Luxemburg ermöglicht werde. Ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung wurde von der Luxemburger Regierung mit der Einsetzung des hochrangigen Ausschusses für Industrie gemacht, der am 8. April 2013 seine Arbeiten aufnahm.

Die Gewerkschaften sind in diesem Ausschuss nicht vertreten. Der LCGB bedauert es sehr, dass er nur aus der Presse erfahren hat, dass der hochrangige Ausschuss sieben themenbezogene Arbeitsgruppen gebildet hat, die sich auch mit zwei Themen befassen, die unmittelbar die Arbeitnehmer der Luxemburger Industrie betreffen: das Arbeitsrecht und die Aus- beziehungsweise Weiterbildung.

Wenngleich von Seiten der zuständigen Minister klargestellt worden war, dass die Gewerkschaften „in die sie betreffenden Bereiche“ eingebunden würden, fordert der LCGB eine direkte und sofortige Beteiligung der Gewerkschaften an den Arbeiten der Arbeitsgruppen „Arbeitsrecht“ sowie „Aus- und Weiterbildung“. Weil die ersten konkreten Ansätze bis zum 27. Juni 2013, dem Termin der nächsten Sitzung des hochrangigen Ausschusses für Industrie, vorliegen müssen, verlangt der LCGB, dass die politischen Entscheidungsträger die Gewerkschaften möglichst kurzfristig über den Zeitplan der betreffenden Arbeitsgruppen informieren.

Damit eine Verstärkung des Luxemburger Industrienetzes und eine günstige wirtschaftliche Entwicklung der Industrie und ihrer Arbeitsplätze möglich werden, müssen die Arbeitnehmervertreter ebenfalls die Empfehlungen der Arbeitsgruppen mit ausarbeiten können, wenn diese Empfehlungen tragbar sein sollen.

Der LCGB erklärt sich zu einem konstruktiven Dialog im hochrangigen Ausschuss für Industrie bereit. Wir erinnern diesbezüglich daran, dass der LCGB sich z.B. für die Wiedereinführung des dualen Berufsausbildungssystems (Schule - Betrieb) ausspricht. Dies könnte konkrete Gestalt durch eine entsprechende Umwandlung des ArcelorMittal-Ausbildungszentrums in Differdingen in eine nationale Berufsbildungsanstalt annehmen.

Dialogue social au sein des entreprises

Le projet de loi nécessite une série d'amélioration pour garantir un dialogue social de qualité

En mars 2013, le LCGB a rencontré les groupes parlementaires DP, déi Greng, CSV et LSAP pour des échanges de vues sur le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Cette réforme est devenue nécessaire puisque l'économie luxembourgeoise a connu de nombreux changements depuis l'introduction de la législation actuelle dans les années 1970.

Vu que les élections sociales auront lieu en novembre 2013, le LCGB est d'avis qu'un vote du projet de loi en cours d'année risque d'entraîner beaucoup de problèmes lors du déroulement des élections sociales qui est préparé sous le régime actuellement en vigueur. Il en sera de même pour la mise en place des nouvelles délégations dont le fonctionnement et les missions changeront sans que les représentants du personnel aient pu être adéquatement préparés.

Dans ce contexte, **le LCGB déplore également que le texte du règlement grand-ducal sur les règles du scrutin et le contentieux électoral n'a pas été préparé en parallèle avec le texte du projet de loi puisque les deux textes doivent former un tout homogène et cohérent.** Afin de tenir compte de la situation particulière des salariés occupés au sein du secteur du transport, le LCGB revendique notamment que le règlement grand-ducal soit amendé au niveau du vote par correspondance. A ce sujet, le LCGB avait d'ailleurs en juillet 2011 porté plainte contre le gouvernement luxembourgeois auprès du Bureau International du Travail (BIT). En ce qui concerne les nouvelles technologies, le LCGB est également en faveur de l'introduction du vote électronique à distance. Cet outil pourrait permettre à l'ensemble des salariés d'utiliser sans problèmes leur droit de vote et de renforcer par ce biais la légitimité démocratique des délégations du personnel.

Quant au contenu du projet de loi, **la principale critique du LCGB porte sur le fait que l'introduction du statut unique est restée sans incidences sur le projet de loi. Afin de garantir une représentation juste et équitable des salariés au sein de l'entreprise, les moyens et les crédits d'heures mis à disposition des délégués du personnel devraient logiquement être repartis proportionnellement aux résultats obtenus parmi les syndicats représentés dans l'entreprise. Comme le projet de loi ne respecte pas ce principe, le projet de loi présente dans sa forme actuelle un déficit démocratique.**

07.03.2013 : Entrevue entre LCGB et DP / Unterredung zwischen LCGB und DP



Le LCGB déplore tout particulièrement que le texte du projet de loi soit assez souvent très vague et qu'il y ait sur de nombreux points importants un risque accru d'une différence d'interprétation. Ainsi, p.ex. le projet de loi ne définit pas un ordre de jour obligatoire de la réunion constitutive d'une délégation du personnel, laissant ainsi la voie ouverte aux mêmes problèmes d'interprétation qui, dans le passé, ont souvent provoqué une multitude de jurisprudences. L'accès aux moyens de communication électroniques est également très vaguement réglé et risque de rester lettre morte.

Concernant l'obligation de confidentialité, **le LCGB est en outre d'avis que la législation doit contenir certaines dispositions sur la confidentialité des informations fournies aux délégations du personnel.** Une telle clause de confidentialité ne doit en aucun cas être utilisée pour immobiliser le travail des représentants des salariés. Pour le LCGB, les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise doivent toutefois pouvoir être communiquées aux salariés sans restriction (comme c'était p.ex. le cas lors de la faillite de l'entreprise de construction Socimmo).

Pour conclure, **le LCGB déplore que le projet de loi adopté par le conseil de gouvernement ne répond nullement aux besoins réels des délégués du personnel.** La qualité du dialogue social n'est pas améliorée par cette réforme et les expériences vécues dans la pratique n'ont pas trouvé leur résonance dans le projet de loi. Si le texte du projet de loi était voté dans sa version actuelle, la nouvelle législation luxembourgeoise sur le dialogue social au sein des entreprises poserait certainement de nombreux problèmes d'application.

Le LCGB critique également l'abolition des comités mixtes et le transfert des attributions de ces comités vers les délégations du personnel, le manque de dispositions claires et précises qui permettraient une meilleure protection des délégués contre le licenciement et l'absence de dispositions qui renforcent le lien entre les délégués et les syndicats représentatifs au niveau national.

Le LCGB est d'avis que le projet de loi doit par conséquent être retravaillé afin d'éviter par la suite des problèmes d'application. Le but étant d'aboutir à une réforme qui permet une amélioration qualitative du dialogue social dans l'intérêt de l'économie et des salariés.

13.03.2013 : Entrevue entre LCGB et déi Greng / Unterredung zwischen LCGB und déi Greng



Der Sozialdialog in den Unternehmen

Der Gesetzesentwurf muss verbessert werden damit ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog garantiert ist

Im März und April 2013 traf der LCGB die Fraktionen von DP, déi Greng, CSV und LSAP zwecks Meinungsaustauschs über den Gesetzesentwurf 6545 über die Reform des Sozialdialoges in den Unternehmen. Die Reform des Sozialdialoges ist mehr denn je erforderlich geworden, weil der Sozialdialog noch nach den Regeln aus den siebziger Jahren funktioniert und demnach der derzeitigen wirtschaftlichen Realität Luxemburgs angepasst werden muss.

Da die Sozialwahlen im November 2013 stattfinden werden, ist der LCGB der Meinung, dass die Verabsiedlung eines Gesetzesentwurfes im selben Jahr zahlreiche Probleme beim Ablauf der Sozialwahlen, der unter dem derzeit geltenden System vorbereitet werden, hervorrufen wird. Das Gleiche gilt für die Einsetzung von neuen Delegationen, deren Funktionsweise und deren Aufgaben sich ändern werden, ohne dass die Personalvertreter sich angemessen darauf vorbereiten könnten.

In diesem Zusammenhang **bedauert der LCGB auch, dass der Wortlaut der großherzoglichen Verordnung über die Wahlregeln und die Wahlanfechtungen nicht parallel zum Wortlaut des Gesetzesentwurfes vorbereitet wurde, denn beide Texte müssen eine kohärente Einheit bilden.** Damit der besonderen Situation der Arbeitnehmer im Transportsektor Rechnung getragen werden kann, fordert der LCGB in erster Linie, dass die großherzogliche Verordnung eine Neuregelung des Ablaufs der Briefwahl beinhaltet. Diesbezüglich hatte der LCGB übrigens im Juli 2011 bereits Klage gegen die Luxemburger Regierung beim Internationalen Arbeitsamt (IAA) hinterlegt. Was die neuen Technologien anbelangt, spricht der LCGB sich für die Einführung der elektronischen Briefwahl oder Fernwahl aus. Dieses Instrument würde es allen Arbeitnehmern ermöglichen, ohne weitere Probleme ihr Wahlrecht zu beanspruchen und auf diese Weise die demokratische Legitimität der Wahlen der Personalvertretungen untermauern.

Mit Bezug auf den Inhalt des Gesetzesentwurfes, **besteht die Hauptkritik des LCGB darin, dass die Einführung des Einheitsstatuts ohne Auswirkungen auf den Gesetzesentwurf geblieben ist.** Damit eine gerechte und ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen garantiert werden kann, müssten die Mittel und Stundenkredite, die den Personalvertretern zur Verfügung gestellt werden, logischerweise im Verhältnis zu den Wahlergebnissen der im jeweiligen Unternehmen vertretenen Gewerkschaften verteilt werden. Da der Gesetzesentwurf dieses Prinzip missachtet, zeigt er in seiner derzeitigen Form ein Mangel an Demokratie auf.

19.03.2013 : Entrevue entre LCGB et CSV / Unterredung zwischen LCGB und CSV



Der LCGB bedauert insbesondere, dass der Wortlaut des Gesetzesentwurfes stellenweise sehr ungenau ist und dass bei zahlreichen wichtigen Punkten die Gefahr von Interpretationsdifferenzen lautet. So wird beispielsweise im Gesetzesentwurf keine obligatorische Tagesordnung für die Gründungssitzung einer Personalvertretung festgelegt, so dass denselben Interpretationsproblemen, die in der Vergangenheit häufig eine Reihe Rechtsprechungen mit sich gezogen haben, Tür und Tor geöffnet werden. Der Zugang zu den elektronischen Kommunikationsmitteln ist ebenfalls sehr vage geregelt und droht ohne Inhalt zu bleiben.

Bezüglich der Geheimhaltungspflicht **vertritt der LCGB zudem die Ansicht, dass die Gesetzgebung bestimmte Bestimmungen oder Klauseln über die Geheimhaltung von Informationen, die den Personalvertretungen übermittelt werden, enthalten sollte.** Eine derartige Geheimhaltungsklausel darf auf keinen Fall dazu missbraucht werden, um der Arbeitnehmervertreter in ihrer Arbeit einzuschränken. Der LCGB ist der Auffassung, dass Auskünfte über die wirtschaftliche und finanzielle Lage eines Betriebes den Arbeitnehmern des Betriebes ohne Einschränkungen mitgeteilt werden sollten (wie beispielsweise im Falle des Konkurses des Bauunternehmens Socimmo).

Abschließend bedauert der LCGB, dass der vom Regierungsrat verabschiedete Gesetzesentwurf überhaupt nicht den realen Bedürfnissen der Personalvertreter Rechnung trägt. Die Qualität des Sozialdialogs wird durch diese Gesetzesreform nicht verbessert, und die praktischen Erfahrungen finden sich nicht im Gesetzesentwurf wieder. Wird der Wortlaut des Gesetzesentwurfes in seiner jetzigen Fassung angenommen, wird die neue Luxemburger Gesetzgebung über den Sozialdialog in den Unternehmen sicherlich zu einer ganzen Reihe von Anwendungsschwierigkeiten führen.

Der LCGB kritisiert zudem die Abschaffung der gemischten Ausschüsse und die Übertragung der Befugnisse dieser Ausschüsse auf die Personalvertretungen, das Fehlen klarer und deutlicher Bestimmungen für einen besseren Entlassungsschutz der Gewerkschaftsdelegierten sowie das Fehlen von Bestimmungen zur Verstärkung der Bindungen zwischen den Delegierten und den nationalen repräsentativen Gewerkschaften.

Der LCGB ist der Meinung, dass der Gesetzesentwurf daher überarbeitet werden muss, damit späteren Anwendungsproblemen vorgebeugt wird. Das Ziel ist schließlich eine Reform, die eine qualitative Verbesserung des Sozialdialoges im Interesse der Wirtschaft und schlussendlich der Arbeitnehmer mit sich bringt.

12.04.2013 : Entrevue entre LCGB et LSAP / Unterredung zwischen LCGB und LSAP



Rencontre entre le LCGB et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

Echange de vues constructif sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé

Le 11 avril 2013, une délégation du LCGB a rencontré des représentants de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) pour un échange de vues sur le dossier « chômage et emploi » que le LCGB avait préparé pour la réunion du comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) du 20 février 2013 et qui sera maintenant discuté au sein du groupe de travail CPTE récemment créé.

Lors de cet échange de vue, le LCGB a fourni des explications et des précisions sur son modèle de sauvegarde des existences des salariés du secteur privé. Face à la crise et ses effets négatifs sur l'emploi, le LCGB défend le point de vue que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit être prise en compte et que des mesures doivent être mises en place pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

Pour mémoire, le LCGB propose un modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés à quatre niveaux hiérarchiques qui s'articule autour de la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans différents secteurs de l'économie luxembourgeoise.

En cas de perte d'emploi, ces structures de « gestion des sureffectifs » prennent le salarié en charge afin de lui procurer dans le plus bref délai une occupation auprès d'un autre employeur. L'ADEM, en tant que structure de coordination de ces cellules, pourra, le cas échéant, également organiser des transferts entre les secteurs économiques.

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

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

L'échange de vue du 11 avril 2013 a été très constructif puisqu'il a permis à l'UEL de poser des questions ciblées sur le fonctionnement du modèle développé par le LCGB et donc de mieux comprendre la position du LCGB. Pour sa part, le LCGB a surtout insisté que deux facteurs seront nécessaires pour la réussite de son modèle de sauvegarde des existences : la volonté politique de quitter les sentiers battus dans la lutte contre le chômage et l'implication des employeurs à tous les niveaux (structures de « gestion des sureffectifs », structure de coordination et économie sociale et solidaire).

Treffen zwischen dem LCGB und dem Verband der Luxemburger Unternehmen (UEL)

Konstruktiver Meinungsaustausch über die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors

Am 11. April 2013 traf eine Delegation des LCGB Stellvertreter des Verbandes der Luxemburger Unternehmen (UEL) zu einem Gedanken- und Meinungsaustausch zum Thema „Arbeitslosigkeit und Beschäftigung“, die der LCGB im Hinblick auf die Sitzung des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) vom 20. Februar 2013 vorbereitet hatte und die nunmehr in der unlängst gebildeten CPTE-Arbeitsgruppe erörtert wird.

Bei diesem Meinungsaustausch lieferte der LCGB Erläuterungen und Informationen über sein Modell zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors. In der Krise und angesichts deren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage verteidigt der LCGB den Standpunkt, dass das Fehlen einer Beschäftigungssicherheit im Privatsektor unbedingt berücksichtigt und entsprechende Maßnahmen, die eine gewisse Stabilität des Berufslebens gewährleisten, eingeführt werden müssen.

Zur Erinnerung: Der LCGB schlägt für die Absicherung der Beschäftigung der Arbeitnehmer im Privatsektor ein Modell mit vier hierarchischen Ebenen vor, das auf der Einführung von Auffangstrukturen für die anfallenden Überschüssigen Arbeitskräfte in bestimmten Sparten der Luxemburger Wirtschaft beruht; Strukturen die mit der „cellule de reclassement“ (CDR) verglichen werden können.

Beim Arbeitsplatzverlust übernehmen diese Auffangstrukturen den Arbeitnehmer und beschaffen ihm binnen kürzester Frist eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Die ADEM kann als Koordinationsstruktur dieser Auffangstrukturen gegebenenfalls auch Transfers zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen vornehmen.

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

Sollte diese Möglichkeit scheitern, werden dem betroffenen Arbeitnehmer gemeinnützige außerordentliche Arbeiten zugeteilt, damit er einer sinnvollen und würdigen Arbeit nachgeht und seinen Lebensstandard Aufrechterhalten kann. Die Vermittlung eines festen Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber muss in diesem Zusammenhang stets eine absolute Priorität genießen.

Der Meinungsaustausch vom 11. April 2013 war sehr konstruktiv, da er der UEL erlaubte, gezielte Fragen über die Funktionsweise des vom LCGB entwickelten Modells zu stellen und somit den Standpunkt des LCGB besser zu verstehen. Der LCGB hat seinerseits vor allem darauf bestanden, dass zwei Faktoren für den Erfolg seines Existenzabsicherungsmodells entscheidend sind: der politische Wille, ausgetretene Pfade bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu verlassen und die Beteiligung der Arbeitgeber auf allen Ebenen (Strukturen zur „Verwaltung von Überschüssen“, Koordinationsstruktur und Sozial- und Solidarwirtschaft).



Assurance dépendance

Entrevue entre le LCGB et la Ligue des droits de l'Homme

Le 22 mars 2013, une délégation de la ligue des droits de l'Homme de France et de Luxembourg a rencontré le président national du LCGB Patrick DURY pour un échange de vues sur le fonctionnement de l'assurance dépendance au Luxembourg.



American Chamber of Commerce Luxembourg

Echange de vues sur la crise économique

Le 25 mars 2013, le président de l'American Chamber of Commerce Luxembourg Paul-Michael SCHONENBERG a rencontré le président national du LCGB Patrick DURY pour un échange de vues sur les problèmes auxquels les entreprises sont actuellement confrontées face à la crise.

Meinungsaustausch über die Wirtschaftskrise

Am 25. März 2013 hat der Präsident der American Chamber of Commerce Luxembourg Paul-Michael SCHONENBERG LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY zwecks Meinungsaustausch über die Probleme mit denen die Unternehmen in der aktuellen Krise konfrontiert sind.



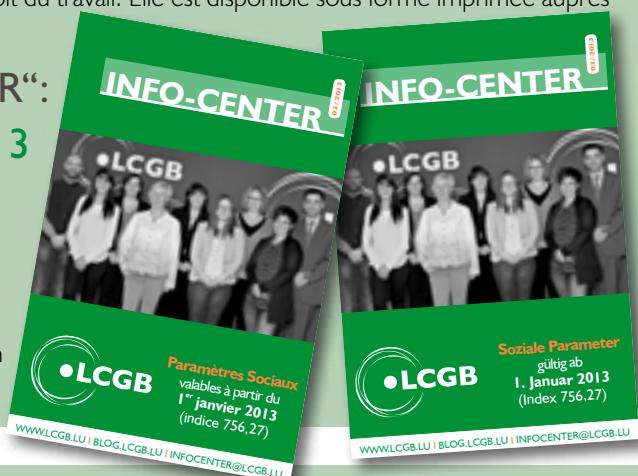
Nouvelle brochure « INFO-CENTER » du LCGB

Paramètres sociaux valables à partir du 1^{er} janvier 2013 (indice 756,27)

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

Neue LCGB-Broschüre „INFO-CENTER“: Soziale Parameter gültig ab 1. Januar 2013 (Index 756,27)

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



Disponível pela primeira vez em língua portuguesa Brochura INFO-CENTER « Parâmetros Sociais válidos a partir do 1º de janeiro de 2013 (índice 756,27) »

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





Table ronde du LCGB : Le modèle social luxembourgeois de demain

LCGB-Rundtischgespräch : Das Luxemburger Sozialmodell von morgen



20 juin 2012 / 20. Juni 2012 - 19:00

Rockhal Esch/Belval

Participants / Teilnehmer:



Jean-Claude JUNCKER,
Premier Ministre / Premierminister



Erny GILLEN,
Viceair général et président exécutif de la Fonction Caritas Luxembourg / Generalvikar und Vorsitzender der Stiftung Caritas Luxembourg



Mady DELVAUX-STEHRES,
Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle / Ministerin für Erziehung und Berufsausbildung



Michel WURTH,
Président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) / Vorsitzender der UEL



Nicolas SCHMIT,
Ministre du Travail / Arbeitsminister



Patrick DURY,
Président national du LCGB / LCGB-Nationalpräsident

Modération / Moderation : Danièle WEBER & Max THEIS (RTL Radio Lëtzebuerg)

Entrée gratuite / Kostenloser Eintritt - Table ronde en langue luxembourgeoise avec traduction simultanée en français

LE LCGB VOUS OFFRE LES NAVETTES BUS SUIVANTES / DER LCGB BIETET FOLGENDEN BUSDIENST AN:

Bus 1

TRANSFERT ALLER / HINWEG:

- 17:15 Pétange – Eglise / Kirche
- 17:25 Differdange - Contournement
- 17:40 Belvaux - Arrêt Adminstration Communale / Haltestelle Gemeindeverwaltung
- 17:55 Esch-sur-Alzette - Bvd Aloyse Meyer (portail / Portal ArcelorMittal Schiffflange)

TRANSFERT RETOUR / RÜCKWEG :

- 21:00 Esch-Belval / Rockhal vers Esch-sur-Alzette, Belvaux, Differdange et Pétange

Bus 2

TRANSFERT ALLER / HINWEG:

- 17:00 Bettembourg – Eglise / Kirche
- 17:10 Dudelange - Gare centrale / Hauptbahnhof
- 17:25 Kayl - Place Fred Coullen (arrêt bus / Bushaltestelle)
- 17:35 Rumelange – Eglise / Kirche (Grand-rue)
- 17:55 Schiffange - Eglise /Kirche

TRANSFERT RETOUR / RÜCKWEG :

- 21:00 Esch-Belval / Rockhal vers Schiffange, Rumelange, Kayl, Dudelange et Bettembourg

Bus 3

TRANSFERT ALLER / HINWEG:

- 16:00 Wiltz - Op der Lann
- 16:10 Nothum - Schumanns Eck
- 16:30 Niederfeulen - route de Bastogne
- 16:45 Ettelbruck - Daichwisen
- 17:10 Lintgen - rue Principale (Café Barock)
- 17:30 Walferdange – stade de football /Fussballstadion

TRANSFERT RETOUR / RÜCKWEG :

- 21:00 Esch-Belval / Rockhal vers Walferdange, Lintgen, Ettelbruck, Niederfeulen, Nothum et Wiltz

Démantèlement des conventions collectives sur le dos du statut unique

Le 14 décembre 2012, ArcelorMittal a dénoncé unilatéralement les conventions collectives de travail en vigueur pour la sidérurgie luxembourgeoise. C'est un acte que le LCGB-SESM a qualifié dès le début de « guerre à la paix sociale ».

Rappelons que le LCGB-SESM avait tout de suite réagi à cette nouvelle en soulignant que le groupe ArcelorMittal allait préparer avec cette action le nivelingment vers le bas des conditions de travail et de rémunération de ses salariés : suppression des jours de repos, baisse substantielle des grilles de salaires, suppression des automatismes pour les avancements de carrière et révision des garanties de salaires à la baisse.

Vu cette politique plus que troublante du plus grand producteur d'acier mondial, le LCGB-SESM avait organisé le 20 décembre 2012 un piquet de protestation devant le bâtiment AOB à Esch-sur-Alzette (siège de la Direction du Long Carbon Europe). En outre, le LCGB-SESM a lancé d'urgence un appel au gouvernement de convoquer une réunion de la tripartite sidérurgie afin de pouvoir discuter avec les responsables politiques sur les suites à donner au dossier sidérurgie.

Le 8 janvier 2013, la première réunion de négociation de la convention collective a eu lieu. Les réunions subséquentes ont entre-temps fait clairement apparaître le projet de la direction d'ArcelorMittal qui consiste effectivement à un nivelingment vers le bas des conditions de travail et de rémunération des salariés.

Suite à cette première réunion d'introduction, sept autres réunions ont eu lieu. En voici, l'aperçu :

Le 22 février 2013, les partenaires sociaux se sont accordés sur les modalités discutées lors de la dernière commission paritaire concernant le personnel en détachement ainsi que le personnel muté à un autre poste.

A ce sujet, les partenaires sociaux se sont accordés sur le paiement des frais kilométriques pour tous les salariés en mutation sur une durée équivalente au préavis légal. En contre-partie, le complément mensuel ainsi que la prime inter-usine ne seront plus d'application pour toutes les personnes en mutation après la période de mise en place du plan de sauvegarde d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange (juin 2011)

Toutes les autres personnes disposant de ces avantages avant cette période continueront à en bénéficier.

D'autres points d'accord ont pu être trouvés concernant les transpositions de carrière pour les personnes mutées.

