

SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°3 / 2014



**Le LCGB dénonce la
politique anti-sociale et anti-
démocratique du gouvernement**

**Der LCGB prangert die anti-
soziale und anti-demokratische
Politik der Regierung an**

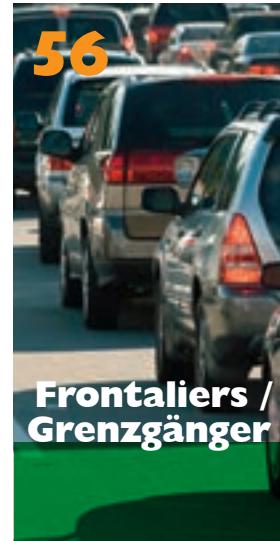
SOMMAIRE

n°3/2014



Like

I-2 ONFAIR, ASOZIAL AN ONDEMOKRATESCH !



- 56-58** LCGJ
59-60 Pensionnés / Rentner
61-63 International / Internationales
63-72 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRËTT

Organe du LCGB

Éditeur :

LCGB

Président :

Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Christophe KNEBELER

Nora WEIS

Secrétariat :

**II, rue du Commerce
BP 12.08 L-1012 Luxembourg**

Imprimé et expédié par :

**Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

Prix de vente : **1,24 €**

Abonnement annuel : **12,39 €**



ONFAIR, ASOZIAL AN ONDEMOKRATESCH !

EDITORIAL



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lgb.lu

La déclaration du Premier ministre et la présentation du budget de l'État par le ministre des finances ont clairement démontré que le gouvernement ne suit pas une politique cohérente.

Le nivellement vers le bas des aides à l'embauche des chômeurs et de l'aide au réemploi voire la suppression d'autres subventions en faveur de l'aide au réemploi de chômeurs et de la préretraite solidarité, la révision des futures allocations familiales, la suppression de l'allocation d'éducation et de l'allocation de maternité. Tous ces différents éléments suivent une logique de réduction des couts et des dépenses.

Cette politique refuse toute nouvelle approche quant à la lutte contre le chômage et au plein emploi. Cette politique stigmatise les femmes au foyer sans pour autant offrir de nouvelles perspectives

pour favoriser l'emploi des femmes monoparentales. De nouveaux modèles de temps partiels font toujours cruellement défaut. Notre économie ne s'est nullement préparée à la mutation profonde que notre société a traversée au cours des dernières décennies.

Nous refusons une telle politique qui crée de nouvelles et profondes injustices. Nous refusons une politique qui prend à charge uniquement les salariés et les retraités de ce pays en cumulant augmentation de la TVA et introduction d'une nouvelle contribution aux coupes sèches qu'on vient de nous annoncer.

Le LCGB a soumis ses réflexions pour une lutte efficace contre le chômage et le chômage des jeunes.

Le LCGB fera de même au sujet d'une politique familiale cohérente. Nous organiserons prochainement un conseil syndical chargé de discuter des moyens nécessaires afin de concilier vie familiale et carrière professionnelle ainsi que des moyens et des aides que le gouvernement devra mettre à disposition des familles et des enfants afin de permettre à chacun et chacune une vie familiale décente.

Nous devons refuser la logique de l'exclusion et du chacun pour soi qui résulte de la politique actuelle du gouvernement.

D'autre part, en ce qui concerne le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises la volte-face du ministre du Travail et l'Emploi connaîtra l'opposition catégorique du LCGB.

Début 2013, le ministre du Travail avait formulé un premier texte du projet de loi qui avait à l'époque trouvé l'accord des organisations syndicales. Ce texte, sans pour autant améliorer de façon substantielle la qualité du dialogue social, aurait servi de base pour garantir le développement d'un dialogue social démocratique en respectant la diversité des opinions et des fonctions au sein des entreprises. Ce texte a permis aux représentants du LCGB au sein de la Chambre des salariés de suivre les grandes lignes du projet de loi, avec toutefois un avis minoritaire formulé en ce qui concerne le volet de la protection des délégués.

Le fait que le ministre du Travail et de l'Emploi a présenté le 8 octobre 2014 au sein de la commission compétente de la Chambre des députés un texte du projet de loi modifié de façon unilatérale et sans avoir eu le courage de prévenir notre organisation syndicale en dit long sur l'état d'esprit de cet acteur de la vie politique luxembourgeoise.

Il semble donc que, malgré les diverses réunions au cours desquelles nous

n'avons cessé d'exposer la problématique au ministre du Travail et de l'Emploi, le gouvernement choisit le chemin du moindre effort pour éviter des tensions au sein de la coalition en décidant tout simplement de suivre la trajectoire tracée par un syndicat apparenté à son allié politique. Or, cette voie, qui restreint de façon drastique et intolérable les moyens d'action des syndicats non-majoritaires, tente d'imposer à travers cette nouvelle législation la notion de syndicat unique – une situation que le parti libéral avait jusqu'ici toujours prétendu refuser.

Il est évidemment hors de question que le LCGB tolère cet état de choses. Nous allons, avec tous les moyens à notre disposition, dénoncer la logique perverse que suit le gouvernement actuel.

ONFAIR, ASOZIAL AN ONDEMOKRATESCH!



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lcgb.lu

Die Erklärung des Premierministers und die Präsentation des Finanzministers zum Staatshaushalt haben klar und deutlich gezeigt, dass die Regierung keine kohärente Politik verfolgt.

Das Herabsetzen der Beihilfen zur Einstellung von Arbeitslosen und der Wiederbeschäftigungsbeihilfe, beziehungsweise die Streichung anderer Beihilfen zur Förderung der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen und der Vorruststandsregelung „pré-
traite-solidarité“, die Überarbeitung der künftigen Familienzulagen sowie die Aufhebung des Erziehungs-
geldes und der Mutter-
schaftszulage, all diese unterschiedlichen Maßnahmen sind das Ergebnis einer Logik nach Kosten- und Ausgabensenkung.

Diese Politik lehnt jeden neuen Ansatz bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und für die Vollbeschäftigung ab. Sie stigmatisiert Frauen am

Herd, ohne ihnen jedoch neue Perspektiven zu bieten, die der Beschäftigung von alleinerziehenden Frauen Vorschub leisten würden. Neue Teilzeitbeschäftigungsmodelle sind bitter notwendig. Unsere Wirtschaft ist nicht auf den tiefgreifenden Wandel vorbereitet, den unsere Gesellschaft in den vergangenen Jahrzehnten erlebt hat.

Wir lehnen eine solche Politik ab, die neue und tiefgreifende Ungerechtigkeiten schafft. Wir lehnen eine Politik ab, die ausschließlich die Beschäftigten und Rentner dieses Landes mit der Anhebung der Mehrwertsteuer und der Einführung eines neuen Beitrages mit drastischen Einschnitten belastet.

Der LCGB hat seine Überlegungen für eine effiziente Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und vor allem der Jugendarbeitslosigkeit dargelegt.

Der LCGB wird dies auch bezüglich einer kohärenten Familienpolitik tun. Wir werden demnächst einen Gewerkschaftsrat organisieren, der sich mit der Erörterung der notwendigen Maßnahmen zur Vereinbarung von Familien- und Berufsleben sowie mit den Mitteln und Hilfen befassen wird, die die Regierung den Familien und Kindern bereitstellen kann, damit jeder ein würdiges Familienleben führen kann.

Wir müssen uns der Logik der Ausgrenzung und der Alleingänge, die sich aus der derzeitigen Regierungspolitik herausschält, entgegenstellen.

Des Weiteren wird die Kehrtwende des Ministers für Arbeit und Beschäftigung beim Gesetzesentwurf 6545 über die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen auf den kategorischen Widerstand des LCGB stoßen.

Anfang 2013 hatte der Arbeitsminister einen ersten Text des Gesetzesentwurfs formuliert, der damals von den Gewerkschaftsorganisationen angenommen wurde. Dieser Text, der zwar nicht erheblich den Sozialdialog verbesserte, hätte als Ausgangspunkt für einen weiterführenden demokratischen Sozialdialog unter der Beachtung der Meinungsvielfalt und der Funktionen in den Betrieben dienen können.

Dieser Text erlaubte es den LCGB-Vertretern in der Arbeitnehmerkammer die großen Züge des Gesetzesentwurfs anzunehmen, wenn auch mit einer Minderheit in Bezug auf den Schutz der Delegierten.

Der Umstand, dass der Minister für Arbeit und Beschäftigung am 8. Oktober 2014 in der zuständigen Kommission der Abgeordnetenkammer einen einseitig abgeänderten Gesetzesentwurf vorstellte, ohne den Mut

zu haben, vorher unsere Gewerkschaftsorganisation zu informieren, sagt viel über die Einstellung dieses Politikers aus.

Es scheint daher, dass trotz der diversen Sitzungen, in denen wir unablässig dem Minister für Arbeit und Beschäftigung die Problematik dargelegt haben, die Regierung sich den einfachsten Weg herausgesucht hat, um Spannungen innerhalb der Koalition zu vermeiden. Sie folgte ganz einfach der Spur, die von einer Gewerkschaft, die ihr Alter Ego in der Politik hat, gelegt wurde. Dieser Weg, der auf drastische und unzumutbare Weise die Handlungsfreiheit der Minderheitsgewerkschaft beschneidet, möchte mit der neuen Gesetzgebung den Begriff der Einheitsgewerkschaft durchsetzen – eine Tatsache, die die Liberalen bisher offenbar abgelehnt hatten.

Es steht natürlich außer Frage, dass der LCGB diesen Zustand ablehnt. Wir werden mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln die perverse Logik der derzeitigen Regierung an den Pranger stellen.

Conférence de presse du LCGB

Prise de position du LCGB sur la politique anti-sociale et anti-démocratique du gouvernement

Lors de sa conférence de presse du 21 octobre 2014, le LCGB s'est exprimé au sujet des mesures budgétaires annoncées par le gouvernement et du nouveau projet de loi sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Au niveau du budget 2015, le gouvernement prévoit toute une série de changements qui constituent une perte notable pour les salariés, les ménages, les jeunes et les retraités. Ces mesures consistent entre autre dans la réduction de la durée et du montant de l'aide au réemploi, la suppression de l'aide à la mobilité géographique, la restriction des choix individuels dans le cadre de la politique familiale, la diminution des allocations familiales pour les futures familles nombreuses ou la suppression des subventions pour la formation continue de la Chambre des salariés.

Dans le contexte du dialogue social et de la représentation des organisations syndicales dans les entreprises, le gouvernement a en outre prévu de modifier le projet de loi au détriment des organisations syndicales minoritaires. La démarche du gouvernement ne respecte donc pas les résultats obtenus à l'issue des négociations menées avec les partenaires sociaux depuis 2008 et viole ainsi les principes démocratiques.



La vidéo de la conférence de presse du 21 octobre 2014 peut être visionnée sur Internet à l'adresse suivante
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>

Pressekonferenz des LCGB

Stellungnahme des LCGB zur antisozialen und anti-demokratischen Regierungspolitik

Im Rahmen seiner Pressekonferenz vom 21. Oktober 2014, hat sich der LCGB zu den von der Regierung angekündigten Haushaltsmaßnahmen sowie zum Gesetzesentwurf über den Sozialdialog in den Unternehmen geäußert.

In Bezug auf den öffentlichen Haushalt 2015 sieht die Regierung eine ganze Reihe von Änderungen vor, die einen bedeutenden Verlust für Arbeitnehmer, Haushalte, Jung und Alt darstellen. Diese Maßnahmen bestehen u.a. in der Verkürzung der Dauer und der Höhe der Wiederbeschäftigungshilfe, das Abschaffen der geografischen Mobilitätshilfe, die Einschränkung der persönlichen Entscheidungsfreiheit in der Familienpolitik, die Verkürzung der Familienzulagen für zukünftige kinderreiche Familien oder die Abschaffung der Subventionen für Weiterbildungskurse bei der Arbeitnehmerkammer.

In Punkt Sozialdialog und der Vertretung der Gewerkschaftsorganisationen in den Unternehmen, sieht die Regierung Änderungen im Gesetzesentwurf zu Lasten der Minderheitsgewerkschaften vor. Die Regierung respektiert also nicht die Vereinbarungen, die in den seit 2008 geführten Verhandlungen mit den Sozialpartnern erzielt wurden und verletzt somit die demokratischen Grundsätze.



Das Video zur Pressekonferenz vom 21. Oktober 2014 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Campagne d'information du LCGB

Le LCGB dénonce la politique anti-sociale et anti-démocratique du gouvernement

Le LCGB ne peut pas marquer son accord avec la politique actuelle du gouvernement qui consiste avant tout dans des réflexions budgétaires au détriment des ménages. Les particuliers devront payer plus et recevront moins !