Les 5 et 19 février 2013, la direction a souhaité aborder cinq thèmes de négociation qui doivent encore faire l'objet d'apres discussions et négociations:

- Les évolutions de carrière (cibler les performances des salariés plutôt que certains automatismes, surtout côté employé) ;
- La durée du travail ;
- La proposition d'autres modèles pour toutes les primes liées à la production / productivité ;
- Les garanties salariales (surtout l'aspect de la durée de ces garanties octroyées) ;
- Divers autres points comme les suppléments de nuit à harmoniser, rappel sur les jours de repos / congés payés, etc.

Le LCGB-SESM constate que ses inquiétudes dont il avait fait part lors du mois de décembre 2012 suite à l'annonce de dénonciation des conventions collectives se sont avérées juste.

Cahiers de revendications syndicaux pour la convention collective 2012 / 2013 :

A ce propos, la direction a proposé une prime qui pourrait évoluer entre 200 et 600 € brut pour les deux années en incluant dans cette prime deux critères qui influencerait le montant de cette prime par rapport à un objectif visé. Ces deux critères étaient l'EBITDA dégagé par ArcelorMittal Belval et Differdange ainsi que ArcelorMittal Rodange et Schifflange, ainsi que le critère d'absentéisme. Suite au refus commun des deux organisations syndicales, la direction a proposé une prime unique figée à 300 €. Les deux syndicats ont également refusé cette proposition.

Les 5 et du 19 mars 2013, deux points essentiels figuraient à l'ordre du jour :

I. Primes, échange sur les positions syndicales et patronales par rapport à la prime de production / productivité, prime de participation et au catalogue des primes pour travaux pénibles, salissants et autres.

Le groupe patronal a proposé de transformer la prime de production mensuelle en prime de productivité qui permettrait au salarié de s'identifier par rapport à son service selon trois critères de performances spécifiques jusqu'au montant plafonné de 210 €/mois au lieu de 70 à 90 €/mois actuel. Ensuite, le groupe patronal a proposé l'adaptation de la prime de participation annuelle en se référant au système de calcul de bonus appliqué pour la population «


ArcelorMittal



Robert FORNIERI

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

hors cadres » avec un plafond maxi d'un traitement mensuel. En ce qui concerne le catalogue des primes de salissures, travaux pénibles, etc. le côté patronal souhaite faire un nettoyage technique de ces listes car nombreuses d'entre elles ne sont plus utilisées voire obsolètes. Le but recherché est de faciliter l'utilisation car l'impact financier est extrêmement faible. Un groupe de travail restreint s'occupera de traiter ce sujet.

2. Temps de travail, échange sur les positions syndicales et patronales.

Le côté patronal a proposé d'adapter le temps de travail par le biais de la suppression des 12 jours de repos extra-légaux afin d'obtenir un gain de compétitivité.

Dans le même contexte, le groupe patronal a proposé une maîtrise de la rémunération par le biais de:

- Gel des salaires pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2016 ;
- Désindexation des grilles de salaires ;
- Conditionner les évolutions futures des salaires en fonction des critères de compétences et mérites.

En outre, le groupe patronal a proposé d'instaurer des nouveaux barèmes (revus à la baisse) pour les nouvelles embauches chez ArcelorMittal.

Les 9 et 23 avril 2013, deux sujets figuraient à l'ordre du jour :

I. Proposition patronale concernant la future gestion des garanties de salaires

Le groupe patronal présente les objectifs des garanties de salaires suivants:

- Outil de compensation transitoire en cas de suppression de poste ou de mutation ;
- Motivation de la mobilité à un nouveau poste ;
- Équité concernant le niveau de salaire à un poste équivalent occupé et au rythme de travail exercé ;
- Simplification de la gestion.

Le groupe patronal insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une problématique financière mais uniquement d'agir sur la motivation.

Constats actuel :

Environ 1000 salariés disposent des garanties de salaires :

- 250 salariés disposent d'un différentiel garanti de > 1000 €/an ;
- 100 de ces 250 salariés disposent d'un différentiel garanti de > 3000 €/an ;
- 630 < 100 €/an (510 de ces 630 salariés disposent d'un différentiel garanti de < 50 €/an).

Nouvelle approche proposée :

- Maintien du principe d'attribution de garantie (perte de poste mutation, etc.) ;
- Les garanties seraient attribuées sur une période définie de 24 mois ;
- Art.9,6, inaptitude médical > 50 ans et 20 ans de services, suppression dans le cadre de la loi sur le reclassement.

2. Détails sur l'évolution future des carrières des « ex-employés » et des salaires d'entrées pour les nouveaux embauchés

Concernant l'évolution future des « ex-employés », le groupe patronal propose:

- 15 métiers qui disposerait chacun d'une évolution de carrière de 3 à 4 niveaux, il serait possible de passer d'un métier à l'autre ;

- Exemples de métiers proposés, agent administratif, secrétariat, support administratif, assistant gestionnaire de commande, gestionnaire de commande, assistant contrôleur, assistant comptable, comptable, agent de gardiennage, infirmiers médicaux, agent technique technicien, préparateur du travail, agent de maîtrise, contremaître, ingénieur industriel ;
- La grille de salaire n'existerait plus, le début de carrière serait fait sur un salaire de départ et ensuite l'évolution serait individuelle sur base des performances individuelles et des compétences. Pour les salariés actuels, les salaires de bases seraient conservés.

Concernant les salaires pour les nouveaux entrants, Le groupe patronal insiste sur la notion de compétitivité indispensable à la pérennité de la sidérurgie luxembourgeoise et nous annonce que suite à une enquête auprès d'autres industries luxembourgeoises qu'il serait nécessaire de réduire les salaires d'entrées comme suit:

- **Pour le personnel sous le statut « ex-ouvriers » : réduction de 15%**
- **Pour le personnel sous le statut « ex-employés » : réduction de 20 %**

Les prochaines réunions vont traiter les sujets à harmoniser pour les deux conventions collectives ex-ouvriers et ex-employés. Les grandes revendications

patronales ont été exposées. Un condensé de toutes les propositions patronales nous sera transmis afin que les organisations syndicales puissent prendre position.

Jusqu'à ce jour, ces réunions ont fait l'objet de propositions patronales, aucunes négociations n'ont été entamées.

Face à ce volume de revendications sévères, nous ne pouvons que faire le constat que nous avions déjà fait en décembre 2012 lors de la dénonciation patronale qui n'avait que le seul et unique but d'un démantèlement social sur le dos du statut unique. Le patronat se sert maintenant de l'occasion d'harmoniser les statuts pour en niveler le plus favorable vers le bas !

De plus, nous avons pu constater que les conventions collectives, encore actuelles, n'ont pas toujours été appliquées correctement par le côté patronal et il est à notre avis trop facile de proposer une alternative lorsque l'on n'a pas toujours été capable de faire fonctionner un système efficace.

Peu importe la convention collective, le système ou les règles qui peuvent être instaurés s'il n'y a pas la rigueur, la compétence nécessaire pour les appliquer alors ces règles pourront toujours être remises en question.

Abbau der Kollektivverträge auf dem Rücken des Einheitsstatuts

Am 14. Dezember 2012 kündigte ArcelorMittal einseitig die laufenden Kollektivverträge für die Luxemburger Stahlindustrie. Dies war ein Akt, den der LCGB-SESM als „Kriegserklärung gegen den sozialen Frieden“ bezeichnet hat.

Wir erinnern daran, dass der LCGB-SESM unverzüglich auf diese Nachricht reagiert und betont hat, dass der ArcelorMittal-Konzern mit dieser Aktion die Arbeitsbedingungen und Löhne seiner Arbeitnehmer nach unten anpassen würde, mit anderen Worten durch die Streichung von Ruhetagen, einer erheblichen Senkung der Tariflöhne, die Aufhebung der automatischen Laufbahnentwicklungen und die Revision der Lohngarantien.

Angesichts dieser mehr als bedenklichen Politik des weltweit größten Stahlproduzenten hatte der LCGB-SESM am 20. Dezember 2012 eine Protestaktion vor dem AOB-Gebäude in Esch-Alzette (Sitz der Unternehmensleitung von Long Carbon Europe) organisiert. Der LCGB-SESM hatte zudem den dringenden Appell an die Regierung gerichtet, eine Sitzung der Stahltripartite einzuberufen, damit gemeinsam mit den politischen Verantwortlichen über die weiteren Vorgehensweise in der Stahlindustrie gesprochen werden könnte.

Am 8. Januar 2013 fand die erste Kollektivvertragsverhandlungs runde statt. Die darauffolgenden Sitzungen legten in der Zwischenzeit klar und deutlich die Absichten der Unternehmensleitung von ArcelorMittal offen, nämlich eine deutliche Anpassung der Arbeitsbedingungen und der Löhne der Arbeitnehmer nach unten.

Dieser ersten einleitenden Sitzung folgten sieben weitere. Hier der Überblick:

Am 22. Februar 2013 einigten die Sozialpartner sich auf die Modalitäten, die in der jüngsten paritätischen Kommission erörtert worden waren und das entsetzte Personal sowie das Personal, dem ein anderer Arbeitsplatz zugeteilt worden war, betrafen.

Diesbezüglich einigten die Sozialpartner sich auf die Bezahlung von Kilometergeld an alle versetzten Arbeitnehmer über einen Zeitraum, der der gesetzlichen Kündigungsfrist entspricht. Als Gegenleistung entfallen die monatliche Zulage sowie die Zwischenwerksprämien für diejenigen, die nach der Einführung des Rettungsplans für ArcelorMittal Rodingen und Schifflingen (Juni 2011) versetzt wurden.

Alle anderen, die über diese Vorzüge vor diesem Zeitraum verfügten, werden diese Vorteile behalten.

Weitere Einigungspunkte wurden bei den Laufbahnübertragungen für die versetzten Arbeitnehmer gefunden.

Am 5. und 19. Februar 2013 wünschte die Unternehmensleitung fünf Verhandlungsthemen, die Gegenstand harter Diskussionen und Verhandlungen sein werden, zu behandeln:

- die Laufbahnentwicklungen (Schwerpunkt auf die Leistungen der Arbeitnehmer statt auf bestimmte Automatismen, insbesondere bei den Angestellten);
- die Arbeitszeit;
- Vorschlag anderer Modelle für sämtliche produktions- bzw. produktivitätsbedingten Prämien;
- die Lohngarantien (insbesondere der Aspekt der Dauer der gewährten Garantien);
- diverse andere Punkte wie die zu vereinheitlichenden Nacharbeitsstundensätze, Erinnerung an die Ruhetage / die bezahlten Urlaubstage usw.

Der LCGB-SESM stellt fest, dass seine Sorgen, die er im Dezember 2012 im Anschluss an die Kündigung der Kollektivverträge zum Ausdruck gebracht hatte, sich bewahrheitet haben.

Gewerkschaftlicher Forderungskatalog für die Tarifabkommen 2012 / 2013:

Diesbezüglich schlägt die Unternehmensleitung eine Prämie zwischen 200 und 600 € brutto für die beiden Jahre vor, wobei in dieser Prämie zwei Kriterien, die die Höhe dieser Prämie im Vergleich zum angestrebten Ziel beeinflussen können, berücksichtigt werden. Die beiden Kriterien waren der EBITDA von ArcelorMittal Belval und Differdingen sowie von ArcelorMittal Rodingen und Schifflingen, und

zweitens die Abwesenheiten. Nach der Ablehnung seitens der beiden Gewerkschaften schlug die Unternehmensleitung eine Einheitsprämie von 300 € vor. Die Gewerkschaften lehnten auch diesen Vorschlag ab.

Am 5. und 19. März 2013 standen zwei wesentliche Punkte auf der Tagesordnung:

I. Prämien, Austausch über den Standpunkt der Gewerkschaften und der Arbeitgeber bezüglich der Produktions-/Produktivitätsprämie, der Gewinnbeteiligungsprämie und den Prämienkatalog für mühsame, schmutzige und andere Arbeiten.

Die Arbeitgeberseite schlug die Umwandlung der monatlichen Produktionsprämie in eine Produktivitätsprämie vor, die dem Arbeitnehmer die Identifizierung mit seiner Arbeit erlaubt, nach drei spezifischen Leistungskriterien bis zu einem Höchstbetrag von 210 €/Monat statt 70 bis 90 €/Monat wie zur Zeit. Anschließend schlugen die Arbeitgeber die Anpassung der jährlichen Gewinnbeteiligungsprämie nach dem Berechnungssystem für den Bonus, der auf die Arbeitnehmer – außer Führungskräften – bis höchstens einem Monatsgehalt angewendet wird. Was den Katalog der Prämien für verschmutzende, mühsame usw. Arbeiten angeht, möchte der Arbeitgeber eine technische Bereinigung dieser Listen, weil zahlreiche Arbeiten in dieser Liste nicht mehr verrichtet werden. Angestrebtes Ziel ist die einfachere Anwendung der Liste, das die finanziellen Folgen verhältnismäßig gering sind. Eine kleinere Arbeitsgruppe wird sich mit diesem Thema befassen.

2. Arbeitszeit, Austausch über den Standpunkt der Gewerkschaften und der Arbeitgeber

Die Arbeitgeberseite schlug die Anpassung der Arbeitszeit durch die Streichung der außergesetzlichen 12 Ruhetage vor, um auf diese Weise an Wettbewerbsfähigkeit zu gewinnen.

Im selben Zusammenhang schlug die Arbeitgeberseite die Kontrolle der Löhne und Gehälter durch die nachstehenden Maßnahmen vor:

- Einfrierung der Löhne vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016;
- Desindexierung der Lohntabellen;
- Abhängigmachung der künftigen Lohnentwicklungen von den beiden Kriterien Fähigkeiten und Verdienste.

Zudem schlug die Arbeitnehmerseite die Einführung neuer (nach unten korrigierter) Lohnsätze für die Neueinstellungen bei ArcelorMittal vor.

Am 9. und 23. April 2013 standen zwei Themen auf der Tagesordnung:

I. Vorschlag der Arbeitgeber bezüglich der künftigen Handhabung der Lohngarantien

Die Arbeitgeberseite stellte die nachstehenden Vorschläge zu den Lohngarantien vor:

- Einstweiliges Kompensierungsinstrument bei der Abschaffung von Arbeitsplätzen oder bei Versetzungen;
- Motivation zur Mobilität für einen neuen Arbeitsplatz;

- Gleichen Lohn für einen gleichwertigen Arbeitsplatz und im Verhältnis zur ausgeübten Arbeit;
- Vereinfachung der Verwaltung.

Die Arbeitgeberseite besteht darauf, dass es sich nicht um ein finanzielles Problem geht, sondern ausschließlich um die Motivation.

Derzeitige Feststellungen:

Zirka 1.000 Arbeitnehmer verfügen über Lohngarantien:

- 250 Arbeitnehmer verfügen über eine garantierte Differenz von über > 1000 €/Jahr;
- 100 dieser 250 Arbeitnehmer verfügen über eine garantierte Differenz von > 3000 €/Jahr;
- 630 < 100 €/Jahr (510 dieser 630 Arbeitnehmer verfügen über eine garantierte Differenz von < 50 €/Jahr).

Vorgeschlagener neuer Ansatz:

- Wahrung des Prinzips der Garantieeinräumung (Arbeitsplatzverlust, Versetzung usw.).
- Die Garantien werden eingeräumt über einen festgelegten Zeitraum von 24 Monaten;
- Art.9.6, medizinische Arbeitsunfähigkeit > 50 Jahre und 20 Dienstjahren, Abschaffung im Rahmen des Gesetzes über die berufliche Wiedereingliederung.

2. Einzelheiten zur künftigen Laufbahnentwicklung der Ex-Angestellten und der Einstiegsgehälter von neu eingestellten Arbeitskräften.

Zur künftigen Laufbahnentwicklung von Ex-Angestellten schlägt die Arbeitgeberseite folgendes vor:

- 15 Berufe, die jeweils über eine Laufbahnentwicklung von 3 bis 4 Stufen verfügen würden. Es könnte von einem Beruf zum anderen gewechselt werden.
- Vorgeschlagene Berufsbeispiele: Verwaltungskraft, Sekretariat, Verwaltungshilfe, Hilfskraft bei der Auftragsverwaltung, Auftragsverwalter, Kontrollassistent, Buchhaltungsassistent, Buchhalter, Wachkraft, Krankenpfleger, technischer Mitarbeiter, Arbeitsvorbereiter, Werkmeister, Vorarbeiter, Industrieingenieur;



Section d'entreprise du LCGB auprès de RTL Assemblée générale 2013



Le 21 mars 2013, la section d'entreprise du LCGB auprès de RTL a tenu son assemblée générale annuelle à Neudorf.

La section d'entreprise a reçu une nouvelle candidature pour le comité de la part d'Antonio LOURENCO, qui a été admis au sein du comité par acclamation. Le comité de la section sera donc composé dorénavant de Jos KAYSER (président), Jean-Paul MOURS (secrétaire), Mario VELAZQUEZ (trésorier), Axel BRENNCKE, Corinne FOLSCHEID, Roby LEVEN, Antonio LOURENCO et Patrick PETESCH.

Après l'honoration des membres méritants de la section, le président national du LCGB Patrick DURY a tenu un exposé sur l'actualité syndicale et sociale.

LCGB-Betriebssektion RTL Generalversammlung 2013

Am 21. März 2013 hat die LCGB-Betriebssektion RTL ihre alljährliche Generalversammlung in Neudorf abgehalten.

Antonio LOURENCO hat seine Kandidatur für den Vorstand der Betriebssektion eingereicht; diese wurde einstimmig mit Applaus angenommen. Der Sektionsvorstand setzt sich nun zusammen aus Jos KAYSER (Vorsitzender), Jean-Paul MOURS (Sekretär), Mario VELAZQUEZ (Schatzmeister), Axel BRENNCKE, Corinne FOLSCHEID, Roby LEVEN, Antonio LOURENCO und Patrick PETESCH.

Im Anschluss an die Ehrung der langjährigen Mitglieder der Sektion, hielt LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY einen Vortrag über gewerkschaftspolitische und soziale Aktualitätsthemen.



Charles HENNICO

Industrie, Médias
chennico@lcgb.lu





Réunion de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB

L'équipe d'entreprise du LCGB auprès d'ELTH s'est réunie le 9 avril 2013 pour une réunion de travail.

Les discussions portaient entre autres sur les négociations collectives en cours, sur l'invitation des membres à la manifestation du 1^{er} mai 2013 à Soleuvre, sur les élections sociales de novembre 2013, sur le conseil syndical du 12 avril 2013 et sur divers sujets d'actualité concernant le personnel de l'entreprise.

Un rapport a été dressé sur la réunion d'informations concernant la convention collective, ceci dans le but de donner une information claire sur la situation de l'entreprise.

Arbeitssitzung der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 9. April 2013 traf sich die LCGB-Betriebsmannschaft der Firma ELTH zu einer Arbeitssitzung.

Diskutiert wurde unter anderem über die laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, die Einladung der LCGB-Mitglieder zur 1. Mai-Kundgebung in Soleuvre, die bevorstehenden Sozialwahlen von November 2013, den LCGB-Gewerkschaftsrat des 12. April 2013 und verschiedene Aktualitätsthemen, die das Personal des Betriebs betreffen.

Es wurde über die Informationsversammlung zum Kollektivvertrag berichtet, um so für Klarheit über die Situation des Unternehmens zu sorgen.



Marco LEICK

Industrie,
Transformation des métaux
mleick@lcgb.lu



DuPont de Nemours & DuPont Teijin Films

Soirée d'informations sur la déclaration d'impôts 2012

Le 3 avril 2013, les équipes d'entreprises du LCGB auprès de DuPont de Nemours et DuPont Teijin Films ainsi que la section locale Uelzecht/Syrdall Films ont invité à une soirée thématique « Comment remplir sa déclaration d'impôts 2012 ? ».

Siggy FARYS a donné des explications sur la déclaration d'impôts et a fourni des astuces utiles permettant de remplir le formulaire plus aisément.

Informationsabend rund um die Steuererklärung 2012

Am 3. April 2013 luden die LCGB-Betriebsmannschaften von DuPont de Nemours und DuPont Teijin Films zusammen mit der LCGB-Sektion Uelzecht/Syrdall ein zu einem Themenabend „Wie fülle ich meine Steuererklärung 2012 aus?“.

Siggy FARYS gab Erklärungen zur Steuererklärung und teilte nützliche Tipps mit, welche das Ausfüllen des Formulars vereinfachen.



Blanchisserie Monplaisir

Le LCGB signe la première convention collective de travail pour les salariés

Le LCGB, seul syndicat représenté dans l'entreprise Blanchisserie Monplaisir, vient de signer avec la direction une première convention collective pour les salariés.

Cette convention collective a été réalisée par le secrétaire syndical du LCGB Marco LEICK en collaboration avec la délégation du personnel, représentée par Madame Patricia CIPRIANI et Madame Fabienne FERNANDEZ.

Voici le résultat des négociations :

Durée du 1^{er} avril 2013 au 1^{er} avril 2015

Les délais de préavis :

<u>En cas de résiliation par le salarié :</u>	<u>En cas de résiliation par l'employeur :</u>
< 5 ans = 1 mois	< 5 ans = 3 mois
> 5 ans = 1 mois	> 5 ans = 5 mois
> 10 ans = 1 mois	> 10 ans = 7 mois

Les indemnités de départs :

5 à 9 années d'ancienneté =	2 mensualités
10 à 14 années d'ancienneté =	3 mensualités
15 à 19 années d'ancienneté =	4 mensualités
20 à 24 années d'ancienneté =	7 mensualités
25 à 29 années d'ancienneté =	10 mensualités
> 30 années d'ancienneté =	14 mensualités

Travail de samedi :

Dans tous les cas le travail du samedi est rémunéré avec une majoration de 50 %.

Le travail de nuit :

Les heures sont rémunérées avec un supplément de 15 %.

Prime pour laveurs commençant leur travail à 5h00 du matin :

250 € / mois

Prime de présence pour chaque salarié :

200 € / mois

Acquis :

Il est convenu que tous autres avantages existants avant la signature de cette convention collective ne peuvent être abrogés à l'égard des salariés.

Equipe d'entreprise du LCGB auprès d'Accumalux

Une autre approche pour faire meilleure connaissance

Autour d'un dîner en commun, les membres de l'équipe d'entreprise du LCGB auprès d'Accumalux avaient le 29 mars 2013 l'occasion de s'entretenir avec le secrétaire syndical du LCGB Marco LEICK sur la préparation des élections sociales de novembre 2013.

LCGB-Betriebsmannschaft von Accumalux

Eine andere Vorgehensweise, um sich besser kennen zu lernen

Am 29. März 2013 hatten die Mitglieder der LCGB-Betriebsmannschaft von Accumalux anlässlich eines gemeinsamen Abendessens die Möglichkeit mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär Marco LEICK die Sozialwahlen von November 2013 vorzubereiten.

Der LCGB unterzeichnet den ersten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer

Der LCGB hat als einzige im Wässcherunternehmen Blanchisserie Monplaisir vertretene Gewerkschaft mit der Betriebsleitung den ersten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer unterzeichnet.

Dieser Kollektivvertrag kam zustande dank der guten Zusammenarbeit zwischen LCGB-Gewerkschaftssekretär Marco LEICK und der Personaldelegation, die vertreten wurde von Frau Patricia CIPRIANI und Frau Fabienne FERNANDEZ.

Hier das Ergebnis der Verhandlungen:

Laufzeit vom 1. April 2013 bis 1. April 2015

Kündigungsfristen:

Im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers:

< 5 Jahre = 1 Monat
> 5 Jahre = 1 Monat
> 10 Jahre = 1 Monat

Im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitgebers:

< 5 Jahre = 3 Monate
> 5 Jahre = 5 Monate
> 10 Jahre = 7 Monate

Abfindungen:

5 - 9 Dienstjahre =	2 Monatslöhne
10 - 14 Dienstjahre =	3 Monatslöhne
15 - 19 Dienstjahre =	4 Monatslöhne
20 - 24 Dienstjahre =	7 Monatslöhne
25 - 29 Dienstjahre =	10 Monatslöhne
> 30 Dienstjahre =	14 Monatslöhne

Samstagsarbeit:

In allen Fällen wird die Samstagsarbeit mit einem Lohnzuschlag von 50 % vergütet.

Nachtarbeit:

Die Nacharbeitsstunden werden mit einer Zulage von 15 % vergütet.

Prämie für Wäscher, die um 5 Uhr ihre Arbeit aufnehmen:

250 € / Monat

Anwesenheitsprämie für jeden Arbeitnehmer:

200 € / Monat

Erworrene Leistungen:

Es wurde vereinbart, dass alle sonstigen Vorteile und Leistungen zu Gunsten der Arbeitnehmer, die vor der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrages bestanden, weiterhin gültig bleiben.



**Bento PIRES**

Commerce, Alimentation,
Agroalimentaire
bpires@lcgb.lu

**Mandy NOESEN**

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lcgb.lu

**Iris FREMGEN**

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

Commerce

Echange de vues sur la loi concernant les heures d'ouverture des samedis et des veilles de jours fériés

Le 21 mars 2013 a eu lieu une entrevue entre la Ministre des Classe Moyennes Françoise HETTO-GAASCH et le comité fédéral du LCGB-Commerce pour un échange de vues sur la loi des heures d'ouverture des samedis soirs et des veilles de jours fériés.

Le but de la réunion était de demander une explication à la loi actuelle qui autorise l'ouverture des magasins les samedis jusqu'à 20 heures uniquement avec accord entre les partenaires sociaux dans la convention collective.

La Ministre a clarifié que cet accord est valable si une majoration est appliquée dans le cadre d'une convention collective pour les heures tardives.

Dans ce contexte, le LCGB a présenté la convention collective du PALL CENTER qui est la première du secteur commerce à inclure une clause spécifique



Handel

Meinungsaustausch rund um das Gesetz über die Öffnungszeiten an Samstagen und an Vorabenden von Feiertagen

Am 21. März 2013 fand ein Treffen zwischen der Mittelstandsministerin, Françoise HETTO-GAASCH und dem Fachverbandsvorstand des LCGB-Handel statt, um über das Gesetz der Öffnungszeiten der Samstagabende und an den Vorabenden von Feiertagen zu diskutieren.

Ziel des Treffens war es eine Erklärung für das aktuelle Gesetz, das die Öffnungszeiten der Geschäfte samstags bis 20 Uhr ermöglicht, jedoch nur mit Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern im Kollektivvertrag zu erhalten.

Die Ministerin erklärte, dass diese Vereinbarung gültig ist, wenn ein Zuschlag im Rahmen eines Tarifvertrags für die späten Stunden angewendet wird.

Signature de l'avenant à la convention collective

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé le 22 mars 2013 à Windhof, l'avenant chez Cactus pour une durée de 30 mois, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2013 au 30 juin 2015.

Les négociations depuis le début de l'année ont apporté leurs fruits et le résultat est positif pour l'ensemble du personnel Cactus :

Une majoration de 35 % pour l'heure prestée le samedi et veilles de jours fériés entre 19h00 et 20h00 est accordé.

Les samedis et dimanches, **une pause de supplémentaire de 15 minutes est accordée si la durée de travail est de 8 heures.**

Une augmentation linéaire de 14 € brut à partir du 1^{er} mars 2013 et une augmentation linéaire de 15 € brut à partir du 1^{er} mars 2015 sur les traitements mensuels à été accordée.

La prime de présence passe de 15 € brut à 17 € brut à partir du 1^{er} juillet 2013 et de 17 € brut à 19 € brut à partir du 1^{er} juillet 2014.

La prime liée à l'ancienneté est améliorée à partir du 1er juillet 2013 comme suit :



Unterzeichnung des Zusatzes zum Kollektivvertrag

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten am 22. März 2013 in Windhof den Zusatz zum Kollektivvertrag von Cactus für eine Laufzeit von 30 Monaten, also vom 1. Januar 2013 bis 30. Juni 2015.

Die Verhandlungen, die seit Anfang des Jahres liefen, haben ihre Früchte getragen. Das Ergebnis wirkt sich positiv auf das gesamte Personal von Cactus aus:

Ein Zuschlag von 35 % pro geleistete Arbeitsstunde samstags und am Vorabend von Feiertagen von 19 bis 20 Uhr wird dem Personal fortan gewährt.

Für samstags und sonntags **wird eine zusätzliche viertelstündige Pause gewährt**, wenn die Arbeitszeit sich auf 8 Stunden beläuft.

Eine lineare Lohnerhöhung von 14 € brutto ab dem 1. März 2013 und eine lineare Lohnerhöhung von 15 € brutto ab dem 1. März 2015 auf das Monatsgehalt wurden ebenfalls gewährt.

Die Anwesenheitsprämie wird von 15 € brutto auf 17 € brutto ab 1. Juli 2013 und von 17 € brutto auf 19 € brutto ab 1. Juli 2014 angehoben.

1 et 2 ans : 70 €	15 ans (+40 €) : 270 €
2 ans (+10 €) : 110 €	20 ans (+50 €) : 350 €
5 ans (+20 €) : 150 €	25 ans (+60 €) : 460 €
10 ans (+30 €) : 220 €	

Une prime unique de 200 € est payée avec les salaires du mois de mars 2014 à tous les salariés engagés avant le 31 décembre 2013. Le calcul du prorata temporis s'applique pour les contrats à temps partiel.

Un bon d'achat d'une valeur nette de 100 € est accordé à l'ensemble du personnel engagé avant le 31 décembre 2013. Ces bons seront distribués courant mars 2014.

Un jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés ayant atteint l'âge de 50 ans depuis le 1^{er} janvier 2014, et justifiant d'une ancienneté de service supérieure ou égal à 10 ans.



Die Dienstaltersprämie wird ab dem 1. Juli 2013 wie folgt nach oben angepasst:

1 und 2 Jahre: 70 €	15 Jahre (+40 €): 270 €
2 Jahre (+10 €): 110 €	20 Jahre (+50 €): 350 €
5 Jahre (+20 €): 150 €	25 Jahre (+60 €): 460 €
10 Jahre (+30 €): 220 €	

Eine einmalige Prämie von 200 € wird mit den Löhnen von März 2014 allen Arbeitnehmern, die vor dem 31. Dezember 2013 eingestellt worden waren, bezahlt. Die Berechnung des Zeitanteils gilt für alle Teilzeitarbeitsverträge.

Ein Einkaufsgutschein von 100 € netto wird allen Personalmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2013 eingestellt worden waren, zuteil. Die Gutscheine werden im Laufe des Monats März 2014 ausgeteilt.

Ein zusätzlicher Urlaubstag wird den Arbeitnehmern gewährt, die ab 1. Januar 2014 das 50. Lebensjahr erreicht haben und ein Dienstalter von mindestens 10 Jahren vorweisen können.

Proposition de révision de la directive européenne sur les produits de tabac

Les salariés du groupe Heintz van Landewyck s'inquiètent

Le 17 avril 2013, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de la Santé pour une entrevue sur la proposition de révision de la directive européenne sur les produits du tabac et les risques qu'elle peut entraîner sur les emplois de notre producteur national de tabac Heintz Van Landewyck. La société occupe actuellement 844 salariés au Luxembourg, dont une partie importante de main-d'œuvre faiblement ou non qualifiée (32,46 %).

En guise d'introduction, le Ministre a insisté sur l'importance de la protection de la santé face aux dangers du tabac. Aucun compromis ne sera possible sur les mesures qui visent le strict respect du principe de la protection de la santé. Le Ministre s'est montré ouvert concernant des questions de forme. Pour sa part, le LCGB a souligné qu'il préconise une politique de santé adaptée vu les effets néfastes de la consommation de tabac sur la santé des fumeurs et des non-fumeurs.

Dans cette optique, le LCGB a rendu le Ministre attentif à certaines dispositions de la proposition de directive tabac qui, selon le LCGB, ne sont pas toutes en relation avec une politique de santé. En effet, la Commission européenne a adopté en décembre 2012 une proposition de révision de la directive européenne sur les produits de tabac qui introduit d'importantes modifications par rapport à la directive en vigueur, notamment dans les domaines de l'étiquetage et du conditionnement.

En ce qui concerne l'étiquetage, il est prévu que tous les paquets de cigarettes devront avoir un format rectangulaire. En d'autres mots, les paquets « round corner », « 8-corner » et paquets pour cigarettes courtes « normal size » (70 mm), produits phares de Heintz Van Landewyck, ne pourraient plus être produits. Au sujet du conditionnement, les fabricants seraient également obligés de standardiser le contenu des emballages pour les cigarettes (au moins 20 cigarettes avec un diamètre supérieur à 7,5mm) et des emballages pour les tabacs fine coupe (au moins 40g, exclusivement en blagues). En d'autres termes, Heintz Van Landewyck devrait adapter sa gamme de production.

Si la proposition de directive européenne était adoptée dans sa forme actuelle, le LCGB est d'avis que le producteur national sera défavorisé face aux grands producteurs de tabac mondiaux qui pourraient s'adapter sans grandes difficultés aux nouvelles normes européennes. Les produits de niche actuellement produits par Heintz Van Landewyck ne pourraient par contre plus être produits et le groupe devrait réaliser une série d'investissements et de formations non négligeables pour s'adapter à la nouvelle réalité. Dans ce cas de figure, le LCGB craint des pertes d'emploi notables.

Le LCGB demande au gouvernement de contribuer à éviter une perte d'emplois au Luxembourg pour des raisons qui selon lui n'ont aucun lien avec une politique de santé. Le Ministre de la Santé, tout en montrant sa compréhension pour les craintes des salariés, a informé le LCGB sur le déroulement des discussions dans le cadre européen qui s'annoncent laborieuses, étant donné que des intérêts fondamentalement contraires se heurtent.



D.g.à d. / V.l.n.r. : Bento PIRES (Secrétaire syndical du LCGB / LCGB Gewerkschaftssekretär), Patrick DURY (President national du LCGB / LCGB Nationalpräsident), Mars DI BARTOLOMEO (Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale / Gesundheits- und Sozialminister), Carole MULLER (Président de la délégation HVL à Ettelbrück / Delegationspräsidentin HVL Ettelbrück), Peker MALECK (Président de la délégation HVL à Hollerich / Delegationspräsident von HVL Hollerich)

Vorschlag zur Überarbeitung der EU-Tabakrichtlinie

Die Arbeitnehmer der Gruppe Heintz van Landewyck sind beunruhigt

Am 17. April 2013 traf eine Delegation des LCGB den Gesundheitsminister für einen Austausch über den Vorschlag zur Überarbeitung der EU-Tabakrichtlinie und über die Risiken, die diese neue Richtlinie für die Arbeitsplätze bei unserem nationalen Tabakproduzenten Heintz Van Landewyck mit sich bringen kann. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 844 Arbeitnehmer in Luxemburg, darunter einen hohen Anteil an gering qualifizierten oder unqualifizierten Arbeitskräften (32,46 %).

Einleitend legte der Minister den Schwerpunkt auf die Wichtigkeit des Schutzes der Gesundheit vor den Gefahren des Tabakkonsums. Ein Kompromiss bezüglich der Maßnahmen zur strikten Einhaltung des Prinzips des Gesundheitsschutzes sei nicht möglich. Der Minister zeigte sich für formale Fragen jedoch offen. Der LCGB hob seinerseits hervor, dass er für eine angepasste Gesundheitspolitik in Anbetracht der schädlichen Folgen des Tabakkonsums für die Gesundheit der Raucher und Nichtraucher stehe.

In diesem Kontext machte der LCGB den Minister auf bestimmte Verfügungen der vorgeschlagenen Tabakrichtlinie aufmerksam. Diese Bestimmungen haben laut LCGB nicht allesamt etwas mit der Gesundheitspolitik zu tun. Die Europäische Kommission verabschiedete im Dezember 2012 einen Vorschlag zur Überarbeitung der EU-Tabakrichtlinie, mit der bedeutende Änderungen gegenüber der geltenden Richtlinie eingeführt werden sollen, vor allem im Bereich der Etikettierung und Verpackung.

Bezüglich der Etikettierung ist vorgesehen, dass alle Zigarettenpackungen ein rechteckiges Format aufweisen müssen. Mit anderen Worten dürften die Packungsformate „round corner“, „8-corner“ und Packungen für kurze Zigaretten „normal size“ (70 mm), alles führende Produkte von Heintz Van Landewyck, fortan nicht mehr produziert werden. Bezüglich der Aufmachung würden die Hersteller zudem zur Vereinheitlichung des Inhaltes der Zigarettenpackungen (mindestens 20 Zigaretten mit einem Durchmesser über 7,5 mm) sowie der Verpackungen für Feinschnitttabak (mindestens 40 g, ausschließlich in Beuteln) verpflichtet. Kurz gesagt, Heintz Van Landewyck müsste wohl oder übel sein Produktangebot anpassen.

Sollte die vorgeschlagene EU-Richtlinie in ihrer jetzigen Form verabschiedet werden, ist der LCGB der Ansicht, dass der nationale Produzent gegenüber den großen weltweiten Tabakwarenproduzenten, die sich ohne weiteres auf die neuen europäischen Normen einstellen können, benachteiligt wäre. Die Nischenprodukte von Heintz Van Landewyck könnten hingegen nicht mehr produziert werden. Die Gruppe müsste eine Reihe nicht unerheblicher Investitionen und Ausbildungen vorsehen, um sich den neuen Gegebenheiten anzupassen. In dem Fall befürchtet der LCGB merkliche Stellenverluste.

Der LCGB fordert die Regierung dazu auf, mit dazu beitragen, Arbeitsplatzverluste in Luxemburg zu vermeiden. Die Stellenverluste wären auf Gründe zurückzuführen, die mit einer Gesundheitspolitik nichts zu tun haben. Der Gesundheitsminister hat durchaus Verständnis für die Ängste und Sorgen der Arbeitnehmer und wies den LCGB darauf hin, dass der Verlauf der Diskussionen sich, aufgrund der aufeinandertreffenden grundsätzlich gegensätzlichen Interessen, auf europäischer Ebene mühsam gestalten werden.

Section d'entreprise du LCGB auprès de Heintz van Landewyck

Assemblée générale 2013

Le 15 mars 2013, l'assemblée générale annuelle de la section d'entreprise du LCGB auprès de Heintz van Landewyck a eu lieu à la centrale du LCGB.

Comme les années précédentes, le rapport d'activité, le rapport du trésorier, le rapport des réviseurs de caisse ainsi que l'honoration des jubilaires étaient à l'ordre du jour.

En 2013, les jubilaires de la section pour ont été : Carla FERREIRA, Nico FERREIRA, Ilona SALLAI (20 ans), wChantal FELLENS (30 ans) et Aloyse GIEFFER (40 ans).

L'assemblée générale s'est terminée par une petite agape conviviale.



LCGB INFO-CENTER

Réunion de travail avec le secrétaire du comité fédéral du LCGB-Commerce Gilles CAMILLINI

Le 27 mars 2013 a eu lieu un échange de vues sur une meilleure communication entre les bureaux de LCGB INFO-CENTER et les candidats pour les élections sociales de novembre 2013.

La hotline téléphonique INFO-CENTER (+352 49 94 24 222) est un outil pratique qui permet d'avoir des réponses rapides à des questions en rapport avec le droit du travail. Le site Internet du LCGB tout comme les brochures d'informations INFO-CENTER sont des outils qui permettent aux membres, aux délégués et aux candidats du LCGB pour les élections sociales de se renseigner sur l'actualité sociale.

Dans le secteur du commerce, la présence des secrétaires syndicaux du LCGB dans les entreprises sera encore être intensifiée au cours des semaines à venir.

Arbeitssitzung mit dem Fachverbandessekretär LCGB-Handel Gilles CAMILLINI

Am 27. März 2013 fand ein Meinungsaustausch über eine verstärkte Kommunikation zwischen den LCGB INFO-CENTER Büros und den Kandidaten für die Sozialwahlen von November 2013 statt.

Die INFO-CENTER Telefonhotline (+352 49 94 24 222) ist ein praktisches Mittel, die es ermöglicht schnell eine Antwort zu Fragen rund um das Arbeitsrecht zu erhalten. Die LCGB-Homepage sowie die INFO-CENTER Informationsbroschüren ermöglichen es den Mitgliedern, Delegierten und Kandidaten des LCGB für die Sozialwahlen sich über die sozialpolitische Aktualität zu informieren.

Im Bereich des Handels werden die LCGB-Gewerkschaftssekretäre in den kommenden Wochen noch regelmäßiger in den Unternehmen präsent sein.

LCGB-Betriebssektion Heintz van Landewyck

Generalversammlung 2013

Am 15. März 2013 fand in der LCGB-Zentrale die alljährliche Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion Heintz van Landewyck statt.

Wie in den Vorjahren standen der Aktivitätsbericht, der Finanzbericht, der Bericht der Kassenrevisoren sowie die Ehrung der Jubilare auf der Tagesordnung.

2013 hat die Sektion folgende Jubilare geehrt: Carla FERREIRA, Nico FERREIRA, Ilona SALLAI (20 Jahre), Chantal FELLENS (30 Jahre) et Aloyse GIEFFER (40 Jahre).

Im Anschluss an die Generalversammlung fand ein kleiner Umtrunk statt.



D.g.à d. | V.l.n.r. : Mandy NOESEN (Secrétaire syndicale/ Gewerkschaftssekretär), Gilles CAMILLINI (Secrétaire du comité fédéral/ Sekretär des Fachverbandes LCGB-Handel), Francis LOMEL (Secrétaire général du LCGB/ LCGB-Generalsekretär), Maria MENDES (Responsable du service INFO CENTER/ Verantwortliche für den INFO-CENTER Dienst).

Batiself Foetz

Rencontre avec la délégation du personnel

Le 19 mars 2013 a eu lieu une réunion entre la délégués de Batiself Foetz, Pascal THILL et Thierry ROHART, et la secrétaire syndicale du LCGB Mandy NOESEN.

Les membres de la délégation ont reçu des brochures d'information INFO-CENTER « Paramètres sociaux » et « Mes droits en cas de licenciement » ainsi que des exemplaires de la dernière édition du Soziale Fortschreitt.

L'activité sur le terrain sera maintenant intensifiée par des visites régulières dans l'entreprise. Des actions de distribution de brochures seront planifiées dans les semaines à venir.

Treffen mit der Personaledlegation

Am 19. März 2013 fand eine Versammlung zwischen dem Personaldelegierten von Batiself Foetz, Pascal THILL und Thierry ROHART, und der LCGB-Gewerkschaftssekretärin Mandy NOESEN statt.

Die Mitglieder der Personaldelegation bekamen die INFO-CENTER Informationsbroschüren „Soziale Parameter“ und „Meine Rechte im Falle einer Kündigung“ sowie Exemplare der rezenten Ausgabe des „Soziale Fortschreitt“ überreicht.

Es werden nun über eine regelmäßige Präsentz verstärkt Aktivitäten im Unternehmen stattfinden. Für die kommenden Wochen sind Verteilaktionen verschiedener Broschüren geplant.



Jean-Paul FISCHER

Construction et Artisanat,
Garages
jpfischer@lcgb.lu

CCT Construction

La première réunion de conciliation s'est soldée par un échec

Comme aucun accord n'a été trouvé lors des négociations collectives dans le secteur de la construction, une première réunion à l'Office National de Conciliation a eu lieu le 15 mars 2013.

Les représentants patronaux y ont proposé de renoncer à leur revendication pour une semaine de travail de 52 heures, mais leurs propositions concernant les primes n'étaient pas acceptables pour les syndicats :

En effet, comme la dernière convention collective s'est terminée en 2009, nous avons demandé le paiement d'une prime unique de 750 € pour la période depuis la fin de la CCT à 2012. Les patrons ont refusé tout paiement rétroactif et ne proposent qu'une prime annuelle de 300 € pour 2013, 2014 et 2015.

Vu les positions opposées des syndicats et des patrons, cette tentative de conciliation a été un échec !

Les syndicats sont toujours déterminés à défendre les intérêts et les acquis des salariés par tous les moyens à leur disposition.

Kollektivvertrag im Baugewerbe

Die erste Schlichtungssitzung ist gescheitert

Da im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen im Baugewerbe keine Einigung gefunden werden konnte, kam das Nationale Schlichtungsamt am 15. März 2013 ein erstes Mal zusammen.

Die Arbeitgebervertreter haben hier vorgeschlagen auf ihre Forderung nach einer 52 Stunden-Woche zu verzichten, aber ihre Vorschläge mit Bezug auf die Prämien waren für die Gewerkschaften unannehmbar.

Der vorherige Kollektivvertrag lief im Jahre 2009 aus, daher haben wir die Ausbezahlung einer einmaligen Prämie von 750 € für den Zeitraum vom Ende des letzten Kollektivvertrags bis zum Jahr 2012 beantragt. Die Arbeitgeber haben eine rückwirkende Zahlung ausgeschlossen und schlagen eine Jahresprämie von 300 € für die Jahre 2013, 2014 und 2015 vor.

Im Hinblick auf die gegensätzlichen Positionen zwischen Patronat und Gewerkschaften, war dieses Schlichtungsverfahren ein Misserfolg!

Die Gewerkschaften sind nach wie vor entschlossen, die Interessen und Errungenschaften der Arbeitnehmer mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verteidigen.



CCT Construction

Les membres du LCGB-Construction décideront de la démarche à suivre

Le 7 mai 2013, les syndicats LCGB et OGBL ont organisé une conférence de presse commune pour faire le point sur la situation concernant la convention collective sectorielle pour le bâtiment.

Le LCGB n'est pas d'accord avec les propositions du patronat qui visent une augmentation du temps de travail et qui ne contient aucune proposition sérieuse quant à une revalorisation des salaires. Le LCGB restera toujours déterminé à défendre les intérêts et les acquis des salariés par tous les moyens à sa disposition, si nécessaire la grève.

Conformément à ses statuts et règlements administratif, le LCGB a adressé un courrier à tous ses membres issus du secteur de la construction pour solliciter leur avis sur la question : soit les membres donnent leur soutien au LCGB pour organiser des actions syndicales ou bien ils demandent que le LCGB continue à négocier avec les représentants patronaux pour trouver une solution.

Dans le cas où 75 % des membres du LCGB-Construction s'expriment en faveur d'actions syndicales, le LCGB va s'engager dans cette voie une fois la non-conciliation prononcée.



Kollektivvertrag im Bauwesen

Die Mitglieder des LCGB-Bau entscheiden über die weitere Vorgehensweise

Am 7. Mai 2013 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL eine gemeinsame Pressekonferenz veranstaltet, um über den aktuellen Stand der Dinge rund um den sektorellen Kollektivvertrag im Bauwesen Bilanz zu ziehen.

Der LCGB ist nicht einverstanden mit der von der Arbeitgeberseite geforderten Arbeitszeitverlängerung und weist auch darauf hin, dass die Arbeitgeber bis dato keine ernstzunehmende Vorschläge für Gehaltsaufbesserung gemacht haben. Die Gewerkschaften sind nach wie vor entschlossen, die Interessen und Errungenschaften der Arbeitnehmer mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln, wenn nötig bis zum Streik, zu verteidigen.

Im Einklang mit den Statuten und der administrativen Dienstordnung hat der LCGB allen Mitglieder aus dem Baugewerbe per Brief dazu aufgefordert diesbezüglich ihre Meinung kund zu geben: entweder unterstützt sich den LCGB in seinem Vorhaben gewerkschaftliche Aktionen zu organisieren oder sie fordern den LCGB dazu auf die Verhandlungen mit den Arbeitgebervertretern fortzusetzen damit eine Lösung gefunden werden kann.

Sollten 75 % der Mitglieder des LCGB-Bau sich für gewerkschaftliche Maßnahmen aussprechen, wird der LCGB sich im Falle einer Nichteinigung dementsprechend einsetzen.

Baatz

Réunion préparatoire pour les élections sociales 2013

Le 21 mars 2013, le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la construction Jean-Paul FISCHER a rencontré les délégués du personnel de Baatz Construction, Baatz Bétons et Matériaux et Baatz Matériel afin de préparer les élections sociales 2013.

Les trois entreprises de construction sises à Senningerberg occupent ensemble 300 salariés.



Vorbereitungssitzung für die Sozialwahlen 2013

Am 21. März 2013 traf sich der für das Baugewerbe zuständige LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER mit den Personaldelegierten von Baatz Construction, Baatz Bétons et Matériaux und Baatz Matériel um die Sozialwahlen 2013 vorzubereiten.

Die drei Baufirmen mit Sitz in Senningerberg beschäftigen insgesamt 300 Mitarbeiter.

Construction

Congé collectif d'été 2013

Par la présente, le LCGB tient à informer tous les salariés du secteur **que le congé collectif d'été 2013 pour tous les entreprises de construction pour l'année 2013 aura lieu du vendredi 26 juillet 2013 au dimanche 18 août 2013 (inclus).**

Ceci équivaut à 15 jours ouvrables (y compris le jour de l'Assomption du 15 août 2013).

Baugewerbe

Sommerkollektivurlaub 2013

Der LCGB möchte hiermit alle Bauarbeiter darüber informieren, dass ihr **Sommerkollektivurlaub 2013 vom Freitag, den 29. Juli 2013 bis (einschliesslich) Sonntag, den 18. August 2013 läuft.**

Dies entspricht 15 Werkstage (zuzüglich des Feiertages von Mariä Himmelfahrt am 15. August 2013).

Betons Frais

Réunion d'information sur la convention collective

Le 28 février 2013, le secrétaire syndical responsable pour le secteur de la construction a organisé à la centrale du LCGB une réunion d'information sur la convention collective pour les salariés de l'entreprise Betons Frais à Schifflange.