Le « paquet d'avenir » ficelé unilatéralement par le gouvernement prédit ainsi un avenir aux perspectives bien sombres pour les familles, les salariés et les pensionnés :

- **remise en cause du pouvoir d'achat** suite à la décision unilatérale du gouvernement de procéder à la modulation de l'index dès une nouvelle hausse de l'inflation ;
- **absence d'une vision pour le maintien du système de la sécurité sociale** ;
- **absence de mesures pour réduire le chômage** ;
- **absence d'une perspective pour les jeunes sur le marché du travail** ;
- **remise en cause des formations continues** par des suppressions de subventions ;
- **réforme de l'aide au réemploi qui pénalise les salariés** sous le prétexte d'une lutte contre les abus ;
- **absence de mesures pour sauvegarder l'existence des salariés atteints d'une maladie grave** ;
- **abolition de la préretraite-solidarité, un outil essentiel dans la lutte contre le chômage, en pleine crise économique** ;
- **réduction des bourses d'études** ;
- **pénalisation des ménages monoparentaux, des mères enceintes et des mères qui choisissent de se dédier à l'éducation de leur enfant** par une suppression de l'allocation de maternité et de l'allocation d'éducation ;
- **pour les nouveaux nés, introduction d'un montant d'allocations familiales unique, ce qui va pénaliser les futures familles nombreuses** ;
- **pression accrue sur le logement et les loyers** par une suppression du taux super-réduit de 3 % pour la résidence secondaire (le taux augmente à 17 % !) ;
- **hausse de la TVA de 2 % ensemble avec la « contribution pour l'avenir » de 0,5 % à partir du 1^{er} janvier 2015.** C'est une charge supplémentaire qui anéantit la prochaine tranche d'indice !

La réforme des lois sur la cogestion, c'est-à-dire la législation relative à la représentation des salariés au sein des entreprises, est un projet qui tient particulièrement à cœur du LCGB. Le gouvernement ne partage pas cette vision du LCGB et entend faire voter une loi qui remet en question la liberté démocratique dans les entreprises.

En matière de dialogue social à l'intérieur des entreprises, le gouvernement entend approuver une loi qui va abolir le pluralisme des opinions qui jusqu'ici a permis à la délégation du personnel de donner une image fidèle des salariés travaillant dans une entreprise.

Selon les désirs du gouvernement, les moyens d'action des syndicats non-majoritaires seraient restreints de manière critique mettant ainsi en cause le pluralisme syndical par voie législative.

Afin d'informer les salariés sur la logique anti-démocratique du gouvernement et les répercussions directes de la politique budgétaire sur les familles, le LCGB a publié une brochure résumant les cruautés anti-sociales prévues par le gouvernement d'un côté et son approche anti-démocratique en matière de dialogue social à l'intérieur des entreprises de l'autre côté.

Lisez la suite dans la brochure du LCGB ! Elle est disponible sur notre site Internet www.lcgb.lu (catégorie « Publications »). Dans la limite des stocks, toute personne intéressée peut également demander une copie imprimée auprès du LCGB.



Informationskampagne des LCGB

Der LCGB prangert die anti-soziale und anti-demokratische Regierungspolitik an

Der LCGB lehnt die aktuelle Politik der Regierung, die ausschließlich eine Sparpolitik zu Lasten der Haushalte verfolgt, strikt ab. Die Arbeitnehmer müssen mehr zahlen und bekommen gleichzeitig weniger!

Das „Zukunftspaket“, das einseitig von der Regierung geschnürt wurde, verspricht recht düstere Zukunftsaussichten für die Familien, Arbeitnehmer und Rentner:

- **Bedrohung der Kaufkraft** nach dem einseitigen Beschluss der Regierung, bei einer erneuten Inflationssteigerung den Index erneut zu modulieren;
- **Fehlen einer Vision für die Absicherung des Sozialversicherungssystems;**
- **Fehlen von Maßnahmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit;**
- **Fehlen einer Perspektive für die Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt;**
- **Infrage stellen der Weiterbildung** durch die Streichung von Subventionen;
- **Reform der Wiederbeschäftigungshilfe zu Lasten der Arbeitnehmer** unter dem Vorwand der Missbrauchsbekämpfung;
- **Fehlen von Maßnahmen zur Existenzabsicherung von schwerkranken Arbeitnehmern;**
- **Abschaffung des Vorrhestandsregelung „préretraite-solidarité“, eines der Hauptmittel gegen die Arbeitslosigkeit,** inmitten der Wirtschaftskrise;
- **Senkung der Studienbörsen;**
- **Bestrafung von Alleinerziehenden, Schwangeren und Müttern, die sich dazu entscheiden, sich der Erziehung ihres Kindes zu widmen,** durch die Streichung der Mutterschaftszulage und der Erziehungsgeldes;
- **für die Neugeborenen, Einführung eines einheitlichen Kindergeldes, was zu Lasten künftiger kinderreicher Familien geht;**
- **Zunehmender Druck auf das Wohnungswesen und die Mieten** durch die Abschaffung des superreduzierten Mehrwertsatzes von 3 % für die Zweitwohnung (der Satz steigt nun auf 17 %);
- **Erhöhung der Mehrwertsteuer von 2 % und Einführung des „Zukunftsbeitrages“ von 0,5 % ab dem 1. Januar 2015.** Eine zusätzliche Belastung, welche die nächste Indextranche auffrisst!

Die Reform der Mitbestimmungsgesetze, mit anderen Worten die Gesetzgebung über die Vertretung der Arbeitnehmer in Betrieben, liegt dem LCGB ganz besonders am Herzen. Die Regierung teilt diese Auffassung des LCGB nicht und will ein Gesetz abstimmen, das die demokratische Freiheit in den Betrieben in Frage stellt.

Im Bereich des Sozialdialogs in den Unternehmen will die Regierung die Meinungsvielfalt, durch die bislang die Personalvertretung ein wahrheitsgetreues Spiegelbild der Arbeitnehmer eines Betriebes abgeben konnte, abschaffen.

Auf Wunsch der Regierung sollen die Handlungsmöglichkeiten der Minderheitsgewerkschaften auf kritische Art und Weise eingeschränkt werden, so dass der Gewerkschaftspluralismus über den Gesetzesweg in Frage gestellt wird.

Um die Arbeitnehmer über die anti-demokratische Logik und die direkten Auswirkungen der Haushaltspolitik auf die Familien zu informieren, hat der LCGB die geplanten anti-sozialen Grausamkeiten der Regierung sowie deren anti-demokratische Vorgehensweise im Bereich des Sozialdialogs in den Unternehmen in einer Broschüre zusammengefasst.

Lesen sie weiter in der LCGB-Broschüre! Die Broschüre kann auf der Internetseite www.lcgb.lu (unter „Publikationen“) eingesehen werden. Solange der Vorrat reicht, kann ein gedrucktes Exemplar direkt beim LCGB angefordert werden.



Entrevue entre le LCGB et la Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Le LCGB refuse catégoriquement l'introduction de la contribution « prestations familiales » annoncée par le gouvernement

Le 24 juillet 2014 a eu lieu une entrevue entre le LCGB et la Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Corinne CAHEN au sujet de la **contribution « prestations familiales de 0,5 %** annoncée une semaine plus tôt par les médias luxembourgeois.

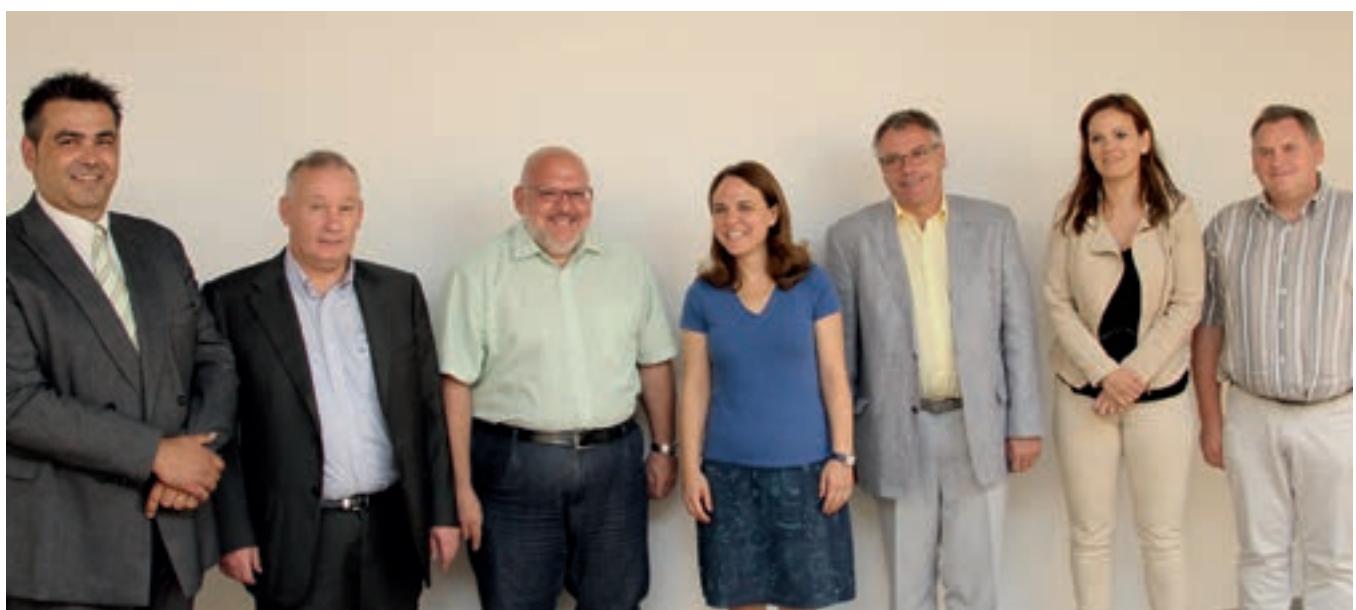
Dans ce contexte, le LCGB a mis en garde devant le fait que la contribution prévue de 0,5 % va de nouveau imputer le pouvoir d'achat des ménages qui sera déjà impacté en 2015 par la hausse de la TVA de 2 %. Il est d'autant plus regrettable que le gouvernement prend déjà maintenant des mesures fiscales puisqu'une grande réforme fiscale est d'ores et déjà décidée pour 2016. En vue de cette réforme, le LCGB a informé la Ministre qu'il faudrait de nouveau aller dans la direction d'une prise en compte du nombre des enfants dans le barème des impôts afin d'établir un système d'imposition plus juste et fondé sur les critères de la sélectivité sociale.

Voilà pourquoi le LCGB ne peut marquer son accord à cette contribution de 0,5 %. Le LCGB insiste sur la mise en œuvre d'un concept global et cohérent permettant de trouver un équilibre entre contributions et impositions et évitant une accumulation de charges unilatérales pour les ménages, salariés et pensionnés. Le pouvoir d'achat et le système social ne doivent pas continuer à être en proie d'avantage d'altérations.

Un cumul de mesures qui tombent par petites gouttes ne peut générer des résultats propices à sauvegarder des conditions de vie décente des salariés, des ménages et des pensionnaires. D'autant moins que des réformes ne peuvent être faites sur le fond d'abus déchiffrés en procédant dans une logique de restrictions des droits des citoyens.

En ce qui concerne la **réforme prévue des prestations familiales**, la Ministre a évoqué le fait que le gouvernement se trouve dans une période de transition entre un modèle social traditionnel concernant famille et travail et un monde moderne plus complexe et varié. C'est dans cette optique que la Ministre est en train d'étudier un nouveau système d'allocations familiales, qui prévoit un montant unique par enfant, indépendamment du nombre d'enfants, mais augmentant avec l'âge. Cette réforme s'appliquerait à tous les enfants nés après une certaine date, de façon à ce que les personnes qui reçoivent actuellement des allocations familiales ne soient pas privées d'un soutien financier sur lequel ils comptent à moyen ou à long terme.

Finalement, les deux interlocuteurs ont brièvement évoqué la **réforme du congé parental**. A ce propos, le LCGB a, sur demande de la ministre, adressé un courrier à cette dernière au 1^{er} semestre 2014, comprenant ses réflexions sur une flexibilisation du congé parental qui vise une amélioration de la conciliation entre vie familiale et professionnelle, qui assure une plus grande continuité professionnelle et qui promeut d'avantage l'égalité des chances. Sur base des idées avancées par les différents partenaires sociaux, la Ministre prépare actuellement un document de base qui fera prochainement l'objet d'une discussion avec toutes les parties concernées.



Unterredung des LCGB mit der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion

Der LCGB lehnt die Einführung des Familienleistungsbeitrages, der von der Regierung angekündigt wurde, kategorisch ab

Am 24. Juli 2014 fand eine Unterredung zwischen dem LCGB und der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, Corinne CAHEN, über den sogenannten **Familienleistungsbeitrag von 0,5 %**, der eine Woche zuvor in den Medien angekündigt worden war, statt.

In diesem Zusammenhang warnte der LCGB davor, dass der vorgesehene Beitrag von 0,5 % erneut die Kaufkraft der Haushalte belasten wird, die bereits durch die Mehrwertsteueranhebung um 2 % ab 2015 stark gebeutelt wird. Es ist daher umso bedauerlicher, dass die Regierung bereits jetzt steuerliche Maßnahmen ergreift, da eine umfassende Steuerreform bereits für 2016 anberaumt ist. Im Hinblick auf diese Reform, hat der LCGB der Ministerin mitgeteilt, das die Zahl der Kinder in der Steuertabelle berücksichtigt werden muss, um ein gerechteres Besteuerungssystem nach den Kriterien der sozialen Selektivität einzuführen.