Informationsversammlung über den Kollektivvertrag

Am 28. Februar 2013 veranstaltete der für das Baugewerbe verantwortliche LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER in der LCGB-Zentrale eine Informationsversammlung über den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmern der Firma Beton Frais in Schifflingen.



Weiland-Bau

Réunion de travail des délégués du LCGB

Le 1^{er} mars 2013 a eu lieu une réunion entre les délégués du LCGB auprès de l'entreprise Weiland-Bau sise à Holsthum et le secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur de la construction.

Cette réunion a eu pour but de mener un échange de vues sur la convention collective pour le secteur de la construction et tout particulièrement la revendication patronale pour une semaine de travail de 52 heures. Les prochaines élections sociales de novembre 2013 ont également été préparées au cours de cette réunion de travail.

Arbeitssitzung der LCGB-Delegierten

Am 1. März 2013 trafen sich die LCGB-Delegierten der Firma Weiland-Bau mit Sitz in Holsthum mit dem für das Baugewerbe verantwortlichen LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER.

Ziel dieses Treffens war ein Meinungsaustausch über den Kollektivvertrag für den Bausektor, insbesondere die Forderung des Arbeitgeberverbandes für eine Arbeitswoche von 52 Stunden. Auch die kommenden Sozialwahlen von November 2013 wurden in dieser Arbeitssitzung vorbereitet.



Prefalux

La nouvelle convention collective a été signée

Le 7 mars 2013, la convention collective pour les 260 salariés de l'entreprise Prefalux sise à Junglinster a été signée. La convention collective a une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015).

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 7. März 2013 wurde der Kollektivvertrag für die 260 Mitarbeiter der Firma Prefalux mit Sitz in Junglinster unterschrieben. Die Laufdauer des Vertrages beträgt 3 Jahre (vom 1. Januar 2013 bis zum 31.12.2015).



CCT Construction

Réunion d'information à Saint-Vith

Le 22 avril 2013, le secrétaire syndical responsable pour le secteur de la construction a organisé dans les locaux de la CSC à Saint-Vith une réunion d'information sur la convention collective pour les salariés frontaliers travaillant sur les chantiers luxembourgeois.



ISG

Réunion d'informations pour le personnel

L'entreprise ISG sise à Ehlerange a déclarée faillite le 9 avril 2013. Suite aux nombreux départs au cours des mois passées, 25 salariés en étaient concernés.

Le 11 avril 2013, le LCGB a organisé ensemble avec l'INFO-CENTER à Esch pour ses membres de l'entreprise ISG, spécialisée en isolation, une réunion d'information pour préparer les dossiers de déclaration de créances.

Le LCGB donnera en même temps aux personnes concernées aide et assistance dans la recherche d'un nouvel emploi.

Informationsversammlung für das Personal

Am 9. April 2013 erklärte die Firma ISG mit Sitz in Ehlerange Konkurs an. Da bereits in den vergangenen Monaten viele Arbeitnehmer die Firma verlassen haben, waren 25 Arbeitnehmer hiervon betroffen.

Am 11. April 2013 veranstaltete der LCGB zusammen mit dem INFO-CENTER in Esch für seine Mitglieder der Isolationsfirma ISG eine Informationsversammlung zwecks Vorbereitung der Schulderklärungen.

Der LCGB wird außerdem den betroffenen Leuten Hilfe und Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Arbeit bieten.

Kollektivvertrag für das Baugewerbe Informationsversammlung in Sankt Vith

Am 22. April 2013 veranstaltete der für das Baugewerbe verantwortliche LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER in den Räumlichkeiten der CSC in Sankt Vith eine Informationsversammlung über den Kollektivvertrag für die auf den luxemburgischen Baustellen beschäftigten Grenzgänger.



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

Congé collectif d'été 2013

Par la présente, le LCGB tient à informer tous les salariés du secteur que **le congé collectif d'été 2013 pour tous les entreprises d'installateurs sanitaires, d'installateurs de chauffage et de climatisation ainsi que d'installateurs frigoristes pour l'année 2013 aura lieu du lundi 29 juillet 2013 au dimanche 18 août 2013 (inclus)**.

Ceci équivaut à 15 jours ouvrables (y compris le jour de l'Assomption du 15 août 2013).

Installateure von Sanitäranlagen, Heizungen, Klimaanlagen und Kälteanlagen Sommerkollektivurlaub 2013

Der LCGB möchte hiermit alle Installateure von Sanitäranlagen, Heizungen, Klimaanlagen und Kälteanlagen darüber informieren, dass ihr **Sommerkollektivurlaub 2013 vom Montag, den 29. Juli 2013 bis (einschliesslich) Sonntag, den 18. August 2013 läuft**.

Dies entspricht 15 Werkstage (zuzüglich des Feiertages von Mariä Himmelfahrt am 15. August 2013).

Fusion des activités artisanales dans le cadre de la réforme du droit d'établissement

D'abord les conventions collectives uniformisées, ensuite les conventions collectives fusionnées

Le LCGB a récemment rencontré des représentants de la Fédération des Artisans pour un échange de vues sur la loi du 2 septembre 2011 portant sur la réforme du droit d'établissement. Cette loi prévoit dans son art. 12(1) que les métiers de l'artisanat sont désormais répartis par activités.

Pour mémoire, la refonte des listes d'activités artisanales a été mise en œuvre le 1er décembre 2011 par un règlement grand-ducal. Il en suit une fusion et une nouvelle dénomination des activités ainsi qu'une modification de certains champs d'activité. Ceci n'est pas resté sans conséquences sur les négociations collectives puisque la fusion des activités prévue par la loi du 2 septembre 2011 rend nécessaire une fusion des différentes conventions collectives existantes pour les activités artisanales concernés.

Lors d'une discussion ouverte et constructive, les deux parties ont dressé un bilan de l'état actuel des négociations collectives dans les métiers de l'artisanat qui sont concernés par la réforme du droit d'établissement. Les deux parties ont ensuite essayé de creuser des pistes qui pourraient permettre de mener à terme les différentes négociations collectives qui s'étendent sans exceptions à plusieurs années.

Une première piste retenue par le LCGB et la Fédération des Artisans a été celle d'une uniformisation de la structuration des différentes conventions collectives. Une telle démarche permettrait de faciliter les discussions sur une éventuelle fusion des conventions collectives puisque les deux textes des contrats collectifs concernés seraient ainsi plus facilement comparables et les partenaires sociaux pourraient alors discuter en toute connaissance de cause sur l'impact d'une telle fusion.



Fusion der Handwerkstätigkeiten im Zuge der Reform des Niederlassungsrechtes

Zuerst die Vereinheitlichung, dann die Verschmelzung von Kollektivverträgen

Der LCGB traf sich am 5. März 2013 mit Vertretern der Handwerkerföderation zwecks Meinungsaustauschs über das Gesetz vom 2. September 2011 betreffend die Reform des Niederlassungsrechtes. Dieses Gesetz sieht in seinem Artikel 12(1) vor, dass die Handwerksberufe in Zukunft nach Aktivitätsbereichen aufgeteilt werden.

Zur Erinnerung: Die Neufassung der handwerklichen Aktivitätsbereiche trat am 1. Dezember 2011 durch eine großherzogliche Verordnung in Kraft. Hieraus ergibt sich eine Fusion und Neubenennung der Tätigkeiten sowie Änderung verschiedener Aktivitätsbereiche. Dies bleibt nicht ohne Folgen auf die Kollektivvertragsverhandlungen, da die Fusion der handwerklichen Aktivitätsbereiche im Zuge des Gesetzes vom 2. September 2011 auch eine Fusion der einzelnen bestehenden Kollektiverträge im Handwerk mit sich bringen müsste.

In einer offenen und konstruktiven Diskussion haben beide Parteien den derzeitigen Stand der Kollektivvertragsverhandlungen in denjenigen Handwerksbereichen, die von der Reform des Niederlassungsrechtes betroffen sind, zusammengefasst und anschließend versucht, Möglichkeiten aufzuzeigen, die zum erfolgreichen Abschluss der einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen, die sich ausnahmslos über mehrere Jahre erstrecken, führen könnten.

Eine erste Möglichkeit für den LCGB und den Handwerkerverband wäre eine vereinheitlichte Strukturierung der verschiedenen Kollektivverträge. Auf diese Weise könnten die Diskussionen über eine eventuelle Fusion der Kollektivverträge erleichtert werden, weil die beiden Wortlauten der betreffenden Kollektivverträge sich leichter miteinander vergleichen ließen und die Sozialpartner daraufhin in voller Kenntnis die Auswirkungen einer derartigen Fusion erörtern könnten.



5^e Assemblée générale du LCGB-SEA

Le 18 avril 2013 le Syndicat des Employés de l'Aviation (LCGB-SEA) a tenu à Niederanven sa 5^e assemblée générale ordinaire.

A l'occasion de cette assemblée générale, le comité du LCGB-SEA a été entièrement renouvelé. Paul REUTER a été réélu comme président du LCGB-SEA. Les membres du nouveau comité sont : Jérôme BOYER (luxAirport), Julio CARVALHO (CFL Multimodal), José FERREIRA LOUREIRO (Luxair), Jean-Louis GOEDERT (luxAirport), Patrice GOUSENBOURGER (Luxair), Jean-Jacques HANSEN (Luxair), Yves HENDEL (Cargolux), Alberto HENRIQUES CAVALHOSA (Luxair), Alain HIM (luxAirport), Michael JACQUEMIN (CFL Multimodal), George KARAMBILAS (Cargolux), Jenny LEONARDIS (Luxair), Victor Hugo MARTINS PEREIRA (Luxair), Romain MOLLINGER (Luxfuel), Astrid MOSEL (Cargolux), Guy MULLER (Cargolux), Darrell MYERS (Cargolux), Christine OLIVEIRA DA COSTA (Luxair), Manuel ORTEGA (Luxair), Patrick STREFF (Luxair), Alain RONK (Luxair), Marcel TOUILLEAU (Luxfuel).

En tant qu'invité spécial, le député européen Georges BACH dans sa qualité de membre de la Commission Transport du Parlement européen a tenu un exposé traitait, entre autres, de l'assistance en escale dans les aéroports européens. Une nouvelle proposition de règlement pourrait forcer le Luxembourg à introduire un troisième prestataire pour les services au sol, alors qu'un deuxième prestataire ne pourrit même pas survivre!

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a félicité le LCGB-SEA de son bon travail et qui a encouragé cette fédération à continuer de cette façon.



Aloyse KAPWEILER

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

5th general assembly of LCGB-SEA

On April 18th 2013, the Trade Union of Aviation Employees (LCGB-SEA) held its 5th ordinary general assembly in Niederanven.

On the occasion of this general assembly, the Committee of LCGB-SEA was entirely renewed. Paul REUTER was reelected as President of LCGB-SEA. The members of the new committee are: Jérôme BOYER (luxAirport), Julio CARVALHO (CFL Multimodal), José FERREIRA LOUREIRO (Luxair), Jean-Louis GOEDERT (luxAirport), Patrice GOUSENBOURGER (Luxair), Jean-Jacques HANSEN (Luxair), Yves HENDEL (Cargolux), Alberto HENRIQUES CAVALHOSA (Luxair), Alain HIM (luxAirport), Michael JACQUEMIN (CFL Multimodal), George KARAMBILAS (Cargolux), Jenny LEONARDIS (Luxair), Victor Hugo MARTINS PEREIRA (Luxair), Romain MOLLINGER (Luxfuel), Astrid MOSEL (Cargolux), Guy MULLER (Cargolux), Darrell MYERS (Cargolux), Christine OLIVEIRA DA COSTA (Luxair), Manuel ORTEGA (Luxair), Patrick STREFF (Luxair), Alain RONK (Luxair), Marcel TOUILLEAU (Luxfuel).

As special invitee, the European deputy Georges BACH, who is a member of the Transport Commission of the European Parliament, made a presentation about, among other topics, assistance with stopovers in European airports. New proposed regulations might force Luxembourg to introduce a third service provider for ground services even though a second service provider could hardly survive!

In his closing remarks, the national president of LCGB Patrick DURY thanked LCGB-SEA for its good work and encouraged its Committee to carry on in the same vein.



L'office national de conciliation est saisi par les syndicats

Le 18 avril 2013, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives de Luxair se sont soldées par un échec.

Rappelons qu'en date du 29 octobre 2012, la direction de Luxair a dénoncé les conventions collectives. Malgré plusieurs demandes de la part des syndicats d'entrer en négociations, la direction a fait la sourde oreille et n'a daigné organiser une première réunion d'information qu'en date du 21 mars 2013, donc presque 6 mois plus tard.

Aux fins de rattraper les 6 mois perdus et de pouvoir négocier dans un climat serein et sans pression de temps, les syndicats ont demandé une prolongation d'au moins 6 mois des conventions collectives dénoncées. A défaut, les effets des conventions collectives cesseront de plein droit au 1^{er} octobre 2013.

La direction s'est déclarée incapable de donner une réponse, mais a insisté sur le fait que les syndicats doivent faire des concessions préalables à toute négociation. Le « cahier de revendications » de la direction prévoit effectivement des mesures draconiennes concernant les conditions de travail et de rémunération.

Les syndicats n'ont plus pu accepter cette attitude de la direction de Luxair. La question se pose s'il y a manque de bonne volonté de la part de la direction ou bien une volonté politique générale d'abolir le modèle social luxembourgeois.

Afin de résoudre ce litige, les syndicats n'ont pas eu d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation.

Kollektivvertrag Luxair

Das Nationale Schlichtungsamt wird von den Gewerkschaften eingeschaltet

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxair sind am 18. April 2013 gescheitert.

Am 29. Oktober 2012 wurden die Kollektivverträge von der Geschäftsleitung gekündigt. Die Anfragen der Gewerkschaften, den Verhandlungsprozess zu starten, stießen bei der Direktion auf taube Ohren. Erst am 21. März 2013, also 6 Monate später, organisierte die Direktion eine erste Informationssitzung.

Um die 6 verlorenen Monate einzuholen und die Verhandlungen in einem ruhigen Klima und ohne Zeitdruck führen zu können, verlangten die Gewerkschaften eine Verlängerung der bestehenden Kollektivverträge von mindestens 6 Monaten. Andernfalls wird die gesetzliche Frist ab dem 1. Oktober 2013 überschritten und das Personal riskiert dann nicht mehr über einen Kollektivvertrag zu verfügen.

Die Geschäftsleitung war nicht in der Lage eine Antwort zu geben, verlangte jedoch Zugeständnisse von den Gewerkschaften bevor überhaupt mit den eigentlichen Verhandlungen begonnen wird. Der „Forderungskatalog“ der Direktion sieht effektiv drakonische Maßnahmen im Bereich der Arbeits- und Lohnbedingungen vor.

Die Gewerkschaften duldeten solche Erpressungen nicht länger. Es stellte sich die Frage, ob es der Direktion am guten Willen fehlt oder ob das Luxemburger Sozialmodell generell in Frage gestellt werden soll.

Um diese Streitsache beizulegen, hatten die Gewerkschaften keine andere Möglichkeit gesehen, als das Nationale Schlichtungsamt mit dieser Sache zu befassen.

cargolux

Réunion d'informations sur les négociations collectives

Le 8 mai 2013, les syndicats LCGB et OGBL ont invité le personnel de Cargolux à une réunion d'information portant sur les propositions syndicales pour la signature de la nouvelle convention collective.

Les syndicats proposent de signer la nouvelle convention collective pour une durée de 2 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014. En contrepartie, les syndicats s'engagent de creuser ensemble avec les salariés de Cargolux des pistes permettant de faire des économies et des gains de production à hauteur de 12,5 millions \$ (revendication de la direction de Cargolux).

La direction de Cargolux est appelé de donner au plus tard pour le 20 mai 2013 leur accord ou désaccord à la proposition syndicale. Si la direction n'accepte pas la proposition syndicale, les syndicats vont saisir l'Office National de Conciliation.

Informationsversammlung über die Kollektivvertragsverhandlungen

Am 8. Mai 2013 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL das Personal von Cargolux zu einer Informationsversammlung über die Gewerkschaftsvorschläge für die Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags.

Die Gewerkschaften schlagen vor den neuen Kollektivvertrag für zwei Jahre zu unterzeichnen, genauer gesagt vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014. Im Gegenzug verpflichten die Gewerkschaften sich dazu zusammen mit den Arbeitnehmer von Cargolux mögliche Maßnahmen für Einsparungen oder Produktivitätssteigerungen in Höhe von 12,5 Millionen \$ (Forderung der Direktion von Cargolux) auszuarbeiten.

Die Direction de Cargolux hat Zeit bis zum 20. Mai 2013, um den Vorschlag der Gewerkschaften anzunehmen oder abzulehnen. Sollte die Direction den Vorschlag der Gewerkschaften nicht annehmen, werden die Gewerkschaften das Nationale Schlichtungsamt einschalten.



Centres de recherche public

Le LCGB s'engage pour un fonctionnement amélioré de la recherche publique au Luxembourg

Le 7 mars 2013, une délégation du LCGB a rencontré le député Marcel OBERWEIS au bureau de la fraction du CSV à Luxembourg.

Les représentants du LCGB ont communiqué leurs demandes et attentes au sujet du projet de loi 6572 portant sur l'organisation des différents centres de recherche publics (CRP Gabriel Lippmann, CRP Henri Tudor, CRP Santé et CEPS) et plus particulièrement la fusion des CRP Gabriel Lippman et Henri Tudor.

En tout premier lieu, le LCGB a souligné que la définition même du « chercheur » soit trop imprécise, de façon à permettre son application à pas mal d'autres activités aussi bien dans la recherche que dans d'autres domaines. La notion « scientifique » est complètement absente. S'y ajoute que le projet de loi cite également des tâches non-définies (p.ex. personnel administratif et technique, personnel scientifique et spécialistes de valorisation et de support), ce qui rend l'évaluation de la portée des articles concernés très difficiles.

Le LCGB déplore l'absence de délais pour la transposition des dispositions de la loi sur les CRP (mise en place des structures prévues, mise en conformité des procédures internes, etc.) voire des dispositions transitoires. En même temps, la délimitation précise du champ d'activité des différents CRP risque de bloquer des opportunités dans de nouveaux domaines qui risquent de s'imposer dans l'avenir.

Finalement, la délimitation précise du champ d'activité des différents CRP risque de bloquer des opportunités dans de nouveaux domaines qui risquent de s'imposer dans l'avenir. Il serait plus judicieux de prévoir une clause d'ouverture des champs d'activité moyennant une procédure plus appropriée que le renouvellement d'une loi.

Dans le but de sauvegarder à moyen et long terme l'emploi des salariés des CRP luxembourgeois, le LCGB lance aux députés un appel d'amender le projet de loi 6572 de façon à améliorer le fonctionnement et à garantir le développement durable du secteur de la recherche public au Grand-Duché.



Carlo WAGENER

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



Öffentliche Forschungszentren

Der LCGB setzt sich für eine bessere Funktionsweise der öffentlichen Forschung in Luxembourg ein

Am 7. März 2013 traf eine Delegation des LCGB den Abgeordneten Marcel OBERWEIS im Büro der CSV-Fraktion in Luxemburg-Stadt.

Die Vertreter des LCGB haben ihre Erwartungen und Forderungen bezüglich des Gesetzesentwurfes 6572 über die Organisation der verschiedenen öffentlichen Forschungszentren (CRP Gabriel Lippmann, CRP Henri Tudor, CRP Santé, CEPS) und vor allem bezüglich der Fusion der CRP Gabriel Lippman und Henri Tudor vorgetragen.

An allererster Stelle unterstrich der LCGB, dass die Definition des „Forschers“ allzu ungenau formuliert ist, so dass dieser Begriff auf zahlreiche sonstige Tätigkeiten sowohl in der Forschung als auch auf anderen Gebieten Anwendung finden kann. Der wissenschaftliche Aspekt fehlt hingegen vollends. Hinzu kommt, dass in dem Gesetzesentwurf auch undefinierte Aufgaben (z.B. administratives und technisches Personal, wissenschaftliches Personal, Valorisierungs- und Unterstützungs Kräfte) enthalten sind, wodurch die Beurteilung der Tragweite der betreffenden Gesetzesartikel erheblich erschwert wird.

Der LCGB bedauert das Fehlen von Fristen für die Übertragung der Gesetzesbestimmungen auf die öffentlichen Forschungszentren (Einsetzung der vorgesehenen Strukturen, Synchronisierung der internen Prozeduren, usw.) beziehungsweise von Übergangsbestimmungen. Des Weiteren kann die präzise Eingrenzung des Tätigkeitsbereichs der einzelnen öffentlichen Forschungszentren dazu führen, dass den zahlreichen Möglichkeiten auf vielen Gebieten, die sich in Zukunft aufdrängen werden, nicht Rechnung getragen wird.

Es wäre aus diesem Grunde vernünftiger, eine Klausel einzubauen, die die Öffnung der Tätigkeitsfelder der öffentlichen Forschungseinrichtungen erlaubt, und zwar durch eine angemessene Prozedur als die Neuformulierung eines Gesetzes.

Im Hinblick auf die mittel- und langfristige Absicherung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer in den öffentlichen Forschungseinrichtungen des Landes ruft der LCGB die Abgeordneten dazu auf den Gesetzesentwurf 6572 im Hinblick auf die bessere Funktionsweise und die nachhaltige Entwicklung der öffentlichen Forschung im Großherzogtum Luxemburg zu überarbeiten.

CCT de la commune de Redange Amélioration des conditions de travail et de rémunération

Le 21 mars 2013, le conseil échevinal de la commune de Redange et les syndicats LCGB et OGBL ont signé une convention collective améliorée pour les salariés de la commune.

Le contrat qui base sur l'accord collectif des ouvriers de l'Etat, prévoit entre autres des extensions des carrières ouvrières B et C, de la carrière des chauffeurs D et de la carrière des artisans E. L'accord prévoit en outre des améliorations pour les carrières des chauffeurs et des artisans.

Les majorations pour travaux insalubres, dangereux et lourds sont compensés par une augmentation de 15 points de salaire. Pour les concierges, cette compensation s'élève à 10 points.

L'astreinte est payée à un tarif qui varie de 1 à 4 points.

La convention a une durée de 3 années et prend fin le 31 décembre 2015.



LCGB-Secteur public

Les préparations pour le congrès fédéral marchent à plein régime

Au cours des derniers mois, le groupe de travail concernant les préparations pour le congrès fédéral du LCGB-Secteur public, qui aura lieu le 5 juin 2013 à Junglinster, s'est réuni à plusieurs reprises à la centrale du LCGB.

Les préparations des questions relatives à l'organisation et au contenu sont désormais terminées et les invitations seront envoyées. Par la présente, tous les membres, délégués et militants du LCGB issus du secteur public sont cordialement invités à s'inscrire pour le congrès fédéral et de poser en cas d'intérêt leur candidature pour le comité fédéral.



Kollektivvertrag der Gemeinde Redingen Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen

Am 21. März 2013 unterzeichneten der Schöffenrat der Gemeinde Redingen und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen verbesserten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde.

Der Vertrag, welcher auf dem Staatsarbeiterabkommen fußt, sieht unter anderem Verlängerungen der Arbeiterkarrieren B und C, der LKW-Fahrerkarriere D und der Handwerkerkarriere E vor. Daneben sind Verbesserungen der Karrieren der LKW-Fahrer und der Handwerker vorgesehen.

Die Schmutz-, Gefahren und Erschweriszulagen werden durch zusätzliche 15 Gehaltspunkte ersetzt. Für Hallenwarte beträgt dieser Ausgleich 10 Gehaltspunkte.

Der Bereitschaftsdienst wird mit 1 bis 4 Gehaltspunkten entschädigt.

Der Vertrag hat eine Laufzeit von 3 Jahren und endet am 31. Dezember 2015.

LCGB-Öffentlicher Dienst

Die Vorbereitungen für den Fachverbandskongress laufen auf vollen Touren

Die Arbeitsgruppe zur Vorbereitung für den Fachverbandskongress des LCGB-Öffentlichen Dienstes, der am 5. Juni 2013 in Junglinster stattfindet, traf sich im Laufe der letzten Montage mehrmals in der LCGB-Zentrale.

Die Vorbereitungen organisatorischer sowie inhaltlicher Aspekte sind nun abgeschlossen und die Einladungen werden versendet. Alle Mitglieder, Delegierten und Militanten des LCGB im Öffentlichen Dienst werden hiermit herzlich dazu eingeladen, sich für den Fachverbandskongress anzumelden und bei Interesse ihre Kandidatur für den Vorstand zu stellen.

Brinks

Réunion de travail avec les délégués du LCGB

Le 7 mars 2013 a eu lieu à la centrale du LCGB une réunion de travail avec les délégués du LCGB auprès de Brinks. Les thèmes abordés au cours de cette réunion ont été les problèmes relatifs aux négociations de la convention collective, l'organisation et l'aménagement du temps de travail au sein de la société Brinks et les préparations pour les élections sociales de novembre 2013.



Jean-Luc ZAHLEN

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

Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (ACAP)

Première réunion du comité après l'assemblée générale annuelle

Le 21 mars 2013, le comité de l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (ACAP) s'est réuni afin de discuter de différents thèmes d'actualité.

En début de réunion, Henri PIERRARD, salarié chez Sales-Lentz, a été nommé 1er vice-président de l'ACAP et Dominique MACHADO, salarié chez Sales-Lentz et membre du comité central du LCGB, a été désigné 2e vice-président.

Ensuite, les membres du comité ont été informés sur l'état d'avancement des négociations pour la nouvelle convention collective du secteur bus.

Le comité de l'ACAP a également décidé de relancer une action sur la problématique de l'accès aux toilettes pour les chauffeurs de bus de ligne.

Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP)

Erste Sitzung des Vorstandes im Zuge der jährlichen Generalversammlung

Am 21. März 2013 traf der Vorstand der Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP) sich zwecks Besprechung verschiedener Aktualitätsthemen.

Zum Sitzungsbeginn wurde Henri PIERRARD, Arbeitnehmer bei Sales-Lentz, zum 1. Vize-Präsidenten der ACAP und Dominique MACHADO, Arbeitnehmer bei Sales-Lentz und Mitglied des LCGB-Zentralkomitees, zum 2. Vize-Präsidenten der ACAP ernannt.

Anschließend wurden die Vorstandsmitglieder über den Fortschritt der Kollektivvertragsverhandlungen im Bussektor in Kenntnis gesetzt.

Der ACAP-Vorstand beschloss des Weiteren erneut eine Aktion rund um die Problematik des Toilettenzugangs für Linienbusfahrer zu veranstalten.



Luxport S.A.

Le LCGB signe la nouvelle convention collective

La direction de Luxport S.A. et le LCGB se sont mis d'accord fin avril 2013 sur la renouvellement de la convention collective pour les 86 salariés de l'entreprise implanté au port de Mertert.

La nouvelle convention collective a une durée de 2 ans et prévoit une augmentation linéaire des salaires de 1,5 à 2,1 % à partir du 1^{er} avril 2013.

Der LCGB unterzeichnet den neuen Kollektivvertrag

Die Betriebsleitung von Luxport S.A. und der LCGB haben sich Ende April 2013 auf die Erneuerung des Kollektivvertrages für die 86 Arbeitnehmer des am Moselhafen Mertert angesiedelten Unternehmens geeinigt.

Der neue Kollektivvertrag, welcher eine Dauer von 2 Jahren hat, sieht eine Lohnerhöhung von 1,5 bis 2,1 % ab dem 1. April 2013 vor.

**Iris FREMGEN**

Transport fluvial
et maritime

ifremgen@lcgb.lu

Pavillon maritime

Entrevue entre le LCGB et le Commissariat aux affaires maritimes

Le 27 mars 2013, une délégation du LCGB a rencontré le Commissaire du gouvernement aux affaires maritimes Robert BIWER et le responsable qualité du Commissariat aux affaires maritimes Marc SIUDA qui est également en charge du suivi législatif dans le cadre des mesures pour la mise en pratique d'une législation nationale concernant le pavillon maritime.

La délégation du LCGB s'est composée de son secrétaire général Francis LOMEL, de la secrétaire syndicale Iris FREMGEN, du chargé de missions Jean Paul BAUDOT et de Camille BROCKER (Syprolux). Cette réunion importante a été fructueuse au niveau des échanges d'informations et des procédures d'échanges quant à l'avenir.

Luxemburger Handelsflagge

Unterredung zwischen dem LCGB und dem Kommissariat für die Meeresschiffahrt

Am 27. März 2013 traf eine Delegation des LCGB den Regierungskommissar für die Meeresschiffahrt Robert BIWER und den Qualitätsreferenten des Kommissariates für die Meeresschiffahrt Marc SIUDA, der zugleich mit der Nachbearbeitung der Gesetzgebung im Rahmen der Maßnahmen zur praktischen Umsetzung einer nationalen Gesetzgebung über die Luxemburger Handelsflagge beauftragt ist.

Die Delegation des LCGB setzte sich aus dem Generalsekretär des LCGB Francis LOMEL, der Gewerkschaftssekretrin Iris FREMGEN, des Missionsbeauftragten Jean Paul BAUDOT und Camille BROCKER (Syprolux) zusammen. Diese wichtige Sitzung trug zu einem fruchtbaren Informationsaustausch bei und wird in naher Zukunft weitere Treffen mit sich ziehen.

**Marcel GOEREND**

Secrétaire général adjoint
P&T

mgoerend@lcgb.lu

Les négociations pour la nouvelle convention collective avancent



Depuis la mi-octobre 2012, les représentants syndicaux du LCGB, porte-parole et majoritaire, et de l'OBGL se réunissent régulièrement avec la direction des P&T afin de négocier une convention collective pour les salariés embauchés depuis le 1er janvier 2011 à la poste luxembourgeoise.

Au cours des derniers mois, les travaux de rédaction du texte de la convention collective ont bien avancés. Depuis quelques semaines, les discussions se focalisent sur l'élaboration d'un système de carrière selon différents groupes de fonctions et de rémunération.

Les réunions se déroulent dans une ambiance constructive et le calendrier a pu être respecté jusqu'à présent.

Font partie de la commission de négociation pour le LCGB, les secrétaires syndicaux Marcel GOEREND, Céline CONTER et les représentants du personnel Ed FELIX, Axel LUDWIG, Sascha HIPP et Christophe MULLER.

Die Kollektivvertragsverhandlungen schreiten fort

Seit Mitte Oktober 2012 treffen die Gewerkschaftsvertreter des LCGB, zugleich Wortführer und Mehrheitsgewerkschaft, und die des OBGL regelmäßig mit der Unternehmensleitung von P&T zur Verhandlung eines neuen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2011 bei der Luxemburger Post beschäftigt sind.

In den vergangenen Monaten wurden Fortschritte bei der Verfassung des Kollektivvertrags gemacht. Seit einigen Wochen liegt der Schwerpunkt der Debatten auf die Ausarbeitung eines Laufbahnsystems entsprechend den einzelnen Funktionsgruppen und Gehalts-kategorien.

Die Sitzungen finden in einem konstruktiven Ambiente statt. Der Zeitplan konnte bisher eingehalten werden.

Seitens des LCGB sind Mitglieder des Kollektivverhandlungsausschusses die Gewerkschaftssekreträre Marcel GOEREND, Céline CONTER und die Vertreter des Personals Ed FELIX, Axel LUDWIG, Sascha HIPP und Christophe MULLER.

Centre Hospitalier de Luxembourg

La délégation du personnel se présente

Proche des salariés du CHL, la délégation représente ceux-ci devant l'employeur et lui fait part des réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et de rémunération des salariés, la sécurité sur le lieu de travail et la bonne application du Code du Travail et de la convention collective sectorielle.

La délégation se compose de Christian ARDILLAC, Camille SCALA et Pierre KIRPACH. Cette équipe du LCGB assiste les salariés dans toutes leurs demandes notamment en cas d'entretiens avec l'employeur (p.ex. entretien préalable au licenciement).



Die Personalvertretung stellt sich vor



D.g.à d. / V.l.n.r. : Christian ARDILLAC, Camille SCALA, Pierre KIRPACH

Nahe am Mitarbeiter des CHL, repräsentiert die Personalvertretung diese beim Arbeitgeber und informiert jene über individuelle oder kollektive Beschwerden der Mitarbeiter, auch zu Sicherheitsfragen sowie bei der Anwendungsweise des Arbeitsgesetzes und des Tarifvertrages.

Die Personalvertretung setzt sich zusammen aus Christian ARDILLAC, Camille SCALA und Pierre KIRPACH. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter in all ihren Fragen und, wenn erwünscht, auch bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber (z.B. Entlassungsgespräch).

Céline CONTER

P&T, Santé et Soins,
Ecoles privées
cconter@lcgb.lu

Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique (CHNP)

Réunion de travail avec le délégué et les militants du LCGB

Le 27 mars 2013 a eu lieu à Ettelbrück une réunion de travail avec le délégué et des militants du LCGB auprès du CHNP. Les thèmes abordés au cours de cette réunion ont été avant tout les préparations pour les élections sociales de novembre 2013. Ont participé à cette réunion Conny SCHLEIJPEN, délégué, Céline CONTER, secrétaire syndicale et les militants Dany GLODT, Manuel RODRIGUES MARTINS et Jerry HANNEN.

Les militants ont reçu du matériel d'information afin de pouvoir intensifier le travail et le contact avec les salariés au sein de l'entreprise.

Arbeitssitzung mit dem Personalvertreter und den Militanten des LCGB



D.g.à d. / V.l.n.r. : Dany GLODT, Conny SCHLEIJPEN, Céline CONTER, Jerry HANNEN, Manuel RODRIGUES MARTINS.

Am 27. März 2013 fand in Ettelbrück ein Arbeitstreffen mit dem Personalvertreter des LCGB und den Militanten des LCGB im CHNP statt. Die Themen dieser Sitzung waren vor allem die Vorbereitungen für die Sozialwahlen im November 2013. Am Treffen nahmen teil Conny SCHLEIJPEN, Personalvertreter, Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin und die Militanten Dany GLODT, Manuel RODRIGUES MARTINS und Jerry HANNEN.

Die Militanten haben Informationsmaterial erhalten, um die Arbeit und den Kontakt mit den Mitarbeitern zu verstärken.

Soirée d'informations sur la déclaration d'impôts 2012

Le 15 mars 2013, Conny SCHLEIJPEN, délégué du personnel au CHNP et la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER ont invité les salariés du CHNP ainsi que les membres de la section locale d'Ettelbrück à une soirée thématique « Comment remplir sa déclaration d'impôts 2012 ? ».

Siggy FARYS a donné des explications sur la déclaration d'impôts et a fourni des astuces utiles permettant de remplir le formulaire plus aisément.

Informationsabend rund um die Steuererklärung 2012

Am 15. März 2013 luden Conny SCHLEIJPEN, Personalvertreter im CHNP und LCGB-Gewerkschaftssekretärin Celine CONTER die Mitglieder des CHNP sowie der LCGB-Sektion Ettelbrück ein zu einem Themenabend „Wie füllt ich meine Steuererklärung 2012 aus?“.

Siggy FARYS gab Erklärungen zur Steuererklärung und teilte nützliche Tipps mit, welche das Ausfüllen des Formulars vereinfachen.



Santé, Soins et Socio-éducatif

Le LCGB s'engage pour la sauvegarde de l'emploi et défend une culture de sécurité et de santé

Le 19 avril 2013, une délégation du comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a rencontré le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour discuter des évolutions dans le secteur hospitalier.

Le LCGB a été représenté par le président de la fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif Marc HUBSCH (Domaine thermal Mondorf), le vice-président de la fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif Roger ZWALLY (CHEM) et la secrétaire syndicale Céline CONTER.

Lors du congrès fédéral de mars 2012, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a adopté une résolution dont l'aspect le plus important est la sauvegarde de l'emploi des salariés dans les hôpitaux, à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires.

Dans ce contexte, **le LCGB œuvre notamment pour la protection des emplois des salariés de la Clinique Ste. Marie à Esch/Alzette.**

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a signalé au Ministre que les salariés vivent actuellement une situation inquiétante. Le plan hospitalier actuel prévoit la fin de l'autorisation d'exploitation de ladite clinique dans sa forme actuelle en 2013. Dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan hospitalier, le Ministre a présenté plusieurs pistes pouvant garantir les emplois des salariés de la Clinique Ste. Marie. Il s'agit notamment de donner une nouvelle vocation à ladite clinique en mettant en place un concept d'un service (transitoire) de gériatrie et de la prise en charge postopératoire des patients âgés.

Au cours de l'entrevue, **le futur des laboratoires dans les hôpitaux a également été discuté.** Le Ministre a salué la volonté des hôpitaux en faveur d'une coopération renforcée qui tient compte des intérêts du personnel.

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage pour une culture de sécurité et de santé. Ce dans le but d'affronter les nombreux risques de santé auxquels les patients et les salariés du secteur hospitalier sont exposés (p.ex. le risque des infections nosocomiales). A ce sujet, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif revendique une politique définissant les principales mesures pour combattre les infections nosocomiales dans les hôpitaux. Le Ministre est conscient du problème et se dit prêt à mener une analyse pour trouver des mesures de lutte contre cette infection hospitalière et pour mettre en place les instruments nécessaires pour augmenter les standards d'hygiène dans les hôpitaux.

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif salue l'approche réactive du Ministre qui vise à garantir une bonne formation du personnel dans le secteur de la santé et qui prévoit une stratégie de prévention et de contrôle des infections hospitalières respectivement le respect des règles d'hygiène hospitalière.



Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe

Der LCGB setzt sich für den Schutz von Arbeitsplätzen ein und verteidigt eine Sicherheits- und Gesundheitskultur

Am 19. April 2013 traf eine Delegation des Fachverbandsvorstandes des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe den Gesundheits- und Sozialminister zur Erörterung der Entwicklungen im Krankenhausbereich.

Der LCGB wurde vertreten vom Fachverbandspräsidenten des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe Marc HUBSCH (Domaine thermal Mondorf), vom Vize-Präsidenten des LCGB- Gesundheit, Pflege und Sozioedukativer Berufe Roger ZWALLY (CHEM) und von der LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER.

Im März 2012 hatte der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe auf seinem Fachverbandskongress eine Resolution verabschiedet, deren Kernstück die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze in den Krankenhäusern ist, dies sowohl für die Stellen in den Haupttätigkeitsbereichen als auch für die Stellen in den Hilfsdiensten.

In diesem Kontext **setzt der LCGB sich unter anderem für den Schutz der Arbeitsplätze in der Klinik Ste. Marie in Esch/Alzette ein.**

Der LCGB-Fachverband Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe hat den Minister auf die derzeit beunruhigende Situation der Arbeitnehmer hingewiesen. Der derzeitige Krankenhausplan sieht das Ende der Betriebsgenehmigung dieses Krankenhauses in der heutigen Form für 2013 vor. Im Zuge der Ausarbeitung eines neuen Krankenhausplanes hat der Minister mehrere Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze in der Klinik Ste. Marie aufgezeigt. Es handelt sich um eine neue Zweckbestimmung dieser Klinik durch die Einführung des Konzeptes eines (einstweiligen) Geriatriedienstes sowie um die postoperative Betreuung älterer Patienten.

Im Laufe des Gespräches **wurde auch die Zukunft der Krankenhauslaboratorien besprochen.** Der Minister begrüßte die Absicht der Krankenhäuser, die Zusammenarbeit mit den Laboratorien unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter zu intensivieren.

Der LCGB-Fachverband Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe setzt sich für Sicherheit und Gesundheit ein, damit den zahlreichen gesundheitlichen Gefahren, denen die Patienten und die Arbeitnehmer des Krankenhausbereichs ausgesetzt sind (z.B. die Gefahr von Krankenhausinfektionen) die Stirn geboten wird. Der LCGB-Fachverband Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe fordert eine Politik, die die wesentlichen Maßnahmen zur Bekämpfung von Krankenhausinfektionen eindeutig festlegt. Der Minister ist sich des Problems bewusst und erklärt sich bereit zu einer Analyse zur Bestimmung von Bekämpfungsmaßnahmen gegen Krankenhausinfektionen und zur Einführung der erforderlichen Mittel und Wege, die die Hygienebedingungen in den Krankenhäusern verbessern.

Der LCGB-Fachverband Gesundheit, Pflege und Sozioedukative Berufe begrüßt den reaktiven Ansatz des Ministers, mit dem eine gute Ausbildung des Personals im Gesundheitsbereich gesichert ist und der eine Strategie zur Vorbeugung und Kontrolle von Krankenhausinfektionen sowie zur Einhaltung der Hygienevorschriften in den Krankenhäusern beinhaltet.

Les Parcs du Troisième Âge (P3A)

La délégation du personnel se présente

Romain SCHAMBOURG et Carlo MIOTTO, les délégués du LCGB au P3A à Bertrange, s'engagent pour défendre les intérêts des salariés en cherchant le dialogue avec la direction.

Avec le soutien de la centrale du LCGB et des bureaux INFO-CENTER, l'échange d'informations et d'aide se fait plus facilement et les délégués peuvent guider leurs collègues de travail de façon optimale.

Die Personalvertretung stellt sich vor

Romain SCHAMBOURG und Carlo MIOTTO, Personalvertreter im P3A in Bartenringen, setzen sich dafür ein die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen indem sie den Dialog mit der Direktion suchen.

Dank der Unterstützung der LCGB-Zentrale und der INFO-CENTER Büros, gelingt der Austausch von Informationen und Unterstützung einfacher und die Delegierten können ihren Arbeitskollegen einen optimalen Service bieten.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Carlo MIOTTO, Romain SCHAMBOURG

Nouvelle collaboratrice du LCGB

Depuis avril 2013, Jill GRAS est assistante syndicale au LCGB. Elle aide et remplace notre collègue Laurent FEIEREISEN durant son absence de maladie.

Notre collègue Jill est née le 24 octobre 1989. Elle a obtenu son diplôme de fin d'études secondaire technique dans le domaine du commerce et de la gestion en 2009. Après trois années d'études pédagogiques à Bastogne, notre collègue Jill a décidé de changer de carrière professionnelle et de postuler auprès du LCGB.



Jill GRAS

Socio-éducatif

jgras@lcgb.lu

Neue LCGB-Mitarbeiterin

Jill GRAS ist seit April 2013 als LCGB-Gewerkschaftsassistentin tätig. Sie hilft und unterstützt unseren Kollegen Laurent FEIEREISEN während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit.

Unsere Kollegin Jill ist am 24. Oktober 1989 geboren. Im Jahr 2009 erhielt sie ihr Abschlussdiplom im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Nach drei Jahren Pädagogik-Studium in Bastogne, beschloss unsere Kollegin Jill eine andere Berufsrichtung einzuschlagen und bewarb sich beim LCGB.



Laurent FEIEREISEN

Socio-éducatif

lfeiereisen@lcgb.lu

ProActif a.s.b.l.

Les délégués ont tiré un bilan positif lors d'une journée de formation à Remich

Le 13 mars 2013, la délégation de ProActif a.s.b.l. a participé à une journée de formation au CE-FOS à Remich. Cette formation a portée sur les attributions et moyens d'action d'une délégation.

Au cours de cette journée, les délégués ont pu dresser un bilan du travail qu'ils ont mené ces dernières cinq années qui se caractérisaient par de grands changements et défis pour les salariés. Un bilan globalement positif a pu être tiré nonobstant de l'année tumultueuse de 2012. Une équipe motivée et compétente de militants s'est constitué autour des délégués et fera partie de la liste des candidats du LCGB pour les prochaines élections de la délégation du personnel.

Die Delegierten haben in einem Weiterbildungsseminar in Remich eine positive Bilanz gezogen

Am 13. März 2013 hat die Delegation von ProActif a.s.b.l. an einem Weiterbildungsseminar im CEFSOS in Remich teilgenommen. Diese Weiterbildung drehte sich rund um die Befugnisse und Aktionsmittel einer Personalvertretung.

Im Laufe des Tages haben die Delegierten eine positive Bilanz ihrer Arbeit in den letzten fünf Jahren, die von großen Veränderungen und Herausforderungen für die Arbeitnehmer geprägt waren, gezogen. Eine motivierte und kompetente Mannschaft hat sich um die Delegierten gebildet und ist Bestandteil der LCGB-Kandidatenliste für die kommenden Delegationswahlen.





Assemblée générale du LCGB-SESF

Le 27 mars 2013 a eu lieu la 10e assemblée générale annuelle du LCGB-SESF Banques et Assurances.

Après l'allocution de bienvenue du président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETZIA, le rapport d'activités pour l'année 2012 a été présenté par Vincent JACQUET, Secrétaire général adjoint du LCGB, et approuvé à l'unanimité. Le rapport financier du SESF a été également approuvé par l'assemblée générale.

En fin de séance, il a été rappelé des difficultés actuelles rencontrées dans notre secteur. Les licenciements individuels sont de plus en plus d'actualité. Chez RBC IS, le plan social a été finalisé en cours de journée impactant un grand nombre de personnes.

Pour conclure, le président du LCGB-SESF a rappelé à l'assemblée que le LCGB-SESF fêtera le 22 avril 2013 ses 10 ans au Carré Rotondes.

L'assemblée générale s'est terminée par un verre de l'amitié.



Patrick MICHELET

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



RBC Investor Services

Le plan social a été signé

Le mercredi 27 mars 2013, les représentants du personnel de l'entreprise, les syndicats LCGB-SESF, OGBL-SBA, ALEBA et la Direction de RBC IS Luxembourg ont pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social.

Le 8 février dernier, la Direction avait annoncé la volonté du Groupe RBC IS de réaliser un plan global de réduction des coûts de 25% et de supprimer, à Luxembourg, 288 postes ETP (dont 219 ETP concernaient des postes internes à RBC IS).

La procédure de consultation prévue par la loi a eu lieu entre cette date et le 4 mars 2013.

Dans le cadre de cette consultation, les représentants du personnel ont contesté le bien fondé d'un tel plan de réduction des effectifs. Les arguments des représentants du personnel ont été repris dans un avis négatif motivé et détaillé.

Les représentants du personnel ont également fait de multiples propositions en vue de limiter le nombre de licenciements.

Malgré cet avis négatif, la Direction de RBC IS a décidé de réaliser un licenciement collectif concernant 219 ETP (soit 229 salariés) et a convoqué les partenaires sociaux.

Au terme du délai de 15 jours de négociations prévu par la loi, le nombre de salariés concernés par le licenciement collectif a pu être réduit de 229 à 210. De ce nombre devront encore être déduits les salariés qui pourront bénéficier d'une préretraite ajustement au cours de l'année 2013.

Les syndicats et les représentants du personnel ont pu obtenir, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés. Parmi ces mesures, citons : des indemnités extra-légales liées à l'âge et à l'ancienneté du salarié, une indemnité liée à la situation familiale du salarié, des possibilités de préavis prolongés pour les salariés n'ayant pas retrouvé de travail au terme du préavis légal, une prime à la mobilité internationale, un budget permettant de réaliser un outplacement ou de la formation, etc.

L'accompagnement de la mise en œuvre du plan social se fera au travers d'une commission paritaire de suivi.



Son Excellence l'Archevêque de Luxembourg, le député portugais Carlos GONCALVES et le Ministre du Travail ont visité le LCGB INFO-CENTER

En mars et en avril 2013, son Excellence Monseigneur Jean-Claude HOLLERICH, Archevêque de Luxembourg, le député portugais Carlos GONCALVES, élu à l'Assemblée Nationale du Portugal par les portugais immigrés résidents dans les pays du Cercle de l'Europe, et le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT ont visité les bureaux INFO-CENTER du LCGB. Au cours de ces visites, le service INFO-CENTER a été présenté en détail.

Les bureaux INFO-CENTER proposent à toute personne intéressée des consultations et informations gratuites en plusieurs langues (portugais, français, luxembourgeois, allemand et anglais) dans les domaines suivants : Droit du travail ; Assurance maladie – maternité; Assurance pension ; Assurance accident ; Prestations familiales ; Chômage ; Assistance sociale ; Assurance dépendance ;

De plus, les bureaux INFO-CENTER proposent exclusivement aux membres du LCGB une assistance gratuite pour l'établissement de la déclaration d'impôts.

Le LCGB INFO-CENTER fournit en outre des conseils et informations en vue de la préparation de la retraite (analyse de carrière, simulation, estimation de la pension).

Les consultants INFO-CENTER donnent également aide et assistance pour établir des demandes au niveau : Du forfait d'éducation ; De la pension (vieillesse, invalidité, survie, orphelin) ; Du congé parental ; Des allocations familiales.

Finalement, le LCGB INFO-CENTER édite une série de publications gratuites sur le droit du travail et le droit social.

26.03.2013 Visite de son Excellence Monseigneur Jean-Claude HOLLERICH, Archevêque de Luxembourg / Besuch von Monseigneur Jean-Claude HOLLERICH, Erzbischof von Luxemburg



De gauche à droite : Enny GILLEN (vicaire général / Generalvikar), Francis LOMEL (secrétaire général du LCGB, Generalsekretär des LCGB), Marie-Christine REIS (assistante pastorale / Pastoralassistentin), Jean-Claude HOLLERICH (Archevêque de Luxembourg / Erzbischof von Luxemburg), Patrick DURY (président national du LCGB / LCGB-Nationalpräsident), Paul DE ARAUJO (adjoint au responsable de la politique sociale du LCGB / Beigeordneter Verantwortlicher für die Sozialpolitik des LCGB), Maria MENDES (responsable du service INFO-CENTER du LCGB / Verantwortliche für den INFO-CENTER Dienst des LCGB)

05.04.2013 Visite du député portugais Carlos GONCALVES / Besuch von Carlos GONCALVES



De gauche à droite : Maria (responsable du service INFO-CENTER du LCGB / Verantwortliche für den INFO-CENTER Dienst des LCGB), Francis LOMEL (secrétaire général du LCGB), Carlos GONCALVES (député portugais / portugiesischer Abgeordneter), Paul DE ARAUJO (adjoint au responsable de la politique sociale du LCGB / Beigeordneter Verantwortlicher für die Sozialpolitik des LCGB)

Seine Exzellenz der Erzbischof von Luxembourg, der portugiesische Abgeordnete Carlos GONCALVES und der Arbeitsminister besuchten das LCGB INFO-CENTER

Im März und April 2013 statteten seine Exzellenz Monsignore Jean-Claude HOLLERICH, Erzbischof von Luxemburg, der portugiesische Abgeordnete Carlos GONCALVES, der in der Nationalversammlung Portugals von den portugiesischen Immigranten mit Wohnsitz in den Ländern Europas gewählt wurde, und der Arbeitsminister Nicolas SCHMIT den INFO-CENTER-Büros des LCGB einen Besuch ab. Dabei wurden die Dienstleistungen des INFO-CENTER ausführlich vorgestellt.