Aus diesem Grund, kann der LCGB sich nicht mit diesem Beitrag von 0,5 % einverstanden erklären und besteht auf ein umfassendes und kohärentes Konzept, das zu einem Gleichgewicht zwischen Beiträgen und Steuern führt und eine einseitige Anhäufung von Belastungen für die Haushalte, die Beschäftigten und Rentner verhindert. Die Kaufkraft und das Sozialsystem dürfen keinen weiteren Änderungen zum Opfer fallen.

Mehrere Maßnahmen, die tröpfchenweise verordnet werden, können keine adäquaten Ergebnisse bei der Sicherung würdiger Lebensbedingungen der Beschäftigten, Haushalte und Rentner hervorbringen. Reformen müssen unabhängig und nicht als Reaktion auf Missbräuche hin eingeführt oder durch eine Beschniedung der Rechte der Bürger vorgenommen werden.

Bezüglich der **vorgesehenen Reform der Familienleistungen**, hat die Ministerin darauf hingewiesen, dass die Regierung sich in einer Übergangszeit zwischen einem herkömmlichen Sozialmodell des Familien- und Berufslebens, zum einen, und einer komplexeren und zunehmend vielschichtigen Welt befindet. In diesem Zusammenhang ist die Ministerin mit der Analyse eines neuen Familienzulagensystems beschäftigt, das einen mit dem Alter steigenden Einheitsbeitrag pro Kind vorsieht, unabhängig von der Zahl der Kinder. Diese Reform würde auf alle Kinder, die nach einem bestimmten Datum geboren sind, Anwendung finden, damit diejenigen, die zur Zeit Kindergeld empfangen, nicht die finanzielle Unterstützung einbüßen, mit der sie mittel- oder langfristig rechnen.

Zum Abschluss haben beide Gesprächspartner kurz die **Reform des Elternurlaubs** angeschnitten. Auf Wunsch der Ministerin, hat der LCGB im ersten Semester 2014 ein Schreiben verfasst, um seine Überlegungen über eine Flexibilisierung des Elternurlaubs darzulegen, womit das Familien- und Berufsleben besser in Einklang gebracht werden kann, für eine bessere berufliche Kontinuität gesorgt und der Chancengleichheit besser Vorschub geleistet würde. Auf der Grundlage der Ideen der einzelnen Sozialpartner, bereitet die Ministerin zurzeit ein Basisdokument vor, das demnächst allen betroffenen Parteien zur Erörterung vorgelegt werden soll.



Secteur financier

Plusieurs solutions en vue, mais il reste encore beaucoup de chantiers

Le 10 juillet 2014, une délégation du LCGB menée par son président national Patrick DURY et par le président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, a rencontré le Ministre des Finances Pierre GRAMEGNA pour un échange de vues sur le budget de l'Etat, l'avenir de la place financière, les solutions à apporter à la campagne de l'administration fiscale belge envers les travailleurs frontaliers et une série de revendications du LCGB-SESF à l'adresse du Ministre.

Les discussions ont apporté les conclusions suivantes :

1. Budget de l'Etat et efforts de consolidation

Dans la dernière édition du programme de stabilité de croissance que le Luxembourg a envoyé en avril 2014 à Bruxelles, le gouvernement affiche son intention d'économiser environ 1 milliard € jusqu'en 2018 pour rééquilibrer les finances publiques. Environ 300 millions € seront atteintes par la hausse de 2 % de la TVA, les 700 millions € restants doivent être réalisés par des mesures budgétaires additionnelles. A ce sujet, le Ministre des Finances a informé que plusieurs pistes sont actuellement analysées par le gouvernement. Plus de détails à ce sujet seront probablement disponibles à la rentrée 2014.

2. L'avenir de la place financière

Compte tenu des effets prévisibles de l'échange automatique d'informations au 1^{er} janvier 2015 et vu les politiques de certains groupes bancaires au niveau de la réduction des coûts, ou parfois de délocalisation de certaines activités, ayant mené à un nombre élevé de plans sociaux ces dernières années, le LCGB-SESF est préoccupé par l'évolution de l'emploi sur la place financière luxembourgeoise.

A ce sujet, le Ministre des Finances a rappelé la nécessité de diversification des activités de la place et l'attrait de nouveaux investisseurs. Tout comme le LCGB, il a insisté sur la nécessité qu'une réflexion soit menée au niveau de la formation continue et de la formation de réorientation afin de permettre aux salariés du secteur financier de bénéficier de formations spécifiques qui tiennent compte de la réalité changeante du secteur financier.

3. Campagne de l'administration fiscale belge envers les travailleurs frontaliers

Depuis printemps 2014, des centaines de travailleurs frontaliers belges ont reçu des questionnaires envoyés par l'administration des contributions belges leur demandant de justifier, de leur activité professionnelle et d'apporter les preuves de leur présence physique sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg durant toute l'année.

Le Ministre des Finances et le LCGB s'accordent sur le fait qu'il est très difficile pour de nombreux salariés frontaliers belges de produire les pièces justificatives demandées par l'administration des contributions belges et que cette nouvelle politique risque d'entraîner des problèmes sérieux au niveau du marché du travail régional.

Par conséquent, le Ministère des Finances est actuellement en pourparlers avec ses homologues belges afin de trouver rapidement une solution permettant à la fois d'apporter une sécurité juridique aux salariés frontaliers et de garantir la possibilité d'avoir une certaine mobilité. L'introduction d'une clause de tolérance dans la convention fiscale bilatérale, comparable à celle-ci conclue au niveau du nouvel accord de double imposition entre le Luxembourg et l'Allemagne, a ainsi été évoquée. Le Ministre des Finances est confiant que cette problématique sera prochainement résolue dans l'intérêt des salariés concernés et le LCGB restera vigilant sur ce point.

4. Revalorisation des chèques repas

Début 2014, le LCGB-SESF avait demandé au Ministre d'adapter les dispositions légales fixant la valeur moyenne d'un repas et ainsi, le montant de l'exemption fiscale sur les chèques repas. Depuis 2001, la valeur des chèques repas reste inchangée et s'élève à 8,40 €. Compte tenu de l'évolution des prix au cours de la dernière décennie, le LCGB-SESF considère qu'il convient de procéder à une revalorisation du chèque repas à hauteur de 12 €. A ce sujet, le Ministre des Finances a signalé qu'il sera uniquement disposé d'aborder cette revendication lorsque le budget de l'Etat a pu être consolidé.

Finanzsektor

Mehrere Lösungen in Sicht, aber es bleibt dennoch viel zu tun

Am 10. Juli 2014 traf eine Delegation des LCGB unter der Führung des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY und des Präsidenten des LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, den Finanzminister Pierre GRAMEGNA zu einem Gedankenaustausch über den Staatshaushalt, die Zukunft des Finanzplatzes, die Lösungen bezüglich der Kampagne der belgischen Steuerverwaltung gegenüber den belgischen Grenzgängern und über eine Reihe von Forderungen des LCGB-SESF an den Minister.

Die Diskussionen führten zu folgenden Schlussfolgerungen:

I. Staatshaushalt und Konsolidierungsbemühungen

In der jüngsten Ausgabe des Wachstumsstabilitätsprogrammes, die von Luxemburg im April 2014 nach Brüssel geschickt wurde, bekannt die Regierung ihre Absicht, circa 1 Milliarde € bis 2018 einzusparen, um die öffentlichen Finanzen wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Ungefähr 300 Millionen € werden durch die Erhöhung der MwSt. von 2% erreicht, während die restlichen 700 Millionen € durch zusätzliche Haushaltsmaßnahmen erzielt werden müssen. Diesbezüglich teilte der Finanzminister mit, dass mehrere Möglichkeiten zur Zeit von der Regierung analysiert werden. Weitere diesbezügliche Einzelheiten werden wahrscheinlich nach der Sommerpause 2014 zur Verfügung stehen.

2. Die Zukunft des Finanzplatzes

Angesichts der vorhersehbaren Auswirkungen des automatischen Informationsaustauschs ab dem 1. Januar 2015 und der Politik bestimmter Bankengruppen auf dem Gebiet der Kostensenkungen oder auch der Verlagerung gewisser Aktivitäten, die zu vermehrten Sozialplänen in den vergangenen Jahren geführt hat, macht der LCGB-SESF sich Sorgen um die Entwicklung der Beschäftigung am Luxemburger Finanzplatz.

Diesbezüglich erinnerte der Finanzminister an die notwendige Diversifizierung der Aktivitäten des Finanzplatzes und die Wichtigkeit neuer Investoren. Wie der LCGB, bestand er auf der Notwendigkeit von Überlegungen bezüglich der Fortbildung und der beruflichen Umorientierung, damit den Beschäftigten des Finanzsektors die Möglichkeit geboten wird, an speziellen Ausbildungen teilzunehmen, die der sich ständigen wandelnden Realität des Finanzsektors Rechnung tragen.

3. Kampagne der belgischen Steuerverwaltung gegenüber den belgischen Grenzgängern

Seit Frühjahr 2014 haben Hunderte belgische Grenzgänger Fragebögen von der belgischen Steuerverwaltung erhalten, in denen die Grenzgänger ihre beruflichen Tätigkeiten angeben müssen und den Nachweis ihrer tatsächlichen Anwesenheit auf dem Gebiet des Großherzogtums Luxemburg während des gesamten Jahres vorlegen müssen.

Das Finanzministerium und der LCGB sind sich darin einig, dass es sehr schwierig für zahlreiche belgische Grenzgänger ist, die von der belgischen Steuerverwaltung verlangten Nachweise vorzulegen, und dass diese neue Politik zu ernsthaften Problemen auf dem regionalen Arbeitsmarkt führen kann.

Aus diesem Grund führt der Finanzminister zur Zeit Verhandlungen mit seinen belgischen Amtskollegen, um innerhalb kürzester Zeit eine Lösung zu finden, die, zum einen, den Grenzgängern einen rechtlichen Rahmen bietet und, zum anderen, die Möglichkeit einer gewissen Freizügigkeit eröffnet. Die Einführung einer Toleranzklausel im bilateralen Steuerabkommen, vergleichbar mit dem neuen Doppelbesteuерabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland, wurde ebenfalls erwähnt. Der Finanzminister vertraut darauf, dass diese Problematik demnächst im Interesse der betroffenen Beschäftigten gelöst sein wird. Der LCGB behält die Sache im Auge.

4. Wiederaufwertung der Essensgutscheine

Anfang 2014 hatte der LCGB-SESF den Minister um die Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen über den Mittelwert einer Mahlzeit und somit der Höhe der Steuerbefreiung auf Essensgutscheine gebeten. Seit 2001 liegt der Wert von Essensgutscheinen unverändert bei 8,40 €. Angesichts der Preisentwicklung im vergangenen Jahrzehnt ist der LCGB-SESF der Meinung, dass eine Aufwertung der Essensgutscheine auf 12 € fällig ist. Diesbezüglich wies der Finanzminister darauf hin, dass er auf diese Forderung erst dann eingehen kann, wenn der Staatshaushalt konsolidiert worden ist.



Conférence de presse du LCGB

Quel avenir pour l'indexation automatique des salaires ?

Suite aux réunions avec le gouvernement et les partenaires sociaux le 25 juin 2014 et le 11 juillet 2014 portant sur l'avenir de l'indexation automatique des salaires, le LCGB a tenu le 15 juillet 2014 une conférence de presse afin de prendre position sur la proposition gouvernementale en matière d'index, les efforts de consolidation budgétaire qui devront être menés à partir d'automne 2014 et le droit de vote pour étrangers.

Pour mémoire, la dernière modulation du système d'indexation avait été introduite pour remédier aux effets négatifs de la hausse de l'inflation entre 2010 et 2012 (3,4 % et 2,7 %). Vu que l'inflation affiche entre-temps un taux très bas de 0,9 %, le gouvernement entend revenir au système normal de l'indexation. Aussi longtemps que l'inflation ne va pas grimper, l'index ne sera donc plus mis à discussion et pourra jouer normalement. En même temps, le gouvernement retient que le principe d'une tranche indiciaire par année devra rester d'application pendant la période législative actuelle faisant en sorte qu'en cas de dérapage de l'inflation, l'index sera de facto modulé une nouvelle fois et ce sans grandes discussions.

Au sujet de l'index, le LCGB tient à rappeler que l'index constitue la seule garantie contre l'érosion du pouvoir d'achat des citoyens. Un pouvoir d'achat qui est déjà fortement imputé par des mesures telles que la nouvelle réforme des bourses d'études ou la hausse annoncée de la TVA. S'y ajoute encore que le gouvernement entend rétablir l'équilibre budgétaire d'ici 2018 en passant par la réduction des dépenses d'1 milliard € tandis que la hausse de la TVA permettra d'économiser seulement 300 millions €. 700 millions € resteront donc à économiser par des efforts supplémentaires qui risquent de peser lourdement sur les transferts sociaux et les prestations sociales (p.ex. allocations familiales).



La vidéo de la conférence de presse du 15 juillet 2014 peut être visionnée sur Internet à l'adresse suivante

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

LCGB-Pressekonferenz

Welche Zukunft für die automatische Lohnindexierung?