Die Büros des INFO-CENTER bieten jedem Interessenten bzw. Betroffenen kostenlose Beratung und Informationen in mehreren Sprachen (portugiesisch, französisch, luxemburgisch, deutsche und englisch) in den nachstehenden Bereichen: Arbeitsrecht; Krankenversicherung – Mutterschaft; Rentenversicherung; Unfallversicherung; Familienunterstützungen; Sozialunterstützung; Pflegeversicherung;

Zudem bieten die Büros des INFO-CENTER ausschließlich den Mitgliedern des LCGB eine kostenlose Unterstützung bei der Aufstellung der Steuererklärung.

Das LCGB INFO-CENTER liefert außerdem Beratung und Informationen im Hinblick auf die Vorbereitung der Rente (Laufbahnanalyse, Simulation, Schätzung des Rentenbetrags).

Die Berater des INFO-CENTER bieten ebenfalls Hilfe und Unterstützung für die Erstellung von Anträgen auf: die Erziehungspauschale; die Rente (Altersrente, Invalidenrente, Hinterbliebenenrente, Waisenrente); den Elternurlaub; die Familienbeihilfen (Kindergeld, usw.)

Schlussendlich gibt das LCGB INFO-CENTER eine Reihe kostenloser Veröffentlichungen über das Arbeitsrecht und das Sozialrecht heraus.

26.04.2013 Visite du Ministre du Travail Nicolas SCHMIT / Besuch des Arbeitsministers Nicolas SCHMIT



De gauche à droite : Paul DE ARAUJO (adjoint au responsable de la politique sociale du LCGB / Beigeordneter Verantwortlicher für die Sozialpolitik des LCGB), Francis LOMEL (secrétaire général du LCGB, Generalsekretär des LCGB), Nicolas SCHMIT (Ministre du Travail / Arbeitsminister) Patrick DURY (président national du LCGB / LCGB-Nationalpräsident), Maria MENDES (responsable du service INFO-CENTER du LCGB / Verantwortliche für den INFO-CENTER Dienst des LCGB)

Vos questions

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

Question:

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

Réponse:

Oui, vous avez droit au congé pour raisons familiales.

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

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

Question:

Mon mari est tombé malade. Puis-je avertir moi-même son employeur ? Peut-il se faire licencier ?

Réponse:

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Le 3^e jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, de préférence par lettre recommandé à la poste.

L'employeur averti ou en possession d'un certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable pour une période de 26 semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Question:

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle?

Réponse:

On entend par maladie professionnelle une maladie contractée par un assuré lors d'une activité professionnelle qui comportait l'exposition à un risque spécifique. Les maladies professionnelles sont des maladies qui ont leur cause déterminante dans l'activité professionnelle assurée.

Ce sont des affections dont souffrent certains travailleurs ou certains groupes de travailleurs à la suite de leur activité professionnelle et qui ne seraient pas, ou du moins pas de la même façon, survenues en l'absence d'exposition liée au travail.

Une maladie professionnelle est toujours la conséquence directe d'une exposition à un risque (physique, chimique ou microbien) ou à des conditions de travail spécifiques (bruit, vibrations, postures de travail...) dans l'exercice habituel d'une profession.

Ihre Fragen

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

Frage:

Mein Kind ist erkrankt. Habe ich Anspruch auf einen Sonderurlaub?

Antwort:

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

Anspruch auf einen Urlaub aus familiären Gründen kann der Arbeitnehmer mit einem Kind von mindestens fünfzehn Jahren, das im Falle einer schweren Erkrankung, eines Unfalls oder eines anderen dringenden gesundheitlichen Grundes der Anwesenheit eines Elternteils bedarf, erheben.

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

Frage:

Mein Partner ist erkrankt. Darf ich an seiner Stelle seinen Arbeitgeber benachrichtigen? Kann er deswegen entlassen werden?

Antwort:

Der wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, noch am Tage seiner Verhinderung persönlich oder über eine andere Person seinen Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter zu informieren.

Spätestens am 3. Tag seiner Abwesenheit ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest zur Bescheinigung seiner Arbeitsunfähigkeit mit Angabe deren voraussichtlichen Dauer, vorzugsweise per Posteinschreiben zukommen zu lassen.

Nachdem der Arbeitgeber informiert wurde oder dieses ärztliche Attest erhalten hat, darf während eines Zeitraums von höchstens 26 Wochen ab dem Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ihren Anfang nahm, auch nicht bei einem schwerwiegenden Grund, dem Arbeitgeber dessen Arbeitsverhältnis kündigen oder eine Vorladung zu einem Vorgespräch zukommen lassen.

Frage:

Was versteht man unter einer Berufskrankheit?

Antwort:

Unter einer Berufskrankheit versteht man die Krankheit, die ein Versicherter bei der Ausübung einer Berufstätigkeit, bei der einem besonderen Risiko ausgesetzt ist, erleidet. Berufskrankheiten haben ihren Ursprung in der vom Krankenversicherten ausgeübten Berufstätigkeit.

Es sind dies Beschwerden, unter denen bestimmte Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern infolge ihrer Berufstätigkeit leiden und die nicht beziehungsweise nicht in der gleichen Weise und im gleichen Ausmaß aufgetreten wären, wenn der Arbeitnehmer den betreffenden Beruf nicht ausgeübt hätte.

Eine Berufskrankheit ist in jedem Fall die unmittelbare Folge einer Gefahrenaussetzung (körperliches, chemisches oder mikrobiotisches Risiko) oder von spezifischen Arbeitsbedingungen (Lärm, Vibrationen, Körperhaltungen bei der Arbeit, usw.) bei der üblichen Ausübung eines Berufes.



Droits et obligations du patient

Le LCGB approuve les principes du projet de loi et propose une série d'améliorations

Le 27 mars 2013, une délégation du LCGB a été reçue par le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour un échange de vues concernant le projet de loi 6469 relatif aux droits et obligations du patient.

Au cours de cette réunion, le Ministre a expliqué que, même si le projet de loi était déposé, l'initiative restait ouverte à toutes les suggestions constructives.

Le LCGB a salué l'initiative gouvernementale de vouloir consolider les droits du patient dans un texte coordonné. Tout en signalant son accord avec les idées générales du projet, le LCGB a cependant insisté sur quelques points particuliers :

- Les soins d'hygiène corporelle qui s'inscrivent dans une continuité de soins de santé (p.ex. soins des membres inférieurs chez des patients diabétiques) devront faire partie du périmètre réglementé.
- Si un médecin a décidé de ne pas révéler toute la vérité à un patient afin de ne pas mettre la santé de ce dernier en danger (exception thérapeutique), cette décision doit pouvoir également être invalidée par une autre instance qu'un médecin.
- Si le patient a expressément désigné par écrit une personne de confiance pour le représenter en cas d'incapacité de communiquer (patient inconscient, etc.), cette personne doit avoir les mêmes pouvoirs de décision que le patient qui l'a mandaté.

Le LCGB constate avec satisfaction que certains changements allant dans le sens de ses revendications ont déjà été incorporés dans le texte actuel et invite le gouvernement à continuer les efforts pour l'émanzipation des patients.



Rechte und Pflichten der Patienten

Der LCGB heißt die Grundsätze des Gesetzesentwurfes gut und schlägt eine Reihe Verbesserungen vor

Am 27. März 2013 wurde eine Delegation des LCGB vom Gesundheits- und Sozialminister zu einem Meinungsaustausch über den Gesetzesentwurf 6469 betreffend die Rechte und Pflichten der Patienten empfangen.

Im Laufe dieser Sitzung erklärte der Minister, dass auch nachdem der Gesetzesentwurf bereits hinterlegt wurde, immer noch sämtliche konstruktiven Vorschläge und Anregungen willkommen seien.

Der LCGB hat die Initiative der Regierung zur Konsolidierung der Rechte des Patienten in einem koordinierten Text begrüßt. Der LCGB ist mit den allgemeinen Linien des Gesetzesentwurfes einverstanden, hat jedoch auf einige besondere Aspekte hingewiesen:

- Die Pflege der Körperhygiene, die fester Bestandteil der fortwährenden Pflegeleistungen ist (z.B. Pflege der unteren Gliedmaßen bei Diabetespatienten), muss zum reglementierten Perimeter zählen.
- Wenn ein Arzt beschließt, einem Patienten nicht die gesamte Wahrheit über dessen Gesundheitszustand preiszugeben, um die Gesundheit des Patienten nicht zu gefährden (therapeutischer Ausnahmefall), muss dieser Beschluss ebenfalls von einer anderen Instanz als einem Arzt widerrufen werden können.
- Wenn der Patient ausdrücklich und schriftlich eine Vertrauensperson, die ihn im Falle seiner Kommunikationsunfähigkeit (Bewusstlosigkeit, usw.) vertreten soll, bestimmt hat, muss diese Person die gleiche Entscheidungsbefugnis wie der Patient, von dem sie zur Vertrauensperson bestimmt wurde, besitzen.

Der LCGB stellt mit Genugtuung fest, dass gewisse Änderungen, die sich den Forderungen des LCGB annähern, bereits in den derzeitigen Gesetzestext eingebbracht wurden, und lädt die Regierung zu weiteren Bemühungen um die Emanzipierung der Patienten ein.

Maintien du salaire en cas d'incapacité Suite à l'intervention du LCGB, les ministres veulent légiférer pour mettre fin aux inégalités de traitement des salariés

Le 12 avril 2013, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre du Travail et de l'Emploi ainsi que le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour discuter la problématique du calcul de la rémunération due en cas d'incapacité de travail du salarié pendant les périodes où l'employeur est obligé à continuer le versement du salaire.

La question de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail se pose depuis l'introduction du statut unique en 2009, et plus particulièrement dans le cas des salariés travaillant par postes et qui prennent régulièrement du travail de nuit et / ou de dimanche. Au début, cette problématique se limitait principalement au secteur industriel, mais entre-temps la même question se pose également au niveau du travail de dimanche dans le secteur du commerce.

A maintes reprises, le LCGB a manifesté son désaccord vis-à-vis de la pratique qui consiste à priver ces salariés de leurs suppléments de nuit, dominicaux ou férié et a entrepris plusieurs recours juridiques à ce sujet. Suite aux jugements intervenus en cette matière, le LCGB a revendiqué de la part du gouvernement une définition claire et précise du mode de calcul de la rémunération due en cas d'incapacité de travail.

Le LCGB est d'avis qu'une nouvelle loi devra préciser que le travail régulier et constant de nuit, de dimanche et du jour férié donnera droit, en cas d'incapacité de travail du salarié, au maintien des suppléments dus pour le travail qu'il aurait fourni s'il aurait travaillé pendant la durée de l'absence justifiée. Les avantages régulièrement perçus font donc partie intégrante de la rémunération.

Compte tenu de ce qui précède, les deux ministres ont annoncé le 12 avril 2013 leur intention d'amender la législation qui existe depuis 2008 en tenant compte des jurisprudences existantes et de soumettre prochainement un projet de loi au conseil de gouvernement pour mettre fin à la problématique de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail dans les cas d'un travail régulier et constant de nuit, de dimanche et du jour férié.

Le LCGB tient à féliciter les deux ministres pour leur décision de prendre une initiative qui est censée éliminer les différences de traitement des salariés. Soucieux de voir entrer en vigueur la nouvelle loi dans les meilleurs délais, le LCGB va continuer à suivre ce dossier de très près.

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit Dank dem Einsatz des LCGB wollen die Minister mit einem Gesetz der Ungleichbehandlung ein Ende setzen

Am 12. April 2013 traf eine Delegation des LCGB den Minister für Arbeit und Beschäftigung sowie den Minister für Gesundheit und Soziale Sicherheit zur Erörterung der Problematik der Lohnberechnung im Falle der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers für jene Perioden an denen der Arbeitgeber weiterhin den Lohn ausbezahlen muss.

Die leidige Frage nach der Festlegung der Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit stellt sich seit der Einführung des Einheitsstatuts im Jahre 2009, insbesondere in den Fällen, wo Arbeitnehmer im Schichtbetrieb arbeiten und sie regelmäßig Nacht- und / oder Sonntagsarbeit leisten. Zu Beginn beschränkte diese Problematik sich vornehmlich auf die Industrie, doch in der Zwischenzeit stellt sich das gleiche Problem ebenfalls bei der Sonntagsarbeit im Handel.

Wiederholt hat der LCGB seine strikte Ablehnung der gängigen Praxis angemeldet, die darin besteht, jenen Arbeitnehmern ihre Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeitszuschläge vorzuenthalten, und hat diesbezüglich bereits mehrere Gerichtsverfahren eingeleitet. Nach den entsprechenden Urteilssprüchen hat der LCGB von Regierungsseite eine klare und genaue Definition der Berechnungsweise des im Falle einer Arbeitsunfähigkeit geltenden Lohnes verlangt.

Der LCGB ist der Ansicht, dass ein neues Gesetz klarstellen muss, dass regelmäßig und konstante Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Anrecht auf die Lohnfortzahlung für die Arbeit, die vom Arbeitnehmer während seiner berechtigten Abwesenheit auf seinem Arbeitsplatz geleistet worden wäre, bieten muss. Die regelmäßig ausbezahlten Zuschläge und Vorteile sind fester Bestandteil der Entlohnung.

In Anbetracht dieser Umstände haben die beiden Minister am 12. April 2013 ihre Absicht kundgetan, die seit 2008 bestehende Gesetzgebung unter Beachtung der bestehenden Rechtsprechung zu ändern und demnächst dem Regierungsrat einen Gesetzesentwurf zu unterbreiten, der der Problematik der Berechnungsweise des im Falle einer Arbeitsunfähigkeit geltenden Lohnes im Falle regelmäßiger und ständiger Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ein Ende setzen soll.

Der LCGB beglückwünscht die beiden Minister zu ihrer Entscheidung, die Initiative zu ergreifen, die Ungleichbehandlungen ein Ende setzen soll. In Erwartung des baldigen Inkrafttretens eines neuen Gesetzes wird der LCGB diese Problematik weiterhin sehr genau im Auge behalten.



Formation du LCGB sur le reclassement professionnel

interne et externe

Le reclassement interne et externe des salariés ne pouvant plus exercer leur dernier métier à été le thème d'une formation qui a été organisée le 5 mars 2013 par le service formation du LCGB au bureau INFO-CENTER à Esch/Alzette.

Après avoir repris les législations et règlements afférents, les participants ont fait le tour de table des problèmes dans les entreprises quant à l'application de la législation et des conséquences souvent très défavorable pour les salariés concernés. Le troisième volet consistait à analyser en détail la réforme envisagée de reclassement professionnel !

Weiterbildung des LCGB über die interne und externe berufliche Wiedereingliederung

Die interne und externe Wiedereingliederung jener Arbeitnehmer die ihre letzte Arbeit nicht mehr ausführen können, war das Thema einer Weiterbildungsseminars, das von der Abteilung Weiterbildung des LCGB am 5. März 2013 im LCGB INFO-CENTER Büro in Esch/Alzette veranstaltet wurde.

Nachdem die einzelnen Gesetzestexte und Bestimmungen erklärt wurde, haben die Teilnehmer geschildert, welchen Problemen sie in den Unternehmen bei der Umsetzung dieser Gesetzeslage begegnet sind und wie sich dies oft sehr negativ auf die betroffenen Arbeitnehmer ausgewirkt hat. Als dritter Punkte wurde im Detail analysiert, wie die geplante Reform der beruflichen Wiedereingliederung aussehen wird.



LCGB-Sektion Saarland Generalversammlung 2013

Am 20. März 2013 fand im Hotel Mosaik in Nennig die diesjährige Generalversammlung der LCGB-Sektion Saarland statt.

Die Neubesetzung des Sektionsverstandes stand als Hauptpunkt auf der Tagesordnung.

Der neue Vorstand der LCGB-Sektion Saarland setzt sich jetzt wie folgt zusammen: Peter Arno CHRIST (Präsident), Martin BÜRTIN (1. Vizepräsident), Martin Lorenz (Sekretär), Jutta WERWIE (Kassenwart), Irmgard ILADE (Kassenprüferin), Norbert Koch, Pascal Körner, Hermann Thimm, Thiel Silvia, Graf Lothar, Dirk Wagner (Mitglieder).

Im Anschluss an die Generalversammlung der LCGB-Sektion Saarland hielt der systemische Coach Alain WOLFF einen Vortrag zum Thema Burnout.



Droit de vote pour résidents étrangers

Le LCGB a mené plusieurs échanges de vues constructifs

Le 4 février 2013, le comité central du LCGB s'est prononcé à l'unanimité en faveur d'un grand débat public sur l'ouverture du droit de vue pour résidents étrangers. Le LCGB a ensuite contacté plusieurs députés européens et l'ASTI pour mener un premier échange de vues à ce sujet.

Au cours de ces échanges de vues, il a notamment été souligné que l'ouverture du droit de vote pour résidents étrangers doit d'abord être sérieusement discuté dans l'opinion publique afin d'éviter des dérives vers la xénophobie ou le racisme. Si le Luxembourg s'engage de façon réfléchie sur cette voie, le droit de vote pour résidents étrangers serait le garant de plus cohésion sociale au Grand-Duché de Luxembourg.



Paul DE ARAUJO

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

Ausländerwahlrecht

Der LCGB hatte mehrere konstruktive Meinungsaustausche geführt

Am 4. Februar 2013 hat das LCGB-Zentralkomitee sich einstimmig für eine große öffentliche Debatte über die Einführung des Ausländerwahlrechts ausgesprochen. Der LCGB hat daraufhin mehrere Europaabgeordnete und die ASTI kontaktiert, um erste Meinungsaustausche über dieses Thema zu führen.

Im Laufe dieser Meinungsaustausche wurde vor allem hervorgehoben, dass die Einführung des Ausländerwahlrechts zunächst ernsthaft in der Öffentlichkeit durchdiskutiert werden muss, damit eine Ausartung der Ausländerfeindlichkeit und des Rassismus verhindert werden kann. Sollte Luxemburg gut nach reiflicher Überlegung diese Richtung einschlagen, wäre das Ausländerwahlrecht ein Garant für mehr soziale Kohäsion im Großherzogtum Luxemburg.

Entrevue avec le député européen Charles GOERENS / Unterredung mit dem Europaabgeordneten Charles GOERENS (25.02.2013)



Entrevue avec l'ASTI / Unterredung mit der ASTI (07.03.2013)

Entrevue avec le député européen Georges BACH / Unterredung mit dem Europaabgeordneten Georges BACH (04.03.2013)



Entrevue avec le député européen Claude TURMES / Unterredung mit dem Europaabgeordneten Claude TURMES (08.03.2013)



30^e Festival des Migrations

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

C'est donc avec beaucoup de plaisir et d'engagement que le LCGB a répondu présent lors de la 30^e édition du Festival des Migrations qui s'est déroulé du 16 au 17 mars 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 31^e édition du Festival des Migrations en 2014.

30. 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 30. Ausgabe des Festival des Migrations, das vom 16. bis 17. März in der LuxExpo auf Kirchberg stattfand. Wie bereits im Vorjahr konnte die Ausländerkommission auf die Unterstützung und die Teilnahme von mehreren LCGB-Gewerkschaftssekretären 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 31. Ausgabe des Festival des Migrations wiedersehen werden.



Réforme de la loi sur la nationalité

L'acquisition de la nationalité luxembourgeoise doit servir de motivation pour encourager l'intégration

Le 13 mars 2013, le Conseil de gouvernement a adopté le projet de loi modifiant la loi du 23 octobre 2008 sur la nationalité luxembourgeoise.

Lors de sa dernière réunion, la Commission des Résidents Etrangers (CRE) du LCGB a fait une analyse du « Rapport d'évaluation du Ministère de la Justice » sur la loi susmentionnée et propose une série d'adaptations afin d'améliorer l'intégration dans la vie sociale et politique du pays.

Selon l'avis de la CRE, l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise devrait servir de motivation pour encourager l'intégration dans la société luxembourgeoise et ne pas se réduire à une simple formalité qui signifie la fin d'un long processus d'intégration. Il n'est pas acceptable de négliger la position des résidents étrangers dans la société luxembourgeoise vu leur apport à l'économie nationale et l'importance de la libre circulation des salariés dans la Grande-Région.

Sur base de ces considérations, la CRE a pris position sur quelques points primordiaux, dont le premier est la durée de résidence.

Un retour à une durée de résidence de cinq ans au Luxembourg serait important pour une plus grande ouverture à la nationalité luxembourgeoise. Il serait également envisageable que la durée de résidence ne serait pas nécessairement consécutive.

Deuxièmement, **la CRE se prononce favorable par rapport à l'article 29 de la loi de 2008, qui a pour but majeur de permettre l'acquisition de la nationalité aux frontaliers de la Grande-Région.** Cet article est actuellement applicable de façon transitoire dans la loi jusqu'en 2018. La CRE demande l'applicabilité permanente de cet article qui accorde aux étrangers ayant un aïeul qui possédait la nationalité luxembourgeoise à la date du 1^{er} janvier 1900 et être le descendant en ligne directe paternelle ou maternelle de cet aïeul d'acquérir la nationalité luxembourgeoise. Cet article 29 n'a pas seulement une importance historique et d'identité pour le Luxembourg, mais dispose également d'une mission d'un caractère futur afin d'améliorer la cohésion sociale dans la Grande-Région.

Troisièmement, la connaissance de **la langue luxembourgeoise est essentielle à l'intégration des étrangers et à les faire participer à la vie quotidienne et associative au Luxembourg.** L'apprentissage du luxembourgeois devrait être une chance et non un moyen d'exclusion. Cependant, le niveau de connaissance élevé et l'épreuve nécessaire à l'acquisition de la nationalité ne doivent pas constituer une barrière à la nationalité luxembourgeoise et conduire à l'exclusion.

Des cours de luxembourgeois devraient être organisés dans les différentes régions du pays, par exemple au Nord, au Sud et au Centre afin d'améliorer l'accessibilité à tous les étrangers dans tous les coins du pays.

La CRE propose également la mise en place d'un manuel luxembourgeois d'apprentissage élaboré par le Ministère de l'Education pour faire face aux niveaux exigés.

La CRE est d'avis que l'Etat est responsable de conserver le patrimoine national dont la langue luxembourgeoise fait notamment partie et que la production d'un tel manuel serait un enrichissement pour la survie de la langue luxembourgeoise.

Qui plus est, la loi de 2008 accorde des **dispenses pour l'épreuve de langue luxembourgeoise et les cours en civique** pour les personnes ayant fréquenté au moins sept ans de leur scolarité au Luxembourg, ou ayant une autorisation de séjour datant avant le 31 décembre 1984. La CRE propose de remplacer la dispense relative à la date du 31 décembre 1984 par une durée générale de 20 ans de résidence au Luxembourg. Une autre dispense devrait être accordée aux personnes à l'âge de 60 ans, afin que l'épreuve ne leur pose pas un fardeau au lieu d'une chance d'intégration.

En ce qui concerne les cours en civique, la CRE souligne l'importance et la nécessité de ces cours pour se familiariser avec les institutions et valeurs du pays. Ainsi que pour les cours de luxembourgeois, il serait souhaitable de les offrir dans différentes régions du pays, afin de garantir leur accessibilité.

Finalement, **la CRE est en faveur de l'introduction du droit de sol** qui dans ce cas devrait remplacer le double droit de naissance actuellement en place. Ce droit du sol ne devrait toutefois pas constituer un droit du sol absolu, mais serait lié à plusieurs conditions.

Au moment de la naissance de l'enfant sur le territoire du Luxembourg, les parents de l'enfant ayant une autorisation de séjour légale doivent donner leur accord à l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise voire de la double nationalité.

L'enfant pour sa part, doit reconfirmer l'accord de ses parents à l'âge de 18 ans à condition d'avoir rempli sept ans de scolarité au Luxembourg. Cet acte de volonté à l'âge de 18 ans du jeune doit se faire sous procédure simplifiée.

Selon la CRE, le droit du sol conditionné pourrait favoriser l'intégration des enfants étrangers nés au Luxembourg, supposant qu'ils apprennent le luxembourgeois à l'école et qu'on les met sur un pied d'égalité avec les enfants luxembourgeois.



Reform des Gesetzes über die Staatsangehörigkeit

Die Erlangung der Luxemburger Staatsangehörigkeit als Motivation und Ansporn zur Integration

Am 13. März 2013 verabschiedete der Regierungsrat den Gesetzesentwurf zur Abänderung des Gesetzes vom 23. Oktober 2008 über die Luxemburger Staatsangehörigkeit.

Auf ihrer jüngsten Sitzung hat die Ausländerkommission (CRE) des LCGB eine Bestandsaufnahme des sogenannten „Auswertungsberichtes des Justizministeriums“ zum obenerwähnten Gesetz gemacht und eine Reihe Anpassungen zur Verbesserung der Integration in das gesellschaftliche und politische Leben des Landes vorgeschlagen.

Die CRE ist der Auffassung, dass die Erlangung der Luxemburger Staatsangehörigkeit als Motivation und Ansporn zur Integration von Ausländern in die Luxemburger Gesellschaft dienen sollte und sich nicht auf eine einfache Formsache, die den Abschluss eines langen Integrationsprozesses besiegt, beschränken darf. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Standpunkte und Meinungen der Ausländer in der Luxemburger Gesellschaft ignoriert werden, leisten sie doch ihren Beitrag zur Wirtschaft des Landes und unterstreichen sie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Großregion.

Ausgehend von diesen Überlegungen nahm die CRE Stellung zu einigen vorrangigen Aspekten, an erster Stelle zur Dauer des Aufenthaltes im Land.

Die Rückkehr zu einer Aufenthaltsdauer von fünf Jahren in Luxemburg würde einem verbesserten Zugang zur Luxemburger Staatsangehörigkeit bedeutend zugutekommen. Denkbar wäre ebenfalls eine nicht unbedingt ununterbrochene Aufenthaltsdauer im Land.

Zweitens äußert die CRE sich positiv zum Inhalt des Artikels 29 des Gesetzes von 2008, dessen Hauptziel die Erlangung der Luxemburger Staatsangehörigkeit für die Grenzgänger aus der Großregion ist. Dieser Gesetzesartikel ist laut diesem Gesetz eine Übergangsbestimmung bis zum Jahre 2018. Die CRE fordert die dauerhafte Anwendung dieses Gesetzesartikels, der Ausländern mit einem Vorfahren, der die Luxemburger Staatsangehörigkeit am 1. Januar 1900 besaß und der in direkter väterlicher oder mütterlicher Linie mit dem Antragsteller verwandt ist, die Luxemburger Staatsangehörigkeit gewährt. Artikel 29 ist nicht allein von historischer Bedeutung und für die Identität Luxemburgs relevant, sondern birgt in sich auch einen zukunftsorientierten Auftrag zur Verbesserung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes innerhalb der Großregion.

Drittens ist die Beherrschung der Luxemburger Sprache wesentlich für die Integration von Ausländern und für ihre Teilnahme am Alltags- und Vereinsleben im Großherzogtum. Das Erlernen des Luxemburgischen sollte als eine Chance und nicht aus Ausgrenzungsinstrument gesehen werden. Dennoch sollten die gute Beherrschung der Sprache und deren Prüfung im Hinblick auf die Zuteilung der Staatsangehörigkeit kein Hindernis auf dem Weg dorthin darstellen und unweigerlich zur Ausgrenzung führen.

Sprachkurse in der Luxemburger Sprache sollten in den einzelnen Regionen des Landes, z. B. im Norden, Süden und Zentrum, organisiert werden, um allen Ausländern, gleich wo sie im Land leben, Zugang zur Sprache zu bieten.

Die CRE schlägt des Weiteren die Einführung eines Handbuchs zum Erlernen des Luxemburgischen vor, das das Bildungsministe-

rium ausarbeiten sollte, um den verlangten Sprachkenntnisständern zu entsprechen.

Die CRE ist der Ansicht, der Staat sei für die Wahrung des nationalen Erbes, zu dem unter anderem die luxemburgische Sprache gehört, zuständig. Die Erstellung eines derartigen Handbuchs ist ein Beitrag zum Überleben der Luxemburger Sprache.

Hinzu kommt, dass das Gesetz aus dem Jahre 2008 denjenigen **Dispensen von der Prüfung der Luxemburger Sprache und der Bürgerkunde** gewährt, die mindestens sieben Schuljahre in Luxemburg verbracht haben oder deren Aufenthaltsgenehmigung auf die Zeit vor 31. Dezember 1984 zurückgeht. Die CRE schlägt vor, dieses Stichtdatum des 31. Dezember 1984 durch eine allgemeine Aufenthaltszeit von 20 Jahren in Luxemburg zu ersetzen. Eine weitere Dispens sollte Menschen ab dem 60. Lebensjahr erteilt werden, damit die Prüfung für sie keine Last statt zur Integrationschance wird.

Was die Bürgerkunde anbelangt, unterstreicht die CRE die Wichtigkeit und die Notwendigkeit dieser Kurse, damit die Betreffenden die Einrichtungen und Werte des Landes kennenlernen und sich mit diesen vertraut machen. Wie im Falle der Luxemburgisch-Sprachkurse wäre es wiederum wünschenswert, dass diese Kurse in allen Regionen des Landes geboten wären, damit sie allen zugänglich sind.

Schlussendlich ist die CRE für die Einführung des **Territorialrechtsprinzips**, das an die Stelle des derzeitigen doppelten Abstammungsrechtes treten würde. Dieses Prinzip darf hingenommen kein absolutes Recht darstellen, sondern sollte an mehrere Bedingungen geknüpft sein.

Bei der Geburt ihres Kindes auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums müssen die Eltern, die eine gesetzmäßige Aufenthaltsgenehmigung haben, ihr Einverständnis zur Gewährung der Luxemburger Staatsangehörigkeit beziehungsweise der doppelten Staatsangehörigkeit (jene der Eltern und die Luxemburger Staatsangehörigkeit) geben.

Das Kind muss seinerseits das Einverständnis der Eltern mit 18 Jahren bestätigen, sofern es sieben Schuljahre in Luxemburg verbracht hat. Dieser freiwillige Akt mit 18 Jahren muss im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens erfolgen können.

Die CRE denkt, dass das bedingte Territorialrechtsprinzip die Integration von in Luxemburg geborenen Kindern von Ausländern fördern kann, sofern die Kinder natürlich das Luxemburgische in der Schule lernen und den Kindern von Luxemburgern gleichgestellt werden.



Le LCGJ se prononce en faveur d'une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg

Dans sa réunion du 24 avril 2013, le comité du LCGJ, la structure jeunes du LCGB, a discuté sur plusieurs sujets d'actualité dont notamment la réforme de l'enseignement secondaire.

Le savoir-faire des salariés est le seul atout stratégique dont l'économie luxembourgeoise dispose. L'évolution future de notre pays dépendra donc largement du bon niveau de formation des nouvelles générations. Par conséquent, la réforme de l'enseignement secondaire doit donc garantir que les jeunes et les enfants qui sont aujourd'hui à l'école soient formés et préparés le mieux possible au marché du travail et à la vie active.

A ce sujet, le LCGJ revendique une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg. Vu l'évolution récente du chômage et tout particulièrement du chômage des jeunes, les diplômes obtenus par les jeunes doivent rester compétitifs sur le marché du travail. Tout nivellation vers le bas doit absolument être évité.

Dans ce contexte, les connaissances linguistiques constituent un facteur-clé. Le multilinguisme est un avantage compétitif important de notre pays qui ne doit pas être anéanti par la réforme de l'enseignement secondaire.

Le LCGJ est également d'avis que la réforme de l'enseignement secondaire doit viser une lutte par tous les moyens contre l'échec scolaire, notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés. Ces efforts doivent être complétés par une promotion plus poussée des forces et des compétences de chaque jeune afin de faciliter l'accès à des études supérieures.

Finalement, le LCGJ se prononce en faveur d'une relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise). Dans ce contexte, la transformation du centre de formation ArcelorMittal à Differdange en école professionnelle nationale pourrait constituer un premier pas dans cette direction.



Mandy NOESEN

LCGJ

mnoesen@lcgb.lu



Die Reform des Sekundarunterrichtes

Der LCGJ plädiert für eine qualitätsbetonte Initialausbildung aller Jugendlichen in Luxembourg

Auf seiner Sitzung vom 24. April 2013 debattierte der Vorstand des LCGJ, der Jugendorganisation des LCGB, über mehrere aktuelle Themen, darunter auch die Reform des Sekundarunterrichtes.

Das Wissen der Arbeitnehmer ist der einzige strategische Trumpf, den die Luxemburger Wirtschaft noch in Händen hält. Die weitere Entwicklung unseres Landes wird daher weitgehend von der Ausbildung der künftigen Generationen abhängen. Somit muss die Reform des Sekundarunterrichtes dafür sorgen, dass die Jugendlichen und Kinder, die heute die Schulbank drücken, bestmöglich ausgebildet und auf den Arbeitsmarkt bzw. das Berufsleben vorbereitet werden.

Diesbezüglich fordert der LCGJ eine qualitätsbetonte Initialausbildung für alle Jugendlichen in Luxembourg. Ange-sichts der jüngsten Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit müssen die Diplome der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben. Jeder Niveauverlust in der Ausbil-dung ist unbedingt zu vermeiden.

In diesem Kontext sind die Sprachkenntnisse von ausschlaggebender Bedeutung. Die Vielsprachigkeit ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil unseres Landes, der nicht durch die Reform des Sekundarunterrichtswesens zu-nichte gemacht werden darf.

Der LCGB vertritt zudem die Ansicht, dass die Reform des Sekundarunterrichtes eine weitreichende Bekämpfung des Schulversagens umfassen muss, unter anderem durch verstärkte Betreuung von Schülern mit Lernschwierigkeiten. Diese Bemühungen müssen durch eine intensivere Förderung der Stärken und Fähigkeiten eines jeden Jugendlichen flankiert werden, damit der Zugang zu weiterführenden Studien ermöglicht bzw. erleichtert wird.

Schließlich plädiert der LCGJ für eine Wiederbelebung des dualen Berufsbildungssystems (Ausbildung in Schule und Betrieb). In diesem Kontext könnte die Umwandlung des Bildungszentrums von ArcelorMittal in Differdingen zu einer nationalen Berufsschule ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung sein.

**Astrid ROLZ**

LCGB-Femmes
arolz@lcgb.lu

Entrevue entre CNFL et LCGB

L'égalité entre hommes et femmes au cœur du débat



Le 5 mars 2013, une délégation du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a été reçue par la direction du LCGB. Lors de cette entrevue, le CNFL a présenté ses revendications au niveau législatif, revendications qu'il serait heureux de voir soutenues par les responsables politiques et sociaux.

Parmi les dix thèmes passés en revue figurent notamment la réforme de l'assurance-pension, les conventions collectives de travail, la réforme du divorce ainsi que la prise de décision au niveau économique.

En ce qui concerne la revendication du CNFL pour une **assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension**, le LCGB se propose de réaliser une analyse approfondie sur les éléments qui sont en faveur et contre une telle assurance obligatoire afin de pouvoir mener à ce sujet une discussion au sein de ses différentes structures syndicales.

En matière de conventions collectives, les deux parties constatent que les mesures législatives actuellement en vigueur au niveau de l'égalité des chances entre hommes et femmes ne suffisent malheureusement pas à combattre toutes les inégalités. Ainsi, il est p.ex. à déplorer que les délégués à l'égalité des chances ne font toujours pas partie intégrante des délégations du personnel. La revendication du CNFL concernant la généralisation de plans d'actions positives avec obligation de résultat mérite d'être étudiée dans le cadre de l'actuelle réforme de la législation sur les délégations du personnel.

Au sujet de la réforme du divorce, le CNFL et le LCGB sont tous les deux en faveur du splitting des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance-pension. Une telle mesure permettrait de garantir en cas de divorce un partage équitable en droits de pension.

Concernant la prise de décision au niveau économique, le LCGB et le CNFL partagent le même avis qu'une politique volontariste sera le meilleur moyen pour agir contre la très grande sous-représentation des femmes aux postes de décision.

Pour conclure, le LCGB félicite le CNFL de sa démarche de sensibiliser les responsables politiques et sociaux sur le thème de l'égalité entre hommes et femmes et mettant tout particulièrement l'accent sur les différents aspects qui restent encore à améliorer. Le LCGB encourage les responsables du CNFL à continuer leur initiative pour plus d'égalité entre hommes et femmes.



Unterredung zwischen CNFL und LCGB

Die Gleichstellung von Frauen und Männern stand im Mittelpunkt der Diskussionen

Am 5. März 2013 wurde eine Delegation der Nationalen Frauenrates Luxemburgs (CNFL) von der Direktion des LCGB empfangen. Bei diesem Treffen stellte der CNFL seine Forderungen an den Gesetzgeber vor und würde sich über eine Unterstützung dieser Forderungen durch Verantwortliche aus Politik und Gesellschaft freuen.

Unter den vorgestellten zehn Themen befanden sich u.a. die Rentenreform, die Kollektivverträge, die Reform der Scheidungsgesetzgebung und nicht zuletzt das Mitentscheidungsrecht in den Unternehmensverwaltungen.

Bezüglich der Forderung des CNFL nach einer **fortgesetzten Rentenpflichtversicherung** äußerte der LCGB sein Vorhaben, eine gründliche Untersuchung des Für und Wider einer derartigen Pflichtversicherung vorzunehmen, damit eine entsprechende Diskussion innerhalb seiner einzelnen gewerkschaftlichen Strukturen in Gang gesetzt werden kann.

Bezüglich der Kollektivverträge stellen beide Parteien fest, dass die derzeit geltenden gesetzgeberischen Maßnahmen mit Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter bedauerlicherweise nicht zur Bekämpfung aller Ungleichheiten ausreichen. So ist es beispielsweise weiterhin bedauerlich, dass die Chancengleichheitsdelegierten noch immer nicht fester Bestandteil der Personaldelegationen sind. Die Forderung des CNFL nach einer Verallgemeinerung der positiven Aktionsprogramme mit Ergebnisverpflichtung verdient es, im Zuge der derzeit laufenden Reform der Gesetzgebung über die Personaldelegationen genauer unter die Lupe genommen zu werden.

Zu dem Thema der Scheidungsreform sind CNFL und LCGB beide für eines Splitting der Rentenansprüche, und zwar als Übergangsmaßnahme für diejenigen Frauen, die nach einer Scheidung nicht mehr die Möglichkeit zum Aufbau ihrer eigenen Rentenversicherungslaufbahn haben. Eine solche Maßnahme würde im Falle einer Scheidung eine gerechte Aufteilung der Rentenansprüche ermöglichen.

Bezüglich des Mitentscheidungsrechtes in den Unternehmensverwaltungen teilen LCGB und CNFL die gleiche Meinung, dass der politische Wille das beste Mittel darstellt, um gegen die eklatante Untervertretung von Frauen in Führungspositionen anzugehen.

Zum Abschluss begrüßte der LCGB, dass der CNFL sich einsetzt für eine Sensibilisierung der Verantwortlichen aus Politik und Gesellschaft für die Chancengleichheit der Geschlechter, wobei der CNFL einen besonderen Schwerpunkt auf die verschiedenen Aspekte, die noch verbessерungsbedürftig bleiben, legt. Der LCGB ermutigt die Verantwortlichen des CNFL zur Fortsetzung ihrer Initiative für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

Congrès de la fédération du LCGB-Retraités

Renouvellement du comité et présentation de la charte seniors du LCGB

Le 17 avril 2013, le congrès de la fédération du LCGB-Retraités a eu lieu à Differdange. Près de 200 retraités et bénéficiaires d'une pré-retraite étaient présents à ce congrès quinquennal.

Suite à la présentation du rapport d'activités des années 2008-2013, les participants au congrès ont procédé au renouvellement des mandats syndicaux de la fédération du LCGB-Retraités. Le président sortant Norry PEIFFER a été réélu. Les membres du nouveau comité sont : Alex COTTERCHIO, Norbert CARATTI, Marcel DELTGEN, Emile GASPER, Albert GRES, Lucien KLEES, Marcel KUTTEN, Roger LUTGEN, Jean MANTZ, Albert MARQUART, Albert MENGHI, Anita NICKTS, Gaby SCHAUL-FONCK, Nic. SCHEITLER, Eugène SCHMITZ, Jean-Claude WEIS, Jean-Pierre WEINTZEN, Fernand WILLMES, Roger WOHL. Alain RASSEL reste secrétaire de la fédération. Comme auparavant, la fédération sera représentée au sein du comité central du LCGB par son président Norry PEIFFER.



Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

En outre, la charte senior du LCGB a été présentée aux membres du congrès. Cette charte comprend trois chapitres qui résument les objectifs concrets que la fédération du LCGB-Retraités a défini pour les cinq prochaines années : le maintien du pouvoir d'achat des retraités, la promotion du vieillissement actif et la création de conditions de vie adéquates pour les retraités.

Le congrès de la fédération du LCGB-Retraités s'est terminé dans une ambiance agréable par un dîner convivial.



Assemblée générale du LCGB-SESM-Seniors

Le 20 mars 2013 a eu lieu à Esch/Alzette l'assemblée générale annuelle du LCGB-SESM-Seniors. Le président du LCGB-SESM-Seniors Norry PEIFFER a rappelé dans son allocution de bienvenue que l'ajustement des pensions prévu pour le 1^{er} janvier 2013 a été supprimé et que la réforme des pensions votée l'année dernière n'a finalement pas garanti que tous les assurés auront les mêmes droits, obligations et possibilités.

Au cours de l'assemblée générale, plusieurs orateurs ont pris la parole. Le responsable de la politique sociale du LCGB Alain RASSEL a notamment tenu un exposé sur la position du LCGB relative à l'abolition annoncée de la préretraite-solidarité. Le président du LCGB-SESM Georges CONTER a passé en revue les négociations collectives problématiques chez ArcelorMittal. Le président du LCGB Patrick DURY a enfin souligné que le Luxembourg ne peut pas continuer à accumuler un déficit budgétaire de l'Etat tout en imposant des paquets de mesures d'austérité qui mettent à contribution avant tout les salariés du secteur privé.



Kongress des LCGB-Rentnerverbandes

Erneuerung des Vorstandes und Präsentation der LCGB-Senioren-Charta

Am 17. April 2013 fand in Differdingen der Kongress des LCGB-Rentnerverbandes statt. Rund 200 Pensionierte und Bezieher einer Frührente nahmen an diesem Kongress, der alle fünf Jahre stattfindet, teil.

Nachdem der Tätigkeitsbericht der Jahre 2008-2013 vorgestellt wurde, erneuerten die Kongressteilnehmer die einzelnen Gewerkschaftsmandate des LCGB-Rentnerverbandes. Das Mandat des ausscheidenden Präsidenten Norry PEIFFER wurde erneuert. Die Mitglieder des neuen Komitees sind: Alex COTTERCHIO, Norbert CARATTI, Marcel DELTGEN, Emile GASPER, Albert GRES, Lucien KLEES, Marcel KUTTEN, Roger LUTGEN, Jean MANTZ, Albert MARQUART, Albert MENGHI, Anita NICKTS, Gaby SCHAUL-FONCK, Nic. SCHEITLER, Eugène SCHMITZ, Jean-Claude WEIS, Jean-Pierre WEINTZEN, Fernand WILLMES, Roger WOHL. Fachverbandssekretär ist nach wie vor Alain RASSEL. Darüber hinaus wird der LCGB-Rentnerverband weiterhin im LCGB-Zentralkomitee von seinem Präsidenten Norry PEIFFER vertreten.

Des Weiteren wurde die Charta der LCGB-Senioren den Kongressmitgliedern vorgestellt. Diese Charta beinhaltet drei Kapitel mit konkreten Punkten für die sich der LCGB-Rentnerverband in den kommenden fünf Jahren einsetzen wird: die Verteidigung der Kaufkraft der Rentner, die Förderung des aktiven Alterns und die Bereitstellung von adäquaten Lebensbedingungen für Senioren.

Der Kongress des LCGB-Rentnerverbandes endete in gemütlicher Runde mit einem gemeinsamen Abendessen.



Generalversammlung der LCGB-SESM-Senioren

Den 20. März 2013 fand in Esch/Alzette die jährliche Generalversammlung der LCGB-SESM-Senioren statt. Der Präsident des LCGB-SESM-Senioren Norry PEIFFER hat in seiner Begrüßungsansprache daran erinnert, dass die auf den 1. Januar 2013 geplante Rentenanpassung gestrichen wurde. Außerdem hat die im letzten Jahr angenommene Rentenreform letztendlich nicht dafür gesorgt, dass alle Versicherten über die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten verfügen.

Im Laufe der Generalversammlung ergriffen mehrere Redner das Wort. Der Verantwortliche für die Sozialpolitik des LCGB Alain RASSEL hat insbesondere die Position des LCGB betreffend die angekündigte Abschaffung der Vorruststandsregelung „préretraite-solidarité“ vorgetragen. LCGB-SESM-Präsident Georges CONTER hat die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen bei ArcelorMittal Revue passieren lassen. LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat schlussendlich hervorgehoben, dass Luxemburg nicht weiterhin das Staatshaushaltsdefizit aus dem Ruder laufen lassen und gleichzeitig eine Reihe von Austeritätsmaßnahmen, welche allen voran die Arbeitnehmer des Privatsektors belasten, annehmen kann.



Confédération européenne des syndicats

Ensemble pour un avenir meilleur : des emplois pour les jeunes !



À la veille du Sommet européen des 14 et 15 mars, la Confédération européenne a organisé le 14 mars une action syndicale européenne contre l'austérité et pour l'emploi des jeunes. Une des priorités de l'action a été accordée aux jeunes qui paient le prix fort de la crise et de l'austérité. Le LCGB a participé avec une délégation de 75 personnes à cette action à Bruxelles.

L'austérité ne marche pas. Elle a un effet récessif sur l'économie et appauvrit les citoyens les plus vulnérables. Les jeunes sont davantage exposés au chômage que les autres groupes d'âge. L'explosion du chômage et l'augmentation de la précarité des jeunes Européens créent une situation insoutenable.

En décembre 2012, 5,7 millions de jeunes de moins de 25 ans étaient sans emploi dans l'Union européenne, dont 3,6 millions dans la zone euro. Investir dans la jeunesse est indispensable pour garantir aux jeunes une bonne formation et des emplois de qualité.

Il est urgent de changer de cap. Seul un changement de gouvernance économique et politique peut améliorer l'emploi et croissance. L'Union Européenne doit avoir une dimension sociale forte !



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Relations Internationales
vjacquet@lcgb.lu



Europäischer Gewerkschaftsbund

Gemeinsam für eine bessere Zukunft: Arbeitsplätze für die Jugend!

Am Vorabend des europäischen Gipfels vom 14. und 15. März veranstaltete der Europäische Gewerkschaftsbund am 14. März 2013 eine europäische Gewerkschaftsaktion gegen Sparmaßnahmen und für die Beschäftigung der Jugend. Ein Hauptinteresse der Aktion galt den Jugendlichen, die den hohen Preis der Krise und der Sparmaßnahmen bezahlen müssen. Der LCGB nahm mit einer Delegation von 75 Personen an dieser Aktion in Brüssel teil.

Die Sparmaßnahmen greifen nicht. Sie bringen die Wirtschaft in die Rezession und verarmen die am stärksten benachteiligten Bürger. Jugendliche sind mehr von der Arbeitslosigkeit wie andere Altersgruppen bedroht. Die explodierenden Arbeitslosenzahlen und die zunehmend unsichere Lage der jungen Europäer münden in eine unhaltbare Situation.

Im Dezember 2012 waren 5,7 Millionen Jugendliche unter 25 Jahren in der Europäischen Union ohne Beschäftigung, davon 3,6 Millionen in der Eurozone. Eine Investition in die Jugend ist unerlässlich, damit den Jugendlichen eine gute Ausbildung und gute Arbeitsplätze zuteil werden.

Europa muss dringend die eingeschlagene Richtung ändern. Nur eine andere wirtschaftliche und politische Führung kann die Beschäftigungslage verbessern und die Wirtschaft wieder ankurbeln. Die Europäische Union benötigt eine starke soziale Ausrichtung!



Gartenarbeiten

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

Chalets und Pavillons

Vermietung und Verkauf von Chalets und Pavillons für Privat- oder Vereinsveranstaltungen, ob großes Sommerfest oder private Grillparty, wir bieten den passenden Rahmen



Dies ist nur eine Auswahl an Arbeiten, die wir anbieten,
für weitere Infos und Kostenvoranschläge rufen Sie uns an!
Arbeiten werden nach Verfügbarkeit unserer Arbeitskräfte erledigt.