Im Anschluss an die Treffen zwischen Regierung und Sozialpartnern zum Thema Index, hat der LCGB am 15. Juli 2014 eine Pressekonferenz veranstaltet, um Stellung zu beziehen zum Regierungsvorschlag rund um den Index, die Anstrengungen zur Haushaltksolidierung die ab Herbst 2014 durchgeführt werden müssen und das Ausländerwahlrecht.

Die letzte Indexmodulation wurde zwischen 2010 und 2012 eingeführt, um den negativen Auswirkungen der hohen Inflation (3,4 % und 2,7 %) entgegenzuwirken. Heute hat die Inflation jedoch stark abgenommen (0,9 %) und die Regierung möchte das traditionelle Indexsystem wiederherstellen. Ohne einen Anstieg der Inflation wird auch das Indexsystem nicht in Frage gestellt und greift wie vorgesehen. Gleichzeitig, möchte die Regierung das Prinzip einer Indextranche pro Jahr in der aktuellen Regierungsperiode anwenden, wobei der Index bei einem Anstieg der Inflation wieder ohne größere Umwege moduliert werden soll.

Mit Bezug auf den Index möchte der LCGB darauf hinweisen, dass das Indexsystem das einzige Mittel ist einem Kaufkraftverlust entgegenzuwirken, die ohnehin bereits unter der Reform der Studienbeihilfen und der Erhöhung der Mehrwertsteuer leidet. Hinzu kommt, dass die Regierung das Haushaltsgleichgewicht bis 2018 wieder herstellen will. Einsparungen in Höhe von 1 Milliarde € sollen erfolgen während die Mehrwertsteuererhöhung Einsparungen in Höhe von gerade einmal 300 Millionen € ermöglicht. 700 Millionen € bleiben also noch einzusparen durch zusätzliche Anstrengungen zu Lasten der Sozialbeiträge und -leistungen (z. B. Kindergeld).



Das Video zur Pressekonferenz vom 15. Juli 2014 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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



Rentrée d'automne du LCGB Revendications du LCGB à l'adresse du gouvernement

Le 16 septembre 2014, le LCGB a tenu sa traditionnelle conférence de presse pour la rentrée d'automne.

A cette occasion, le président national du LCGB, Patrick DURY, a présenté les revendications du LCGB adressées par lettre au Premier ministre Xavier BETTEL. En vue de la réunion du 18 septembre 2014 entre le gouvernement et les partenaires sociaux, le LCGB expose les problèmes qui pèsent sur la société luxembourgeoise et il regroupe une série de revendications visant à garantir le maintien du système social luxembourgeois.

Revendications du LCGB par chapitre :

- I. **Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé :** le LCGB revendique de nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage
- II. **Lutte contre le chômage des jeunes :** le LCGB revendique la mise en place d'un nouveau contrat initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés
- III. **Formation continue :** le LCGB plaide pour le renforcement de cet outil important pour garantir l'employabilité de salariés
- IV. **Relance du système dual de l'apprentissage :** le LCGB s'engage pour une formation professionnelle initiale de qualité
- V. **Aide au réemploi :** le LCGB défend le point de vue qu'il faut plutôt agir contre les abus que de pénaliser les salariés
- VI. **Protection contre le licenciement :** le LCGB propose des mesures concrètes d'adaptations du Code du travail afin de mieux protéger les salariés
- VII. **Maintien du salaire en cas de maladie :** le LCGB revendique une révision de la législation dans l'intérêt des salariés
- VIII. **La problématique des 52 semaines de maladie :** le LCGB revendique l'annulation de la loi du 21 décembre 2004
- IX. **Les préretraites :** le LCGB défend le maintien des dispositions actuelles et revendique en sus des améliorations substantielles
- X. **Hausse de la TVA et contribution « prestations familiales » :** le LCGB refuse catégoriquement des charges unilatérales imposées aux salariés et allant exclusivement aux dépens des transferts sociaux
- XI. **Une nouvelle Tripartite nationale devient de plus en plus urgente**



La vidéo de la conférence de presse du 16 septembre 2014 peut être visionnée sur Internet à l'adresse suivante

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



LCGB-Herbstrentrée

Die Forderungen des LCGB an die Regierung

Am 16 September 2014 hielt der LCGB seine alljährliche Pressekonferenz nach der Sommerpause ab.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY hat in diesem Zusammenhang die schriftlich an Staatsminister Xavier BETTEL adressierten Forderungen des LCGB vorgestellt. Im Hinblick auf das Treffen zwischen

der Regierung und den Sozialpartnern am 18. September 2014, zeigt der LCGB die Probleme auf, die die Luxemburger Gesellschaft belasten und macht seine Forderungen zum Erhalt des luxemburgischen Sozialsystems laut.

Die Forderungen des LCGB nach Kapiteln:

- I. **Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors:** der LCGB fordert neue Wege in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
- II. **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit:** der LCGB fordert die Einführung eines neuen Berufeingliederungsvertrags (CIE) für junge gering qualifizierte Arbeitnehmer
- III. **Weiterbildung:** der LCGB spricht sich für die Verstärkung dieses effizienten Mittels zur Arbeitsplatzsicherung aus
- IV. **Wiederbelebung der dualen Ausbildung:** der LCGB unterstützt eine qualitativ hochwertige Grundausbildung
- V. **Wiederbeschäftigungshilfe (aide au réemploi):** der LCGB ist für eine gezielte Missbrauchsbekämpfung anstelle einer Benachteiligung aller Beschäftigten
- VI. **Kündigungsschutz:** der LCGB stellt konkrete Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsgesetzbuchs zum Schutz der Arbeitnehmervor
- VII. **Lohngarantie bei Krankheitsfällen:** der LCGB fordert die Überarbeitung der Gesetzgebung im Interesse der Arbeitnehmer
- VIII. **Problematik der 52 Krankheitswochen:** der LCGB fordert die Aufhebung des Gesetzes vom 21. Dezember 2004
- IX. **Vorrueststandsregelungen:** der LCGB fordert den Erhalt der bestehenden Bestimmungen und darüber hinaus substantielle Verbesserungen
- X. **Steuererhöhungen und „Kindergeld“-Beitrag:** der LCGB spricht sich strikt gegen zusätzliche Belastungen, einseitig auf Kosten der Arbeitnehmer und der Sozialleistungen, aus
- XI. **Eine neue nationale Tripartite wird zusehends dringender**



Das Video zur Pressekonferenz vom 16. September 2014 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden:

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



Mesures budgétaires du gouvernement

Une politique familiale ne se définit pas par les allocations, mais les familles ont besoin d'un revenu pour vivre

Pour le LCGB, la politique du gouvernement présentée le 14 octobre 2014 à la Chambre des députés est une politique clairement au détriment de la population active, des jeunes et des séniors. Les mesures individuelles telles que la hausse de la TVA de 2 % ainsi que la contribution de 0,5 % sur tous les revenus mettront fortement et exclusivement à contribution les ménages, les salariés et les pensionnés.

Les salariés sont perdants en outre sur les points suivants. La restriction des indemnités en cas d'intempéries aux mois d'hiver est une mesure qui risque de frapper en premier lieu les salariés du secteur du bâtiment. La diminution des subventions dans le domaine de la formation continue constitue une détérioration de cette offre que devront subir les salariés dans le développement de leurs compétences professionnelles.

Parmi les autres mesures annoncées le 14 octobre 2014 par le Premier ministre, le LCGB veut mettre en garde contre une série d'effets négatifs qui doivent être évités à tout prix. L'introduction d'un système de bonus-malus au niveau de l'assurance-accident doit mener à une situation où la sécurité sur le lieu du travail fait partie intégrante du processus de production et de travail et non pas à une situation où les salariés victimes d'un accident de travail seront traités de bouc émissaires. Il en est de même pour le renforcement du contrôle médical qui fera partie des efforts visant la réduction de l'absentéisme sur le lieu de travail. Ici également, il doit être évité impérativement qu'un salarié soit pénalisé pour la simple raison d'être tombé malade.

Concernant la réforme de l'assurance dépendance et l'individualisation des droits de pension, questions essentielles pour les années à venir, les affirmations du Premier ministre restent trop vagues.

Finalement, les détails dévoilés dans le domaine de la politique familiale entraînent plus de questions qu'ils ne fournissent de réponses. Est-ce que la politique familiale menée par le gouvernement se définit par une détérioration de la situation des mères célibataires et des ménages avec des enfants en charge ? Est-ce que la politique des mères célibataires se réduit à une modification du RMG ? La suppression de l'allocation de maternité et de l'allocation d'éducation semble bel et bien indiquer une détérioration, surtout concernant les familles monoparentales. Il en est de même pour les futures familles avec plus d'un enfant à charge qui devront vivre avec des moyens financiers réduits.

Compte tenu des annonces faites par le gouvernement, le « paquet d'avenir » ficelé unilatéralement par nos décideurs politiques prédit un avenir aux perspectives bien sombres pour les familles, les salariés et les pensionnés ! Le LCGB ne peut être d'accord avec une telle politique qui entraîne un accroissement des inégalités sociales et qui met en danger les conditions de vie des familles.



Réunion d'information du 18 septembre. / Informationsversammlung vom 18. September.

Haushaltsmaßnahmen der Regierung

Eine Familienpolitik besteht nicht nur aus Beihilfen und Zulagen, doch die Familien brauchen ein gesichertes Einkommen zum Leben

Für den LCGB ist die Politik der Regierung, die am 14. Oktober 2014 in der Abgeordnetenkammer vorgestellt wurde, eine Politik, die eindeutig zu Lasten der Beschäftigten, Jugendlichen und Rentner geht. Die Einzelmaßnahmen wie die Mehrwertsteuererhöhung von 2 % oder der Beitrag von 0,5 % auf allen Einkommen stellen erhebliche Einschnitte ausschließlich für die Haushalte, die Arbeitnehmer und die Rentner.

Die Beschäftigten sind außerdem in folgenden Punkten die Verlierer. Die Senkung der Schlechtwetterlohnzuschläge in den Wintermonaten ist eine Maßnahme, die in der Bauindustrie an erster Stelle die Arbeitnehmer trifft. Die Herabsetzung der Subventionen im Bereich der Weiterbildung ist eine Verschlechterung dieses Bildungsangebotes, die die Beschäftigten im Zuge der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten erleiden müssen.

Bezüglich der anderen Maßnahmen, die am 14. Oktober 2014 vom Premierminister angekündigt wurden, möchte der LCGB vor einer Reihe negativer Auswirkungen warnen, die auf jeden Fall vermieden werden müssen. Die Einführung eines Bonus-Malus-Systems in der Unfallversicherung muss dazu führen, dass die Sicherheit am Arbeitsplatz fester Bestandteil des Produktionsverlaufs und der Beschäftigung ist, und nicht dass der Arbeitnehmer, der einen Arbeitsunfall erlitten hat, dafür auch noch zahlen muss. Dies gilt ebenfalls für die Verstärkung der medizinischen Kontrolle, die Teil der Bemühungen um die Einschränkung von Arbeitsausfällen werden muss. Es muss hier ebenfalls unbedingt vermieden werden, dass ein Arbeitnehmer dafür bestraft wird, dass er krank geworden ist.

Die Aussagen des Staatsministers zu wesentlichen Fragen, wie die Reform der Pflegeversicherung und die private Absicherung der Rentenansprüche, blieben vage und ungenau.

Schlussendlich werfen die Einzelheiten, die im Bereich der Familienpolitik bekannt wurden, mehr Fragen auf als sie Antworten liefern. Will die Regierung nun eine Familienpolitik einführen die zu einer Verschlechterung der Situation von alleinerziehenden Müttern und Haushalten mit Kindern führt? Besteht die Politik der alleinerziehenden Mütter nun in einer Neugestaltung des garantierten Mindestlohnes? Die Streichung der Mutterschaftszulage und der Erziehungsgeldes scheint durchaus auf eine Verschlechterung hinzuweisen, vor allem für Alleinerziehende. Das gilt ebenfalls für die künftigen Familien mit mehr als einem Kind, die mit weniger finanziellen Mitteln auskommen müssen.

Angesichts der Ankündigungen der Regierung, lässt das „Zukunftspaket“, das einseitig von unseren politischen Entscheidungsträgern geschnürt wurde, auf düstere Aussichten für Familien, Beschäftigte und Rentner blicken! Der LCGB kann sich mit einer derartigen Politik, die die sozialen

Ungerechtigkeiten noch weiter verschärft und die Lebensbedingungen der Familien gefährdet, auf keinen Fall einverstanden erklären!



Réunion d'information du 14 octobre. / Informationsversammlung vom 14. Oktober.

Entrevue entre la ministre de la Santé Lydia Mutsch et le LCGB

Garantir la qualité du système de santé luxembourgeois

Le 26 septembre 2014, la ministre de la Santé, Lydia MUTSCH, a rencontré une délégation du LCGB sous la conduite de son président national, Patrick DURY, pour discuter sur plusieurs sujets d'actualité tels que le plan hospitalier, l'élaboration et la mise en œuvre du programme national de santé, la mise en place d'un observatoire de la santé ainsi que la création d'un fonds pour la santé.