27 33 44 - 1

info@proactif.lu

Forstarbeiten

Ringeln, Läuterung, Durchforstung, Aufastung (bis max. 5 m), Baumfällung (je nach Bestand), Baumpflanzungen, Zäune anlegen, Hecken schneiden und/oder auf Stock setzen, Faschinen, Anlegen von Waldwegen, Instandhaltung und -setzung von Waldwegen, weitere Arbeiten auf Anfrage.

Wir bieten diese vielseitigen Arbeiten auch für Ihren Privatwald.



Reinigungsarbeiten

Alle Reinigungsarbeiten im und ums Haus
Sporthallen und Vereinsräume sauber halten

Bauarbeiten

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





Familjefest vum LCGB-Bezirk Norden

Sonndeg, den 16 Juni 2013 am Hennesbau zu Nidderfeelen

ab 11.00 Auer: Apéritif | 12.00 Auer: Mëttegiessen

Menü

Fierkel | Gromperen mat Speck | Zaloten | 1 Tass Kaffi

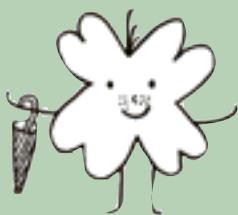
Erwuessener 20 € | Kanner 15 €

de ganzen Dag iwwer suergt den „Orchester Willi“ fir Stemmungsmusek

Kaffistuff an Tombola

W.e.g. umellen bis den 9 Juni 2013:

Vichten: 621 773 646 | Groussbus: 621 495 541 | Eschduerf: 621 835 437 | Feelen: 621 384 030



Dagesausfluch mam Kléiblat-Club an den EUROPA PARK op Rust

Samsdeg, den 29. Juni 2013

Départ ass èm 06:30 Auer um P&R Howald

Ëm 18:00 Auer maachen mir eis op de Réckwee, esou dass mir géint 22:30 Auer erëm um P&R Howald werten sinn.

Präiss (Bus & Entrée):

Erwuessener resp. Kanner > (iwwer) 3 Jor: 65 €
Kanner < (ënner) 3 Jor: 20 €

Mellit lerch w.e.g an Hand vum Umeldeformular bis den 3ten Juni 2013 un bei:

KLEIBLAT-CLUB : Astrid ROLZ

Tel. 549070-1 / Fax. 549070-200 / e-mail: arolz@lcgb.lu

LCGB : Annette FONCK

Tel. 499424-215 (Méindes-Donneschdes vun 08:30-12:00 Auer) Fax: 499424-49 / e-mail: afonck@lcgb.lu

LCGB : Carole SWIONTEK

Tel. 819038-20 / Fax. 819038-49 / e-mail: cswiontek@lcgb.lu

D'Suen sinn op de Konto vum LCGB Bezirk Süden CCPL IBAN LU11 1111 1746 8080 0000 ze iwwerweisen.

UMELDUNG

EUROPA PARK Rust

Numm :

Virnumm :

Adress :

L-.....

e-mail :@.....

Tel. / GSM :

Ech mellen heimat Persounen un fir den 29. Juni 2013

..... Erwuessener resp. Kanner iwwer 3 Jor

..... Kanner ënner 3 Jor



LCGB-Sektion Bartringen-Strassen-Mamer

AUSFLUG AUF DEN WEIHNACHTSMARKT IN PARIS

(7.- 8. DEZEMBER 2013)

Programm:

Samstag, den 07.12.2013

Abfahrt morgens in Strassen-Bartringen-Mamer mit dem Bus
Richtung PARIS.

Mittagessen in PARIS im Bistro Champêtre (6 Gänge Menü)

Anschliessend zur Einquartierung im

Hôtel Beaugrenelle

82,rue Saint-Charles
75015 Paris

Später per Bus zum Boulevard Haussmann.
Geschäfte: Printemps + Galeries Lafayette
(mit ihrem großen Tannenbaum in der Kuppel)

Gegen 19.00 Uhr Weiterfahrt zu den Champs Elysées, Weihnachtsbeleuchtung und Bummel über den Weihnachtsmarkt mit allerlei Spezialitäten – bis hin zur Place de la Concorde. (Kein Abendessen inbegriffen).

Gegen 23.00 Uhr zurück zum Hotel.

Sonntag, den 08.12.2013

Morgens nach dem Frühstück frei. Vorschläge: Bummel über den Markt oder zu Fuß zur Seine oder Messe - 9.00 Uhr oder 11.00 Uhr im 15ten Arrondissement.

Um 11.00 Uhr Besichtigung mit Führung (auf Wunsch) der „Historischen Feuerwehrkaserne gegründet von Napoléon (Dauer +/- 1,30 Stunden).

13.00 Uhr Mittagessen im Restaurant le Bistro Champêtre (6 Gänge Menü).

16.00 Uhr Abfahrt per Bus Richtung nach Hause mit Zwischenstopp –

Imbiss in Rochehaut „Taverne de la Fermette“.

Kostenbeteiligung:

– Sektionsmitglieder + Partner	215,00 €/pro Person
– Mitglieder einer anderen Sektion	225,00 €/pro Person
– Nicht-Mitglieder	235,00 €/pro Person
– Einzelzimmerzuschlag	30,00 €
– Doppelzimmer mit Einzelbetten Zuschlag	15,00 €

Im Preis inbegriffen:

1x Buffet Frühstück - 2x Mittagessen - 1x Imbiss

Bus und Besichtigung der Feuerwehr.

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

Es können nur die ersten 44 Anmeldungen berücksichtigt werden. Letzter Anmeldetermin ist am 15. Juni 2013. Als gültige Anmeldung zählt die Überweisung von 50 % des Gesamtbetrages der jeweiligen Mitreisenden.

Sichern Sie sich Ihre Reservierung durch schnellstmögliche Anzahlung auf unser Konto bei der **CCPL: IBAN LU 78 1111 0016 4795 0000** unter Angabe der Personenzahl und dem **Vermerk (2 Tage Paris)**



De LCGB ass an d'Oktave gepilgert

Och dëst Joer sinn d'LCGB-Memberen an d'Oktave gepilgert. D'Mass vum 4. Mee 2013 war gutt besicht. Den Dag drop hu mir eis wéi all Joer fir d'Oktav-Schlussprëßsessioun an der Stad getraff. Et ass dëst eng Tradition déi gefleegt gëtt wou sech laangjäreg Kolleginnen a Kollegen, Frënn a Bekannten erëm gesinn.



Firwaat sinn d'Salariatskummerwahlen fir den LCGB wichteg ?

Dës Interessenvertiedung stéet all 5 Joer zur Wahl am Rumm vun de Sozialwahlen. Betiber ginn sektoriell an 9 verschidde Gruppen opgedeelt. Am Kader vun dëse Wahle presentéiert all Gewerkschaft seng Kandidaten. Jee méi Vertrieder eng Gewerkschaft bei dëse Wahlen da gewielt kritt, jee stärker hier national Representativitéit an deenen eenzelne Sekteren ass émsou realistescher hier Aflossméiglechkeet zu virgeluechte Gesetzprojet'en wäert sinn.

An leschten 2 Joer huet LCGB a ganz villen wichtegen Dossieren konstruktiv matgeschafft, op Problemer higewisen an Virschléi am Interessi vu senge Leit um Terrain gemat. Leider ze oft hunn eis Propositione kee Gehéier fond an et goufe Gesetzer ofgestëmmt déi deene schaffende Leit an hire Familljen extrem geschuet henn. Dem LCGB goufen d'Hänn gebonnen an ze oft hunn mir d'Fauscht an der Täsch gemaacht. Mee dat huet leider kengem vun eise Leit dobausse konkret gehollef.

Elo hunn mir d'Chance am November 2013 dëser Situatioun entgéint ze wieren andeems dir iech éischtens un dëser Wahl bedeelegt an den LCGB-Kandidaten an ärem Sektor är Stëmmme gitt oder einfach d'LCGB-Lëscht vun ärem Salariatsgroup schwärzt. Jiddereen deen hei zu Lëtzebuerg an engem Aarbechtsverhältnis ass huet d'Méiglechkeet hei aktiv eng Ännerung erbaizekréien. Dat selwecht gëllt fir de Groupe 9 vun de Pensionären. Et geet drëms iech 5 Minuten Zäit ze huelen an äre Wahlzieldel auszefällen. Et geet drëms den LCGB ze stäerken an eisen Afloss fir déi kommend 5 Joer ze vergréisseren an dëst an ärem Interêt. Dëse leschte Punkt muss judderengem bewosst ginn, et geet hei ém ären eegene perséinlechen Interêt, well fir de LCGB stéet de Mensch an all sengen Aktiounen, Iwwerleeungen a Propositionen am Mëttelpunkt.

De LCGB mat senger ganzer Equipe stéet lech bei Froe mat senger Hëlfel zur Verfügung, also zéckt net eis ze kontaktéieren. Mir hëllefen lech gären.



Fränz LOMEL

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



Wien ass d'Salariatschamber (CSL) ?

Wéi de Numm et schonns seet, vertrëtt d'Salariatskummer d'Interesse vun allen schaffenden a pensionéierte Leit hei am Lëtzebuerger Land.

Déi bestehend Salariatskummer gouf op Basis vum Gesetz vum 13. Mee 2008 zesummengesaat. Sie ass en offiziellt Reflexiouns- a Konsultatiounsorgan bei der Émsetzung vu Gesetzprojekten a groussherzogleche Reglementen, sie ass a verschidde staatleche Konsultatiounsorganer vertrueden, sie huet Informatiouns- a Publikatiounsflichte fir de Schaffenden an d'Aarbechtsfeld, an sie ass e berufflech Aus- a Weiderbildungsorgan fir d'Salariéën an déjéineg déi zukünfteg an Beruffswelt steigen.

All Beschäftegten a Pensionéierten ass Member an dëser Salariatskummer a bezilt och e jäerleche Beitrag, esou dass all déi Virgenannt Interêt missten henn wien hier Interessen an dëser Salariatskummer schlussendlech och déi nächst Mandatsperiod vertrëtt.

LCGB INFO-CENTER on Tour

D'Equipe vum INFO-CENTER war mam LCGB Info-Stand de 24. Abrëll 2013 an der Uelzecht-Strooss zu Esch an de 26. Abrëll 2013 zu Woolz op der Plaz bei der Gemeng. D'Leit kruten aktuell Informatiounen an Dokumentatiounen.

Den INFO-CENTER ass während de Summerméint am ganze Land on Tour.

Kommt eis op den Info-Stand besichen a bréngt Är Frénn a Bekannte mat.



Fondation d'une section portugaise du LCGB

Le 11 avril 2013 a eu lieu à Helmdange l'assemblée générale constitutive de la nouvelle section portugaise du LCGB. En présence de Son Excellence, le consul général du Portugal au Luxembourg, Monsieur Rui MONTEIRO, 200 personnes ont participé à la fondation de cette section.

Reinaldo CAMPOLARGO a été élu premier président de la section portugaise du LCGB. Parmi les premières activités prévues par la nouvelle section figurent la participation à la manifestation du 1er mai à Soleuvre et la participation au pèlerinage de Notre Dame de Fatima à Wiltz.

A l'occasion de la fondation de cette section, la version portugaise de la brochure INFO-CENTER « Paramètres sociaux » a également été présentée au public présent.

Fundação de uma secção portuguesa do LCGB

No dia 11 de Abril de 2013 teve lugar em Helmdange a Assembleia Geral Constituinte da nova secção portuguesa do LCGB.

Na presença de S.E. o Cônsul Geral de Portugal no Luxemburgo, Dr. Rui Monteiro, 200 pessoas participaram na fundação desta secção.

Reinaldo CAMPOLARGO foi eleito presidente da secção portuguesa do LCGB. Entre as primeiras actividades previstas pela nova secção destacam-se a participação na manifestação do 1º de Maio em Soleuvre e a participação na peregrinação de Nossa Senhora de Fátima em Wiltz.

Por ocasião da fundação desta secção, a versão portuguesa da brochura INFO-CENTER « Pârametros Sociais » foi igualmente apresentada ao público.



LCGB-Sektion Düdelingen

Tagesausflug ins Auto & Technik Museum in Sinsheim

Am 13 April 2013 besuchte die LCGB Sektion Düdelingen das Auto & Technik Museum in Sinsheim. Durch die zahlreiche Teilnahme war unser Ausflug sehr erfolgreich und alle verbrachten einen angenehmen Tag.

Nach einer 1 ½ stündigen Führung durch das Museum waren alle Teilnehmer um einiges Wissen reicher. Im Kino IMAX 3D machten wir eine hautnahe Reise zurück in die Wildnis.

Am späten Nachmittag traten alle begeisterten Teilnehmer mit gut gefülltem Magen dann die Heimreise an.



AGENDA

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft
1. Juni 2013	8:00	INFO-CENTER on Tour	Braderie Beetebuerg
16. Juni 2013	11:00	Familjefest vum LCGB-Bezierk Norden	Centre culturel Hennesbau, Nidderfeelen
20. Juni 2013	19:00	Table ronde du LCGB "Le modèle social luxembourgeois de demain"	Rockhal, Esch/Alzette
26. Juni 2013	9:30	LCGB-Sektion Reimech: Dagestour mat der MS Princesse Marie-Astrid	Réimech
29. Juni 2013	6:30	Kléiblat-Club: Dagesausfluch an den Europapark	Europapark, Rust
29. Juni 2013	9:00	INFO-CENTER on Tour	Braderie Rëmeleng
3. Juli 2013	7:00	Bezierkscomité Norden: Visit vum Europaparlament	
5.-6. Juli 2013	10:00	LCGB-Sektion lechternach: Grillen beim Cactus	Cactus lechternach
14. Juli 2013	11:00	Summerfest am Préizerdaul	Centre culturel "Op der Fabrik", Préizerdaul
20. Juli 2013	20:00	LCGB-Sektion Woltz: Oldie Disco	Buvette "Camping Kaul", Woltz
28. Juli 2013	7:30	LCGB-Sektion Atert: Fëchertreffen	Wéier, Ierpeldeng
13.-14. September 2013	10:00	LCGB-Sektion lechternach: Grillen beim Cactus	Cactus lechternach
28. September 2013	11:00	Familjefest vum LCGB-Bezierk Osten/Zentrum	Centre culturel, Sandweiler
6. Oktober 2013		LCGB-Sektion Vichten: Thé Dansant	Hall omnisports, Vichten
13. Oktober 2013	15:00	LCGB-Sektion Préizerdaul: Thé Dansant	Centre culturel "Op der Fabrik", Préizerdaul
25. Oktober 2013	19:30	LCGB-Sektion Kauneref/Harel: Träipen- an Hierkenowend	Aal Schoul, Kauneref

CONGRÈS FÉDÉRAUX 2013 / FACHVERBANDSKONGRESSE 2013

Fédération professionnelle ou structure spécifique / Fachverband oder spezifische Struktur	Date / Datum	Heure / Uhrzeit	Lieu / Ort
LCGB-Secteur Public / LCGB-Öffentlicher Dienst	05.06.2013	18:30	Centre polyvalent Gaston Stein, Junglinster
SESM	08.06.2013	8:30	Espace Réunions, Leudelange
Comité National de la Sécurité et du Gardiennage / Nationales Komitee für Wach- und Sicherheitsdienste	13.06.2013	18:30	Hotel Restaurant Cottage, Dudelange
Industrie	14.06.2013	18:30	Centre Atert, Bertrange
Commission des Résidents Etrangers / Kommission für ausländische Mitbürger	15.06.2013	9:00	Centrale du LCGB / LCGB-Zentrale
LCGJ	12.07.2013	18:00	Youth Hostel Luxembourg City

D'LCGB Sektion Gemeng Monnerech & Reckeng/Mess huet déi traureg Flicht,
den Doud vun hirem treien Member a laangjähregeen Comitésmember, dem

Camille MEDINGER

matzedeeelen.

Mir wärten den Camille émmer a beschter Erennerung behalen an drécken senger Famill eist häerzlechst Bäiled aus.





Information aux délégués du personnel

CONGE-FORMATION: cours de formation organisés par l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL à l'intention des délégués du personnel. (Loi du 20 mars 1984 portant création d'une Ecole Supérieure du Travail et article L. 415-10 du Code du Travail).

Il est porté à la connaissance des délégués du personnel que les cours organisés à leur intention par l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL ont repris le 22 avril 2013.

Le programme détaillé ainsi que le calendrier peuvent être demandés auprès du secrétariat de l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

3, rue des Primeurs
B.P. 376 L-2013 Luxembourg
Tél.: 247-86132 ou 247-86133 ou 247-86200
Fax.: 247-86131
E-mail: estinfo@est.etat.lu

Conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'accorder aux délégués titulaires du personnel, pendant les horaires normaux de travail, le temps libre (congé-formation) nécessaire pour participer sans perte de rémunération à ces actions de formation.

Les modalités d'octroi du congé-formation dépendent de l'effectif de l'entreprise:

Salariés occupés dans l'entreprise	Durée du congé-formation	Prise en charge des dépenses de rémunération	
		Employeur	Etat
15 - 50	1 semaine de travail par durée du mandat		entièvre
51 - 150	2 semaines de travail par durée du mandat	1 semaine	1 semaine
plus de 150	1 semaine de travail	entièvre	

Le congé-formation est assimilé à une période de travail; sa durée n'est pas imputée sur la durée du congé annuel payé. Les cours se dérouleront dans les locaux du Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich (12, rue du Château).

Assemblée Générale de la VITA

le vendredi 28 juin 2013 à 11h00

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

Ordre du Jour :

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

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



Chère membre, Cher membre,

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

vendredi, le 28 juin 2013 à 11.00 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle de conférence Léon WAGNER - 1^{er} étage)

ORDRE DU JOUR

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

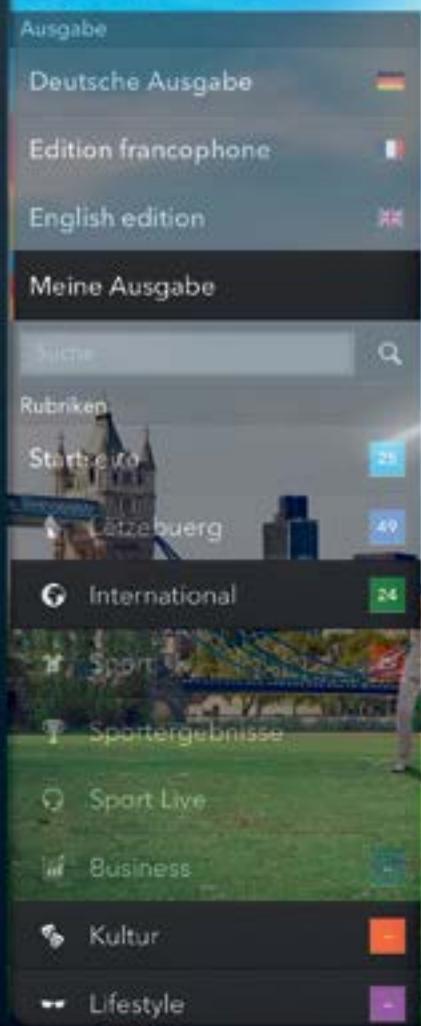
Pour le conseil d'administration

**Georges PIERRET
Président**

Die neue wort.lu App
Jetzt erhältlich!

STYLE YOUR APP

Gestalte dir deine eigene App: deine Interessen - deine Sprachen



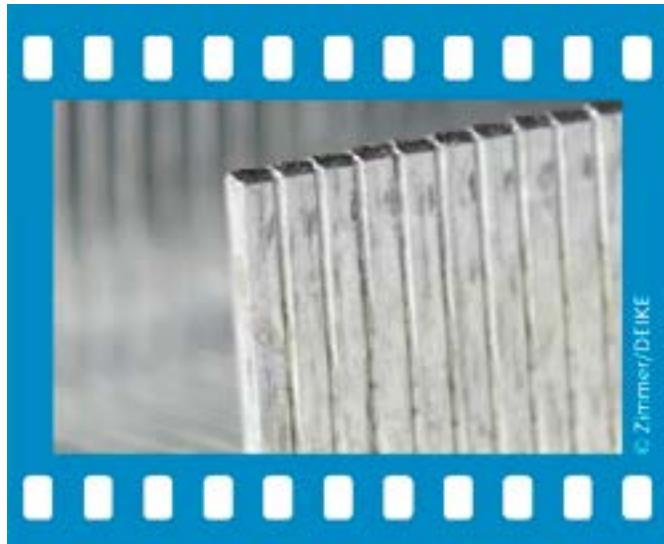
Available on the
App Store

Get it on
Google play



wort.lu

Concours / Gewinnspiel



Qu'est-ce que montre la photo ?

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 14 juin 2013 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschreit » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à skaufmann@lcgb.lu.

Was ist auf dem Foto abgebildet?

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 14. Juni 2013 an folgende Adresse: „Soziale Fortschreit“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxemburg oder eine E-Mail an: skaufmann@lcgb.lu.

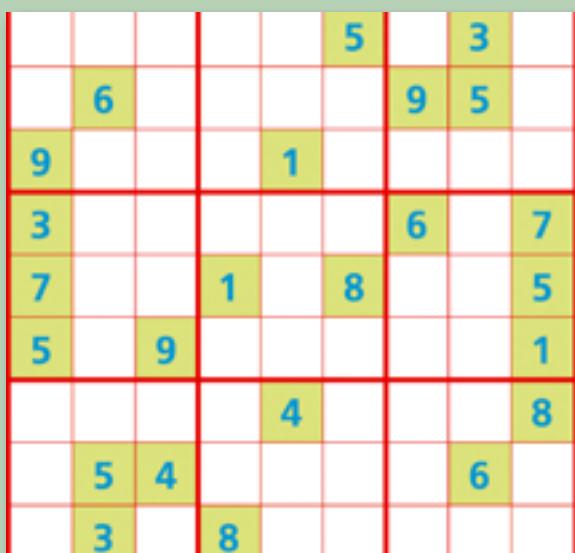
Le prix à gagner:
deux radioréveils.

Bonne chance!



Zu gewinnen gibt es
zwei Radiowecker.

Viel Glück!



4	7	8	9	6	5	1	3	2
1	6	3	7	8	2	9	5	4
9	2	5	3	1	4	8	7	6
3	1	2	4	5	9	6	8	7
7	4	6	1	2	8	3	9	5
5	3	1	9	6	8	7	4	2
4	5	7	2	6	3	9	1	8
2	9	4	8	7	6	3	5	1
1	8	3	5	4	9	2	6	7

Réponse du Soziale Fortschreit n° 02/2013
(``Sudoku (Niveau : difficile)``) :

Lösung aus dem „Soziale Fortschreit n° 02/2013“
(``Sudoku (Schwierigkeitsgrad: schwer)``):

Gewonnen haben / Gagnants:
Louis PAVAN (DUDELANGE)
Véronique STRAUS (HAGEN)

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00)
 Fax: +352 49 94 24-249
 E-mail: infocenter@lcgb.lu



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

08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00



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

08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00 13h00 – 17h00



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

08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00 08h30 – 12h00
 13h00 – 16h00 13h00 – 16h00 13h00 – 16h00 13h00 – 16h00 13h00 – 16h00



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

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



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

nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung
--------------------------	---------------	--------------------------	---------------	--------------------------



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

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00				
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------



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

ARLON (1, rue Pietro Ferrero): tous les matins de 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00		BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas): tous les mardis de 18h00 à 19h30		MALMEDY (39, route de Falize): tous les mardis de 14h00 à 18h00	
---	--	--	--	---	--



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

Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 14h00 – 18h00				Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 12h00
--	--	--	--	--



DIFFERDANGE (L-4605)
 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
 ☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI
 GSM: +352 62 1 276 075
 E-mail: burdiff@pt.lu

09h00 – 12h00 09h00 – 12h00 09h00 – 12h00



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

09h00 – 12h00 09h30 – 11h45 09h30 – 11h45



WASSERBILLIG (L-6601)
 Place de la Gare ☎ +352 74 06 55
Consultas em língua portuguesa
 GSM: +352 62 1 262 010 –
 Reinaldo CAMPOLARGO
 E-Mail: camporei@pt.lu

09h00 – 12h00 17h30 – 19h30



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

14h30 – 16h30

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
-----------------	-------------------	----------------------	---------------------	---------------------	-------------------

DAS LUXEMBURGER SOZIALMODELL VON MORGEN LE MODÈLE SOCIAL LUXEMBOURGEOIS DE DEMAIN



LCGB-RUNDTISCHGESPRÄCH

TABLE RONDE DU LCGB

TEILNEHMER / PARTICIPANTS:

Jean-Claude JUNCKER, Premier Ministre

Mady DELVAUX-STEHRES, Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail

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

Michel WURTH, Président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises

Patrick DURY, Président national du LCGB



20. JUNI 2013 / 20 JUIN 2013

19:00

Rockhal Esch/Belval



Modération / Moderation: Danièle WEBER et Max THEIS (RTL Radio Lëtzebuerg)