L'entrée en vigueur du **nouveau plan hospitalier** est prévue pour le 1^{er} janvier 2015. Il constitue l'un des instruments principaux de la planification hospitalière. Parmi les nouveautés du plan figurent l'accentuation du virage ambulatoire en milieu hospitalier et la définition d'un cadre légal pour la création d'une dizaine de centres de compétences qui assureront une prise en charge multidisciplinaire de certaines pathologies définies par le gouvernement. La mise en application du nouveau plan hospitalier n'engendrera aucune réduction de personnel dans les établissements hospitaliers.

Dans le cadre du **passage de l'enveloppe budgétaire hospitalière globale vers la mise en place d'une tarification à l'activité** d'ici 2018, le LCGB a mis en garde devant un tel système qui risque de créer, dans une logique de rentabilité, un traitement « à la chaîne » d'actes hospitaliers. Ceci pourrait avoir comme conséquences une baisse de la qualité des services offerts aux patients et une détérioration des conditions de travail en raison de la charge de travail supplémentaire.

La ministre de la Santé a ensuite informé qu'un futur **Observatoire de la Santé** aura pour vocation le recensement et la création d'une base de données épidémiologiques pouvant servir de base pour des analyses statistiques sur l'état de santé des assurés luxembourgeois. Dans ce contexte, la ministre a également évoqué vouloir renforcer la prévention surtout en termes de tabagisme, d'alcoolisme et d'obésité.

En conclusion, les deux parties sont d'accord sur la nécessité **d'assurer l'efficacité du système de santé luxembourgeois et le maintien des prestations de qualité des établissements hospitaliers**, notamment dans le cadre des fusions en cours et des futurs projets de construction (p.ex. extension de la ZithaKlinik, réalisation du CHEM-Südspidol).



Unterredung zwischen der Gesundheitsministerin Lydia Mutsch und dem LCGB

Sicherung der Qualität des Luxemburger Gesundheitssystems

Am 26. September 2014 traf die Gesundheitsministerin Lydia MUTSCH eine Delegation des LCGB unter der Leitung des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY zur Erörterung mehrerer aktueller Themen, wie den Krankenhausplan, die Ausarbeitung und Umsetzung des nationalen Gesundheitsprogramms, die Einrichtung eines Gesundheitsobservatoriums und die Schaffung eines Gesundheitsfonds.

Das Inkrafttreten des neuen **Krankenhausplans** ist für den 1. Januar 2015 vorgesehen. Zu den Neuheiten des Krankenhausplans gehören die Betonung der ambulanten Behandlung im Krankenhaus sowie die Festlegung eines Gesetzesrahmens für die Schaffung von rund 10 Kompetenzzentren, die für eine interdisziplinäre Behandlung bestimmter, von der Regierung festgelegter Krankheitsbilder, verantwortlich sind. Die Einführung des neuen Krankenhausplanes bringt keinerlei Personalabbau in den Krankenhäusern mit sich.

Im Rahmen des **Übergangs der öffentlichen Finanzierung hin zu einer Tarifordnung nach Dienstleistung** bis 2018, hat der LCGB vor einem System gewarnt, das, nach reinen Wirtschaftsinteressen, zur Ausübung von Krankenhausdienstleistungen „am laufenden Bandi“ führen kann. Dies kann die Qualität der Leistungen für die Patienten senken und, auf Grund des zusätzlichen Arbeitsaufwands, die Arbeitsbedingungen verschlechtern.

Die Gesundheitsministerin hat anschließend mitgeteilt, dass das künftige **Gesundheitsobservatorium** die Aufgabe hat, eine epidemiologische Datenbank zu schaffen, die als Ausgangspunkt für statistische Analysen des Gesundheitszustandes der Versicherten dienen kann. In diesem Zusammenhang hat die Ministerin ebenfalls erwähnt, die Prävention, vor allem in den Bereichen Tabak- und Alkoholkonsum sowie Fettleibigkeit, zu verstärken.

Abschließend haben beide Parteien sich über die **Notwendigkeit geeignet, die Effizienz des Gesundheitssystems in Luxemburg zu steigern und Leistungen von hoher Qualität in den Krankenhäusern aufrechtzuerhalten**, insbesondere im Rahmen der laufenden Fusionen und der künftigen Bauvorhaben (z. B. Erweiterung der ZithaKlinik, Bau des CHEM-Südspidol).

Congrès statutaire du LCGB

Le LCGB a modernisé ses statuts

Le 15 octobre 2014, le LCGB a convoqué les délégués à l'occasion du congrès statutaire pour faire approuver les modifications de ses statuts. Environ 250 délégués étaient venus pour manifester leur opinion.

Les principales modifications consistent dans l'incompatibilité des mandats politiques avec les mandats syndicaux ainsi que la représentation automatique des présidents des fédérations au sein du comité exécutif. D'autres modifications de texte concernant la forme ont également été introduites. La version définitive des statuts du LCGB va être publiée et distribuée dans les prochains jours.

LCGB-Statutenkongress

Der LCGB hat seine Statuten modernisiert

Am 15. Oktober 2014, hat der LCGB im Hinblick auf den Nationalkongress, die Delegierten über seine Statutenänderungen abstimmen lassen. Anlässlich des Statutenkongresses hatten sich rund 250 Delegierte eingefunden, um ihre Stimmen abzugeben.

Maßgebliche Änderungen bestehen in der Unvereinbarkeit von politischen und gewerkschaftlichen Mandaten, sowie die automatische Vertretung der Fachverbandspräsidenten im Exekutivausschuss. Weitere formale Textänderungen wurden ebenfalls vorgenommen. Die endgültige Fassung der Statuten des LCGB wird demnächst veröffentlicht und verteilt.



Congrès statutaire extraordinaire du LCGB

Modification des statuts du LCGB

Le congrès statutaire extraordinaire du LCGB, qui a siégé le 15 octobre 2014 à Eischen, a adopté les changements statutaires énoncés ci-dessous.

IV. STRUCTURE DU SYNDICAT

I.- Les organes de direction du syndicat

I.I. Le congrès national

Article 15

- 15.2. Les délégués des sections sont désignés par les comités des sections et ne peuvent ni être en même temps délégué d'une des structures énumérées à l'article 14.I. (1-4), ni être membre de la commission de surveillance.
- 15.3. Les membres du comité central et les membres des comités des circonscriptions font d'office partie des délégués nommés par les structures sous 3) et 4) de l'article 14.I.

I.3. Le comité central

Article 26

- 26.2. Font partie du comité central :

- 1) avec droit de vote :
 - le président national ;
 - le secrétaire général ;
 - les secrétaires généraux adjoints ;
 - les représentants élus des circonscriptions, des fédérations ;
 - les présidents et les secrétaires syndicaux des circonscriptions, des fédérations et des structures particulières ;
 - tous les autres secrétaires syndicaux permanents du LCGB.
- 2) avec voix consultative :
 - l'aumônier national ;
 - le responsable pour l'administration et les finances ;
 - le responsable des relations publiques ;
 - le responsable de la politique sociale ;
 - le responsable des info-centres ;
 - le ou les conseillers politiques ;
 - le président et un autre membre de la commission de surveillance ;
 - les membres cooptés par le comité central dans des cas particuliers.

Article 27

- 27.1. Le comité central, constitué de cette façon,
 - a) adopte, sur proposition du comité exécutif, l'organigramme élaboré conformément à l'article 30.I. et, le cas échéant, les changements y apportés.
 - b) élit parmi les membres non-permanents du comité exécutif au maximum trois vice-présidents.

Droits et devoirs

Article 28

- 28.14. Incompatibilité des mandats syndicaux et politiques.
 - I) Les fonctions de président national, de secrétaire général, de secrétaire général adjoint du LCGB sont incompatibles avec celle de « mandataires politiques ».
 - 2) Il faut entendre par « mandataires politiques », les membres de la Chambre des députés, les bourgmestres, les échevins, les membres des organes exécutifs des partis politiques (président, vice-président, secrétaire général, secrétaire général adjoint, trésorier), les membres du Conseil d'Etat ainsi que les membres du Parlement européen.
 - 3) Tous les salariés du LCGB sont tenus de suivre la politique syndicale définie par les organes du LCGB.
 - 4) Les personnes qui occupent une des fonctions syndicales énumérées au point I) sont libres de poser leur candidature pour un des mandats politiques visés au point 2) après avoir informé le comité exécutif du LCGB. Si elles sont élues et acceptent leur mandat politique, les personnes qui occupent une des fonctions syndicales énumérées au point I) devront démissionner immédiatement de leur fonction syndicale.
 - 5) Lorsque les personnes, qui occupent une des fonctions syndicales énumérées au point I), démissionnent de leur fonction parce qu'elles ont accepté d'occuper un poste de « mandataire politique », elles seront réaffectées à une nouvelle tâche au sein du syndicat.

- Lors de leur réaffectation, les attributions et la rémunération des personnes concernées seront revues et adaptées à la nouvelle situation compte tenu des règlements internes.
- 6) Les salariés du LCGB, qui n'occupent pas une des fonctions syndicales énumérées au point 1), et les membres du comité exécutif du LCGB, qui sont soit des membres non-permanents ou bien des personnes qui occupent une fonction d'observateur, pourront poser leur candidature pour les mandats politiques visés au point 2) et exercer un tel mandat.
 - 7) Le congé politique pour les salariés du LCGB, qui occupent un mandat politique ouvrant le droit au congé politique, est accordé suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur.
 - 8) Tous les salariés du LCGB, qui ont droit au congé politique, doivent obligatoirement communiquer en temps utile le calendrier de leurs absences et soumettre au responsable de l'administration et des finances tous les documents nécessaires pour le remboursement du congé politique.

I.3.1. Missions du comité central

Article 29

- 29.1. Le comité central se donne lui-même un règlement d'ordre intérieur. Il est assujetti aux statuts du LCGB, ainsi qu'aux décisions du congrès national et du conseil syndical. Il a pour mission :
- 1) de représenter le LCGB tant à l'intérieur qu'à l'extérieur ;
 - 2) d'exécuter les tâches et attributions politico-syndicales et d'organisation résultant des statuts et des décisions prises par les organes respectifs ;
 - 3) de veiller à l'observation des statuts et à l'assurance d'une activité confiante au sein du LCGB ;
 - 4) de prendre les décisions relatives au budget, aux bilans, à l'administration des finances et relatives aux financements des structures ;
 - 5) de fixer les cotisations par une décision prise à la majorité des trois quarts des voix des membres présents ;
 - 6) de convoquer et de préparer les congrès nationaux et les conseils syndicaux ;
 - 7) de prendre toutes les mesures et directives nécessaires à défendre les intérêts du LCGB ;
 - 8) de fixer les principes de la politique tarifaire ;
 - 9) de prendre les décisions conformément à l'article 27.1., et d'élire les autres mandataires syndicaux ;

- 10) de constater la nécessité d'embauchage de personnel ;
- 11) de fixer les règlements du LCGB.

I.4. Le comité exécutif

Article 30

- 30.1. Au plus tard 2 mois après le congrès national ordinaire, le comité exécutif se donne lui-même un organigramme définissant et répartissant, pour une période de 5 années, les tâches du secrétaire général, des secrétaires généraux adjoints et des autres membres. En cas de nécessité, il peut apporter des changements à l'organigramme au cours de la période quinquennale.
- 30.2. Le comité exécutif est composé des membres suivants avec droit de vote, à savoir :
- 1) des responsables syndicaux permanents, à savoir le président national, le secrétaire général et les secrétaires généraux adjoints ;
 - 2) des membres non-permanents, à savoir :
 - les présidents des circonscriptions ;
 - les présidents des fédérations ;
 - deux membres, élus parmi les membres des circonscriptions, des fédérations et des structures particulières et représentés au comité central.

Les vice-présidents du LCGB seront élus par le comité central parmi les membres non-permanents prémentionnés.

- 30.3. Font partie du comité exécutif avec voix consultative les membres suivants :
- l'aumônier national ;
 - le responsable pour l'administration et les finances ;
 - le responsable des relations publiques ;
 - le responsable de la politique sociale ;
 - le responsable des info-centres ;
 - le ou les conseillers politiques ;
 - les conseillers appelés à cet effet dans des cas particuliers.

Cette liste n'est pas limitative.

- 30.4. Le comité exécutif peut en outre coopter des membres en son sein et proposer des membres à coopter par le comité central. Ces membres ont voix consultative.

(N.B. Les anciens articles 30.2 à 30.6 sont maintenant les articles 30.5 à 30.9)

1.5. Le comité de coordination

Article 31

- 31.I. Le président national, les vice-présidents, le secrétaire général, les secrétaires généraux adjoints, le responsable pour l'administration et les finances et l'aumônier national constituent un comité de coordination qui se réunit selon les besoins.

Sur proposition du comité exécutif, d'autres membres peuvent être cooptés dans le comité de coordination.

Cet organe a pour mission la préparation des réunions du comité exécutif, ainsi que la coordination des tâches des divers mandataires.

3.- Les sections

3.2. Le comité de la section

Article 48

- 48.3. Le comité de la section a plus spécialement pour mission :

- I) de porter assistance aux membres, ainsi que de recruter de nouveaux membres ;

- 2) d'informer immédiatement la centrale de toute affiliation nouvelle, de démissions et de changements concernant les membres ;
- 3) d'encaisser et d'enregistrer les cotisations, ainsi que d'effectuer le décompte y relatif avec la centrale ;
- 4) d'informer, de former et d'instruire les membres, e.a. par l'organisation de conférences etc. ;
- 5) de collecter, d'élaborer et de soumettre des motions ainsi que de signaler tous les abus d'ordre professionnel sur le plan local ;
- 6) de conseiller les membres dans toutes les affaires sociales ;
- 7) de traiter des questions d'ordre politique locale et de participer activement à la vie mondaine des localités ;
- 8) d'exécuter les missions qui lui sont attribuées soit par les organes, les statuts et règlements du LCGB, soit par le comité de la circonscription et le comité exécutif ;
- 9) de coopérer et de participer au recensement et à la surveillance de nouvelles entreprises ;
- 10) de promouvoir les loisirs des membres ;
- 11) de désigner les délégués de la section pour le congrès national, le congrès de la circonscription, ainsi que les candidats pour l'élection du comité de la circonscription.

V. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

2.- La commission de surveillance

Article 64

- 64.I. La commission de surveillance se compose d'au moins six membres qui ne peuvent être ni membres du comité central, ni d'un comité de circonscription, ni d'un comité fédéral, ni d'un comité d'une structure particulière resp. d'une fédération professionnelle. Les membres de la commission de surveillance peuvent appartenir à un comité d'une section. Au cas où la commission de surveillance serait saisie d'un litige concernant une section ayant un de ses membres au comité, celui-ci ne pourra assister aux réunions concernant ce litige.
- 64.2. Chaque circonscription dispose du droit de représentation à la commission de surveillance.
- 64.3. Les membres de la commission de surveillance validés par le congrès national pour une durée de cinq années. Lorsqu'un membre quitte la commission de surveillance ou s'il est constamment absent des réunions sans excuse, le comité central validera sur proposition de la circonscription respective un nouveau membre.

Article 65

- 65.1. Missions de la commission de surveillance :
- a) elle surveille la gestion des finances et les décomptes annuels du LCGB et remet au comité central et au congrès national un rapport quant aux vérifications effectuées. La commission de surveillance est en droit d'effectuer à tout moment des vérifications.
 - b) en vue de veiller au respect des statuts, des décisions et des règlements décidés par les organes de direction, la commission de surveillance est autorisée à déléguer des représentants à toutes les réunions régionales et nationales. En plus, ses représentants ont le droit de participer à toutes les réunions et séances des sections, des circonscriptions et des fédérations et associations, ainsi qu'à tous les congrès.
 - c) conformément à l'article 5.3., la commission de surveillance siège comme première instance de recours, en cas d'exclusion de membres, ainsi que dans tous les cas litigieux relatifs à l'application des statuts et des décisions.
- 65.4. En l'absence de l'assistance prévue à l'art. 65.3., la comptabilité et la gestion des finances sont à soumettre à un contrôle externe avant chaque congrès national.

Außerordentlicher LCGB-Statutenkongress

Änderung der LCGB-Statuten

Der außerordentliche LCGB-Statutenkongress beschloss am 15. Oktober 2014 in Eischen die Anpassung nachfolgender Artikel der LCGB-Statuten.

IV. GLIEDERUNG DER GEWERKSCHAFT

I.- Die Leitungsorgane der Gewerkschaft

I.I. Der Nationalkongress

Artikel 15

- 15.2. Die Delegierten der Sektionen werden vom Sektionsvorstand bezeichnet und dürfen weder Delegierte einer, der unter Artikel 14.1. (1-4) angeführten Strukturen sein, noch der Überwachungskommission angehören.
- 15.3. Die Mitglieder des Zentralvorstandes und die Mitglieder der Bezirksvorstände gehören von Amts wegen zu den Delegierten, die von den Strukturen unter 3) und 4) des Artikels 14.1 ernannt werden.

I.3. Der Zentralvorstand

Artikel 26

- 26.2. Dem Zentralvorstand gehören an:

- 1) mit beschließender Stimme:
 - der Nationalpräsident;
 - der Generalsekretär;
 - die beigeordneten Generalsekretäre;
 - die gewählten Vertreter der Bezirke und Verbände;
 - die Präsidenten und die hauptamtlichen Gewerkschaftssekreter der Bezirke, der Verbände und der besonderen Strukturen;
 - alle anderen hauptamtlichen Gewerkschaftssekreter.
- 2) mit beratender Stimme:
 - der Nationalaufsichtsrat;
 - der Verantwortliche für die Verwaltung und die Finanzen;
 - der Verantwortliche für die Öffentlichkeitsarbeit;
 - der Verantwortliche für die Sozialpolitik;
 - der Verantwortliche der Info-Zentren;
 - der oder die politische(n) Berater;
 - der Präsident und ein weiterer Vertreter der Überwachungskommission;
 - die vom Zentralvorstand in besonderen Fällen kooptierten Mitglieder.

Artikel 27

- 27.1 Der Zentralvorstand der auf diese Weise zusammengesetzt wird,
 - a) verabschiedet auf den Vorschlag des Exekutivvorstandes hin das Organigramm, das entsprechend dem Artikel 30.1. erstellt wurde, und gegebenenfalls die Änderungen, die am Organigramm vorgenommen werden.
 - b) wählt unter den nicht ständigen Mitgliedern des Exekutivvorstandes maximal drei Vizepräsidenten.

Aufgaben und Pflichten

Artikel 28

- 28.14. Unvereinbarkeit von gewerkschaftlichen und politischen Mandaten.
 - 1) Das Mandat des Nationalpräsidenten, des Generalsekretärs, des beigeordneten Generalsekretärs des LCGB sind mit dem Mandat von „politischen Mandatsträgern“ unvereinbar.
 - 2) Unter „politischen Mandatsträgern“ sind die Mitglieder der Abgeordnetenkammer, die Bürgermeister, die Schöffen, die Mitglieder der ausführenden Organe von politischen Parteien (Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender, Generalsekretär, beigeordneter Generalsekretär, Schatzmeister), die Mitglieder des Staatsrates sowie die Mitglieder des Europaparlamentes zu verstehen.
 - 3) Alle Beschäftigten des LCGB haben sich an die Gewerkschaftspolitik, die von den Organen des LCGB festgelegt wird, zu halten.
 - 4) Diejenigen Personen, die eine der Gewerkschaftsaufgaben unter dem Punkt 1) erfüllen, dürfen sich für eines der politischen Mandate unter dem Punkt 2) bewerben, nachdem sie den Exekutivausschuss des LCGB darüber in Kenntnis gesetzt haben. Wenn sie gewählt werden und eines der politische Mandat unter dem Punkt 2) annehmen, müssen diejenigen, die eine der Gewerkschaftsaufgaben unter dem Punkt 1) erfüllen, unverzüglich von ihrem gewerkschaftlichen Mandat zurücktreten.

- 5) Wenn diejenigen Personen, die eine der Gewerkschaftsaufgaben unter dem Punkt 1) erfüllen, von ihrem Mandat zurücktreten, weil sie ein „politisches Mandat“ angenommen haben, wird ihnen eine neue Aufgabe innerhalb der Gewerkschaft zugewiesen. In diesem Zusammenhang werden die Aufgabenstellungen und die Entlohnung der Betreffenden revidiert und der neuen Situation unter Berücksichtigung der internen Reglemente angepasst.
 - 6) Die Beschäftigten des LCGB, die keine der gewerkschaftlichen Aufgaben unter Punkt 1) erfüllen und die Mitglieder des Exekutivausschusses des LCGB, die entweder nicht ständige Mitglieder oder aber Mitglieder mit Beobachterstatut sind, dürfen sich für die politischen Mandate unter dem Punkt 2) bewerben und ein derartiges Mandat ausüben.
 - 7) Die Beurlaubung wegen politischer Betätigung von Beschäftigten des LCGB, die ein politisches Mandat, das ihnen Anrecht auf Beurlaubung gibt, ausüben, wird gemäß den geltenden Gesetzesbestimmungen und Verordnungen gewährt.
 - 8) Alle Beschäftigten des LCGB, die Anrecht auf Beurlaubung wegen politischer Betätigung haben, müssen obligatorisch rechtzeitig die Zeitpunkte ihrer Abwesenheiten mitteilen und dem Verantwortlichen der Verwaltung und der Finanzabteilung sämtliche Unterlagen, die für die Entlohnung während der Beurlaubung erforderlich sind, unterbreiten.
- 6) die Einberufung sowie die Vorbereitung des Nationalkongresses und des Gewerkschaftsrates;
 - 7) alle Maßnahmen und Anordnungen zu treffen, die im Interesse des LCGB erforderlich sind;
 - 8) die Beschlussfassung über die Grundsätze der Kollektivvertragspolitik;
 - 9) Entscheidungen entsprechend Artikel 27.I. treffen und die übrigen gewerkschaftlichen Mandatsträger wählen;
 - 10) die Beschlussfassung über die Notwendigkeit von Personaleinstellungen;
 - 11) die Beschlussfassung über die Reglemente des LCGB.

I.4. Der Exekutivvorstand

Artikel 30

- 30.1. Spätestens zwei Monate nach dem ordentlichen Nationalkongress erstellt der Exekutivvorstand ein Organigramm, in dem für einen fünfjährigen Zeitraum die Aufgaben des Generalsekretärs, der beigeordneten Generalsekretäre und der übrigen Mitglieder festgelegt und aufgeteilt sind. Im Bedarfsfall kann er während dieses fünfjährigen Zeitraumes Änderungen an diesem Organigramm anbringen.
- 30.2. Der Exekutivvorstand setzt sich aus den folgenden stimmberechtigten Mitgliedern zusammen:
 - 1) den ständigen Gewerkschaftsverantwortlichen, d.h. dem Nationalpräsidenten, dem Generalsekretär und den beigeordneten Generalsekretären;
 - 2) den nicht ständigen Mitgliedern, und zwar
 - den Vorsitzenden der Bezirke,
 - den Vorsitzenden der Verbände,
 - zwei weitere Mitglieder, die unter den anderen Bezirks-, Verbands- sowie besonderen Strukturmitgliedern aus dem Zentralvorstand gewählt werden.

Die Vizepräsidenten des LCGB werden vom Zentralvorstand unter den obenerwähnten nicht ständigen Mitgliedern gewählt.

- 30.3 Zum Exekutivvorstand gehören, mit beratender Stimme, die folgenden Mitglieder:
 - der Nationalalaumonier;
 - der Verantwortliche für die Verwaltung und die Finanzen;
 - der Verantwortliche für die Öffentlichkeitsarbeit;
 - der Verantwortliche für die Sozialpolitik;
 - der Verantwortliche der Info-Zentren;
 - der oder die politische/n Berater;

- die Berater, die speziell in besonderen Fällen bestellt werden.

Diese Liste ist nicht erschöpfend.

- 30.4. Der Exekutivvorstand kann zudem Mitglieder in seinen Reihen kooptieren und Mitglieder, die vom Zentralvorstand kooptiert werden sollen, vorschlagen. Diese Mitglieder besitzen eine beratende Stimme.

(N.B. Die vorherigen Artikel 30.2 bis 30.6 sind nun Artikel 30.5 bis 30.9)

1.5. Das Koordinationskomitee

Artikel 31

- 31.1. Der Nationalpräsident, die Vizepräsidenten, der Generalsekretär, die beigeordneten Generalsekretäre, der Verantwortliche für die Verwaltung und die Finanzen sowie der Nationalaufsichtsrat bilden ein Koordinationskomitee, das je nach Bedarf zusammentritt.

Auf Vorschlag der Exekutive können weitere Mitglieder in das Koordinationskomitee berufen werden.

Diesem Gremium obliegen die Vorbereitung der Sitzungen des Exekutivvorstandes, sowie die Koordinierung der den einzelnen Mandatsträgern zufallenden Aufgaben.

V. BESONDERE BESTIMMUNGEN

2.- Die Überwachungskommission

Artikel 64

- 64.1. Die Überwachungskommission setzt sich aus mindestens sechs Mitgliedern zusammen, die weder Mitglieder des Zentralvorstandes noch eines Bezirksvorstandes, eines Verbandsvorstandes, eines Vorstandes einer besonderen Struktur, bzw. eines Fachverbandes sein dürfen. Die Mitglieder der Überwachungskommission dürfen einem Sektionsvorstand angehören. Falls die Überwachungskommission mit einem Streitfall mit Bezug auf eine Sektion, von der eines ihrer Mitglieder im Vorstand sitzt, befasst ist, darf dieses Mitglied nicht an den Sitzungen, in denen es um diesen Streitfall geht, teilnehmen.
- 64.2. Jeder Bezirk hat das Recht, in der Überwachungskommission vertreten zu sein.
- 64.3. Die Mitglieder der Überwachungskommission werden vom Nationalkongress für eine Dauer von fünf Jahren bestätigt. Wenn ein Mitglied die Überwachungskommission verlässt oder ständig unentschuldigt abwesend ist, bestätigt der Zentralvorstand ein vom jeweiligen Bezirk vorgeschlagenes neues Mitglied.

Artikel 65

- 65.1. Die Aufgaben der Überwachungskommission:

- a) die Überwachungskommission überwacht die Finanzführung und die Jahresabrechnung des LCGB und erstattet dem Zentralvorstand und dem Nationalkongress über die vorgenommenen Prüfungen Bericht. Die Überwachungskommission ist berechtigt, jederzeit Revisionen vorzunehmen.
- b) zwecks Überwachung der Ausführung der Statuten und der von den Leitungsorganen gefassten Beschlüsse und Reglemente kann die Überwachungskommission zu allen Sitzungen lokaler, regionaler und nationaler Gremien, Delegierte entsenden. Außerdem sind sie befugt, an sämtlichen Versammlungen und Sitzungen, der jeweiligen Sektionen, Bezirke und Verbände, sowie an allen Kongressen teilzunehmen.
- c) beim Ausschluss von Mitgliedern sowie in allen strittigen Fällen in Bezug auf die Einhaltung der Statuten und Beschlüsse fungiert die Überwachungskommission gemäß Art. 5.3. als erste Rekursinstanz.

- 65.4. In Ermangelung der Unterstützung, die unter dem Artikel 65.3 vorgesehen ist, sind die Buchhaltung und die Finanzverwaltung vor jedem Nationalkongress einer externen Kontrolle zu unterbreiten.



Robert FORNIERI

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

Tripartite sidérurgie

Réunion du comité de suivi des effectifs et des investissements dans le cadre de la tripartite Lux 2016

Le LCGB tient à informer les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise qu'à l'issue de la réunion de la Tripartite sidérurgique du 30 septembre 2014, les accords sociaux du plan Lux 2016 seront respectés et poursuivis. Dans le même contexte, le gouvernement a confirmé officiellement la préretraite ajustement avec départ au 1^{er} janvier pour l'année de naissance 1958.

Concernant les investissements, le comité de suivi a pu constater qu'ArcelorMittal a respecté ces engagements pris dans le cadre de l'accord Lux 2016.

Au sujet du plan de compétitivité des sites de production luxembourgeois, ayant pour but une diminution substantielle des coûts de ces sites et comprenant trois volets, notamment industriel, politique et social, le LCGB a demandé un bilan de situation des gains réalisés sur ces trois volets jusqu'à ce jour. Les précisions à ce propos seront présentées lors d'une prochaine réunion.

Les délégués du LCGB-SESM resteront fidèles à leur principe de base qui est la défense des intérêts de tous les salariés.



Stahltripartite

Versammlung des Begleitausschusses für Mitglieder und Investitionen im Rahmen der Tripartite Lux 2016

Der LCGB möchte die Arbeitnehmer der Stahlindustrie in Luxemburg auf die Versammlung der Stahltripartite vom 30. September 2014 hin darüber informieren, dass die Sozialpläne Lux 2016 respektiert und weiterverfolgt werden. Die Regierung hat in dem Zusammenhang den Anpassungsruhestand zum 1. Januar für den Jahrgang 1958 öffentlich bestätigt.

Was die Investitionen anbelangt, hat der Begleitausschuss feststellen können, dass ArcelorMittal seine Verpflichtungen im Rahmen der Vereinbarung Lux 2016 eingehalten hat.

Der Plan zur Wettbewerbsfähigkeit der Produktionsstätten in Luxemburg, der auf eine Kostensenkung auf drei Ebenen betreffend Produktion, Management und Arbeitskraft abzielt, hat der LCGB eine Bilanz der erzielten Gewinne in den drei Bereichen gefordert. Die Details sollen in einer nächsten Sitzung vorgebracht werden.

Die Delegierten des LCGB-SESM bleiben ihrem Grundprinzip der Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen treu.

Affirmations du dirigeant de la société Reckinger au sujet de la faillite Thermolux

Le LCGB ne fait pas de politique syndicale au détriment des salariés

En juillet 2014, le LCGB a manifesté son désaccord par rapport aux affirmations faites dans les médias par Monsieur Michel RECKINGER, dirigeant de la société Reckinger Alfred S.A., au sujet de l'attitude des syndicats dans le cadre de la faillite Thermolux.

A ce sujet, le LCGB a tenu à préciser qu'il est bien conscient des frais et des conséquences d'une faillite pour la collectivité, mais bien plus encore pour les salariés concernés. C'est une des raisons pourquoi le LCGB œuvre depuis quelques années déjà pour une plus grande sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé et tout particulièrement des salariés victimes d'une faillite.

Pour mémoire, le LCGB propose un modèle qui vise la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans des secteurs à homogénéité élevée (p.ex. artisanat, construction, banques et assurances, etc.). Le but de ce modèle étant d'éviter que les salariés victimes d'une faillite tombent durablement au chômage et de leur proposer une alternative qui leur permet de rester employés respectivement de continuer à exercer une occupation sensée et décente.

La politique syndicale du LCGB met l'Homme au centre de son action. L'Homme étant à la base de la collectivité, il est notre devoir de trouver des solutions appropriées qui permettent d'éviter une montée sans cesse du chômage et de garantir la sauvegarde de l'existence des salariés et de leur famille. Ceci aussi bien dans l'intérêt de la collectivité et de la personne concernée directement par une perte d'emploi.

Les faits évoqués dans les médias ne reflètent nullement la politique syndicale menée par le LCGB.



Marcel GOEREND

Secrétaire général adjoint
Industrie, PME
mgoerend@lgb.lu



Sammy MULLER

Industrie
smuller@lgb.lu

Behauptungen des Leiters des Unternehmens Reckinger zum Thermolux-Konkurs

Der LCGB betreibt keine Gewerkschaftspolitik zu Lasten der Arbeitnehmer

Im Juli 2014 hat der LCGB seine Ablehnung gegenüber den Behauptungen in den Medien, die Herr Michel RECKINGER, Leiter des Unternehmens Reckinger Alfred S.A., über die Haltung der Gewerkschaften im Zusammenhang mit dem Konkurs des Unternehmens Thermolux gemacht hat, geäußert.

Diesbezüglich hat der LCGB klarstellen wollen, dass er sich der Kosten und Konsequenzen eines Konkurses für das Unternehmen wohl bewusst ist sowie der Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer. Deshalb setzt der LCGB sich seit mehreren Jahren schon für eine bessere Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors, insbesondere der Arbeitnehmer, die Opfer eines Konkurses werden, ein.

Zum Hintergrund: Der LCGB schlägt ein Modell zur Einrichtung von Strukturen zur „Verwaltung von Arbeitskräfteüberschüssen“ vor, die mit der „Cellule de Reclassement“ (CDR) in sehr homogenen Sparten (zum Beispiel Handwerk, Bauwesen, Banken und Versicherungen, usw.), vergleichbar sind, ein. Mit diesem Modell soll vermieden werden, dass Arbeitnehmer, die einem Konkurs zum Opfer fallen, nicht in Langzeitarbeitslosigkeit fallen, sondern ihnen eine Alternative geboten wird, beschäftigt zu bleiben bzw. weiterhin eine vernünftige und würdige Beschäftigung auszuüben.

Die Gewerkschaftspolitik des LCGB setzt den Menschen in den Mittelpunkt. Da der Mensch die Basis der Gemeinschaft bildet, müssen wir angemessene Lösungen finden, die eine unaufhörliche Zunahme der Arbeitslosenzahlen verhindern und die Existenz der Beschäftigten und deren Familie absichern. Dies liegt ebenfalls im Interesse der Gemeinschaft und derjenigen, die direkt von einem Arbeitsplatzverlust betroffen sind.

Die in den Medien erwähnten Umstände spiegeln keineswegs die Gewerkschaftspolitik des LCGB wieder.





Nouvelle convention collective approuvée avec une forte majorité

Le 17 septembre 2014, les syndicats LCGB et OGBL ont organisé une réunion du personnel au Centre polyvalent Gaston Stein à Junglinster afin d'informer le personnel d'Enovos sur les différents points évoqués au cours des négociations de la convention collective.

Au bout de deux ans de négociations, par moment très difficiles, un accord a désormais été trouvé et prévoit notamment :

- une durée d'application de 3 ans du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015 ;
- une augmentation de salaire linéaire à partir de janvier 2014 ;
- une participation des employés au bénéfice de l'entreprise sur base annuelle à partir de 2013 et les années successives ;
- le regroupement de différentes allocations familiales dans une assurance de maladie supplémentaire intégrale pour les employés et leur famille ;
- une compensation en restauration pour les employés qui ne peuvent pas profiter de la cantine interne.

Le personnel d'Enovos s'est prononcé à huis clos majoritairement avec 80,07 % des votes sur 578 personnes inscrites en faveur de l'adoption des résultats des négociations et a donné le feu vert aux syndicats pour la signature de la convention collective sur une période de 3 ans (2013-2015), en concertation avec leurs délégations respectives.



Neuer Kollektivvertrag mit großer Mehrheit angenommen

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben am 17. September 2014 eine Personalversammlung im Gemeindezentrum Gaston Stein in Junglinster einberufen, um das Personal von Enovos über die verschiedenen Punkte der Kollektivvertragsverhandlungen zu informieren.

Nach fast zwei Jahren, teilweise sehr schwierigen Verhandlungen, sieht das nun vorliegende Abkommen folgendes vor:

- eine Laufzeit von 3 Jahren, vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015;
- eine lineare Gehaltserhöhung ab Januar 2014;
- eine jährliche Beteiligung der Angestellten am Gewinn des Unternehmens ab dem Jahr 2013 und gültig für die darauf folgenden Jahre;
- eine Umwandlung verschiedener Familienzulagen in eine umfassende Zusatzkrankenversicherung, sowohl für die Angestellten als auch für ihre Familien;
- einen Ausgleich für alle Angestellten, die die Betriebskantine nicht nutzen können.

Das Personal von Enovos sprach sich in geheimer Abstimmung mit großer Mehrheit, 80,07 % von 578 eingeschriebenen Wählern, für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus und gab den Gewerkschaften grünes Licht, um den neuen Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren (2013-2015), nach Rücksprache mit ihren jeweiligen Gremien, zu unterschreiben.



Réunion de l'équipe d'entreprise du LCGB à Orscholz

Les membres du LCGB de l'entreprise HUSKY Injection Molding Systems, établie à Dudelange, se sont rencontrés le 27 juin 2014 à Orscholz, Sarre pour un échange.

Carlo WAGENER, secrétaire syndical du LCGB, a tenu une présentation sur la préretraite au Grand-Duché. Celle-ci a été suivie d'un tour de table avec des questions-réponses.

Treffen der LCGB Betriebsmannschaft in Orscholz

Am 27. Juni 2014 trafen sich die LCGB-Mitglieder des in Düdelingen ansässigen Betriebs HUSKY Injection Molding Systems zu einem Austausch in Orscholz, Saarland.

Der LCGB-Gewerkschaftssekretär Carlo WAGENER hielt einen Vortrag über den Vorruhestand in Luxemburg. Anschließend fand eine allgemeine Fragerunde statt.



Lehnkering Shipping Lux S.A.

Kollektivvertrag für Matrosen, Steuerleute und Kapitäne

Der Personalausschuss der Lehnkering unter der Leitung von Präsident Klaus BREMER, Konzernbetriebsratsvertreter Icke WOLF und Sicherheitsdelegierten Michael WOLLENWEBER, traf sich kürzlich zu einem Arbeitstreffen mit dem LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY, LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretär Jean Paul BAUDOT zwecks Austausch und Festlegung des zukünftigen gewerkschaftlichen Arbeitsprogrammes.

Ein freundschaftliches Treffen an dem insbesondere die Schwierigkeiten der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages thematisiert wurden. Ein Sozialkonflikt konnte vermieden werden trotz der an den Verfahren gescheiterten Verhandlungen.

Nachdem das Schlichtungsamt im Juli 2014 miteinbezogen wurde und nachdem mehrere Sitzungen stattfanden, konnte ein für alle Vertragsparteien zufriedenstellendes Verhandlungsergebnis erarbeitet werden.

In der letzten von mehreren angekündigten Personal Infoversammlungen im Zusammenhang der Erneuerung des Kollektivvertrages, standen der LCGB und die Delegierten den anwesenden Matrosen, Steuerleuten und Kapitäne der Lehnkering bezüglich verschiedener Aspekte des Kollektivvertrages Rede und Antwort!

Es zeigte sich dass die Belegschaft unmissverständlich hinter dem Personalausschuss und dem LCGB steht.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY beglückwünschte die LCGB Verhandlungskommission für Ihre Ausdauer und Ihr konsequentes Auftreten in diesen Verhandlungen, insbesondere für die Fortschritte in Bezug auf die Ergebnisse im Bereich der Arbeitsplatz- sowie Besitzstandgarantien und dies im Interesse der Lehnkering Belegschaft. Besonders erfreut zeigte er sich auch über den Zulauf von neuen Mitgliedern. Diesbezüglich wurde ein neues Arbeitsprogramm ausgearbeitet, um die Betreuung der Mitglieder zu garantieren.



Jean-Paul BAUDOT

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



v.r.n.l.: Jean Paul BAUDOT, Klaus BREMER, Patrick DURY, Michael WOLLENWEBER, Francis LOMEL, Icke WOLF.



– Services S.A.

Les négociations collectives ont échoué

Depuis deux ans, le LCGB ensemble avec l'OGBL essaient de négocier une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les salarié-e-s d'ACL-Services. Les discussions se sont surtout focalisées sur les grilles de salaire.

Au cours des dernières années, la direction a procédé à un démantèlement insidieux des structures de salaire prévues dans la convention collective. Certains employés accusent entretemps une perte de salaire s'élevant jusqu'à 200 € brut par mois. Pendant les négociations, les syndicats ont critiqué cette anomalie et ont demandé qu'elle soit rectifiée, mais jusqu'à ce jour la direction refuse.

Par conséquent, les syndicats n'avaient plus d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation. Une première réunion a été fixée au 9 octobre 2014.

Jusqu'à ce jour, les syndicats n'ont toujours pas reçu de réponses concrètes concernant les économies que l'ACL a pu réalisé en baissant les salaires.

D'autres questions restent également sans réponses, notamment :

- Combien d'argent a été injecté pendant deux ans dans le projet « YellowCab » (taxis jaunes) et est-ce qu'il n'aurait pas mieux valu investir cet argent dans les salariés et ce faisant dans les services offerts aux membres de l'ACL ?
- Combien d'argent a été dépensé pour un entraîneur de fitness, qui a surtout fait du jogging à travers Bertrange avec quelques membres de la direction ?
- Pourquoi la flotte de voitures de service pour les responsables de l'ACL a-t-elle été considérablement augmentée au cours des dernières années et quelle somme d'argent a été investie pour le faire ?
- Quid des rumeurs relayées dans la presse quotidienne : « ... de grandes sommes d'argent, qui ont été investies quelque part, ou faudrait-il plutôt dire qui ont été « perdues » quelque part, avec les façons de procéder peu orthodoxes de supérieurs hiérarchiques » (Tageblatt, 06/08/2014) ?

Les deux syndicats LCGB et OGBL n'acceptent pas que les salariés de l'ACL soient les victimes et qu'ils continuent à subir d'importantes baisses de salaire.

Nous espérons que la direction revoit enfin sa position et qu'elle prend ses responsabilités envers les employés. Dans le cas contraire, les syndicats se voient dans l'obligation d'utiliser tous les moyens en leur pouvoir, ce qui aboutirait inévitablement dans un conflit social.

Kollektivvertragsverhandlungen gescheitert

Seit rund zwei Jahren versucht der LCGB und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des ACL-Services auszuhandeln, wobei der Schwerpunkt der Gespräche auf den Gehältertabellen liegt.

Die Direktion hat in den letzten Jahren einen schleichenden Abbau der kollektivvertraglichen Gehälterbestimmungen eingeführt, der in der Zwischenzeit für einzelne Angestellte eine monatliche Lohneinbuße von bis zu 200 € brutto darstellt. Obwohl die Gewerkschaften die Direktion auf diesen Missstand aufmerksam machten und während den Verhandlungen eine Berichtigung forderten, ist die Direktion bis heute nicht hierzu bereit.

Somit blieb den Gewerkschaften keine andere Möglichkeit als sich an das nationale Schllichtungsamt zu wenden. Eine erste Sitzung wurde für den 9. Oktober 2014 festgelegt.

Bis heute warten die Gewerkschaften noch immer auf konkrete Antworten betreffend der Einsparungen, die der ACL durch das Auszahlen zu niedriger Gehälter, verbuchen konnte.

Weitere Fragen wurden bis heute nicht beantwortet, unter anderem:

- Wieviel Geld wurde während zwei Jahren in das Projekt „YellowCab“ (gelbe Taxis) gepumpt und wäre dieses Geld nicht besser in die Mitarbeiter investiert worden und somit in die Dienstleistungen für die ACL-Mitglieder?
- Wieviel Geld wurde in einen Fitnesstrainer investiert, der größtenteils mit ein paar Direktionsmitgliedern durch Bartragen joggte?
- Warum wurde die Flotte von Dienstwagen für Verantwortliche des ACL in den vergangenen Jahren erheblich aufgestockt, und welcher Betrag wurde hier investiert?
- Stimmen die Gerüchte, die in der Tagespresse zu lesen waren „... große Summen an Geld, die irgendwo investiert wurden, oder sollte man sagen, irgendwo „verloren“ gingen, mit unorthodoxen Vorgehensweisen von hierarchisch Hochgestellten, ...“ (Tageblatt, 06/08/2014)?

Die beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL werden es nicht hinnehmen, dass die ACL-Mitarbeiter die Leidtragenden sind und bei ihren Gehältern weiterhin wesentliche Einbußen erfahren.

Wir hoffen, dass die Direktion sich endlich eines Besseren besinnt und ihre Verantwortung gegenüber den Angestellten übernimmt. Sollte dies nicht der Fall sein, so sehen sich die Gewerkschaften dazu gezwungen alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen, was unweigerlich in einem Sozialkonflikt enden wird.

Le LCGB a été présent lors de la fête d'été 2014

Le 18 juillet 2014, l'assistante syndicale du LCGB, Liliana BENTO et le secrétaire syndical du LCGB, Jean-Paul BAUDOT, responsables pour les secteurs de la construction et de l'artisanat, ainsi que le président de la section portugaise du LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO, ont participé à la fête d'été de l'entreprise LuxTP.

Ils ont profité des grands moments de convivialité avec les membres de la délégation du personnel.



Teilnahme des LCGB am Sommerfest 2014

Am 18. Juli 2014 nahmen die Gewerkschaftsassistentin, Liliana BENTO, und der Gewerkschaftssekretär des Bau- und Handwerkswesens, Jean-Paul BAUDOT, sowie der Präsident der portugiesischen Sektion des LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO, am Sommerfest des Unternehmens LuxTP teil.

Sie genossen dieses gemütliche Treffen mit den Mitgliedern der Personalvertretung.



Construction

Congé collectif d'hiver 2014-2015

Le congé collectif officiel d'hiver est de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre 2014 et 1^{er} janvier 2015.
Pour l'année 2014-2015, le congé collectif officiel d'hiver est fixé comme suit :

du 20 décembre 2014 au 7 janvier 2015 inclus

Les 2 jours de congé restants sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars 2015.

Baugewerbe

Kollektivurlaub für den Winter 2014-2015

Der offizielle Kollektivurlaub beläuft sich auf 10 Werkstage, einschließlich der Feiertage des 25. und 26. Dezembers 2014 sowie dem 1. Januar 2015. Für das Jahr 2014-2015 wurde der Kollektivurlaub wie folgt festgelegt:

vom 20. Dezember 2014 bis einschliesslich zum 7. Januar 2015

Die beiden verbleibenden 2 Urlaubstage können bis zum 31. März 2015 nach Wunsch des Arbeitnehmers genommen werden.

Construção

Férias colectivas oficiais de inverno 2014-2015

As férias colectivas oficiais de Inverno são de 10 dias úteis, acrescidas dos dias feriados de 25 e 26 de Dezembro 2014 e do dia 1 de Janeiro 2015 seguinte. Para o ano 2014-2015, as férias colectivas oficiais de Inverno foram fixadas nas seguintes datas:

de 20 de Dezembro de 2014 a 7 de Janeiro de 2015 inclusivé

Os restantes 2 dias de férias serão gozados de acordo com a conveniência do trabalhador até ao dia 31 de Março de 2015.

Rinnen Constructions

Le LCGB a rencontré le directeur

Le 26 août 2014, le président du comité de la fédération LCGB-Construction et Artisanat, Willy PITOU, le chargé de missions du LCGB, Jean-Paul BAUDOT et l'assistante syndicale Liliana BENTO se sont réunis avec le président de la délégation du personnel de la société Rinnen Constructions, Miguel ANTUNES PEREIRA et l'entrepreneur Bob RINNEN.

Lors de la réunion de travail un tour de table a été fait sur plusieurs aspects de la convention collective dont son évolution future possible, ainsi de certains aléas à améliorer au niveau du système de formation actuel pour les carrières et la sécurité.

La discussion s'est également portée sur la situation difficile dans le secteur de la construction, des problématiques des soumissions et du volet social souvent négligé dans beaucoup de soumissions gagnantes. De même, le tour de table a aussi permis un échange de vues sur de nouvelles façons d'agir de certains acteurs dans le secteur, qui favorisent la concurrence déloyale mais qui restent à être détectés et réprimandés par les instances de contrôle et banni par les instances politiques par le biais des réglementations adéquats.



Nouvelle brochure du LCGB Bâtiment et Génie civil : Carrière minima

Le LCGB a publié une nouvelle brochure à destination des salariés de la construction et du génie civil. L'objectif de cette brochure consiste à fournir aux délégués, militants et membres du LCGB un guide pratique pour faciliter les démarches dans l'évolution des carrières et dans la définition des droits en fonction de la classification des salariés du secteur.

La brochure du LCGB est disponible en langue française dans les bureaux INFO-CENTER du LCGB et sur Internet à l'adresse www.lcgb.lu ! Veuillez noter que la publication d'une version portugaise et allemande est déjà prévue.

Neue LCGB-Broschüre

Baugewerbe und Bauingenieurwesen : Mindestkarrieren

Der LCGB hat eine neue Broschüre für die Arbeitnehmer im Baugewerbe und Bauingenieurwesen veröffentlicht. Diese Broschüre hat zum Ziel den Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB als praktischer Ratgeber zu dienen in allen Fragen rund um den Verlauf der Berufslaufbahnen und ihrer Rechte im Bereich der Klassifizierung der Arbeitnehmer der Baubranche.

Die LCGB-Broschüre ist in französischer Sprache in den LCGB INFO-CENTER Büros erhältlich und im Internet unter der Adresse www.lcgb.lu. Wir möchten auch darauf hinweisen, dass die Veröffentlichung einer deutschsprachigen und portugiesischen Fassung bereits geplant ist.



Nova brochura do LCGB

Construção Civil : Carreira profissional

O LCGB publicou uma nova brochura destinada aos trabalhadores da construção civil. A finalidade desta brochura consiste em fornecer aos delegados do pessoal, militantes e membros do LCGB um guia prático para facilitar a compreensão das etapas de desenvolvimento e evolução das carreiras profissionais e a definição dos direitos dos trabalhadores do sector da construção civil em função da sua classificação.

A brochura do LCGB encontra-se disponível em língua francesa nos locais de atendimento do INFO-CENTER do LCGB e na Internet em www.lcgb.lu! Está já prevista uma publicação em versão portuguesa e em versão alemã.

Rinnen Bau

Der LCGB traf den Direktor

Am 26. August 2014 traten der Vorsitzende des LCGB-Fachverbandes Bau und Handwerk, Willy PITOU, der LCGB-Beauftragte, Jean-Paul BAUDOT, und Gewerkschaftsassistentin Liliana BENTO mit dem Vorsitzenden der Personalvertretung des Unternehmens Rinnen Bau, Miguel ANTUNES PEREIRA und dem Unternehmer Bob RINNEN zusammen.

Bei dieser Arbeitssitzung wurde eine Bestandsaufnahme mehrerer Punkte des Kollektivabkommens und dessen möglicher Weiterentwicklung sowie von bestimmten verbessерungsbedürftigen Punkten im derzeitigen Ausbildungssystem für Steinbrüche und die Sicherheit am Arbeitsplatz gemacht.

Das Gespräch bezog sich ferner auf die schwierige Situation im Bauwesen, die Problematik bei Ausschreibungen und den sozialen Aspekt, der häufig bei Ausschreibungen beziehungsweise neuen Aufträgen vernachlässigt wird. Die Gesprächsrunde ermöglichte ebenfalls einen Gedankenaustausch über die neue Vorgehensweise bestimmter Akteure, die in der Bauindustrie, unlauteren Wettbewerb betreiben, jedoch dazu von den Kontrollinstanzen erfasst und geahndet sowie von den politischen Instanzen durch entsprechende Vorschriften verhindert werden müssen.

Remerciements de plusieurs membres du LCGB-SESF pour leur engagement

À l'issue du comité exécutif LCGB-SESF de ce jour, Isabelle DAVID, déléguée permanente à RBC ITS, Philippe LEJEUNE, délégué permanent à BNP Paribas Securities Services et Benoît MIGEAUX, délégué permanent à la Banque Internationale à Luxembourg et secrétaire général du LCGB-SESF, ont été remerciés pour leur engagement syndical au sein de leur entreprise.



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

Lob und Dank für das Engagement mehrer LCGB-SESF-Mitglieder

Anlässlich des LCGB-SESF-Exekutivkomitees wurde Isabelle DAVID, freigestellte Delegierte bei RBC ITS, Philippe LEJEUNE, freigestellter Delegierter bei BNP Paribas Securities Services und Benoît MIGEAUX, freigestellter Delegierter bei der Banque Internationale in Luxemburg und LCGB-SESF-Generalsekretär für ihr gewerkschaftliches Engagement in den jeweiligen Strukturen gedankt.



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

Journée de formation des délégués du LCGB-SESF

Le 18 juin 2014, le LCGB-SESF a organisé, en collaboration avec la Chambre des Salariés, une formation à destination de ses délégués sur le thème : « Rôle et missions du délégué à l'égalité ».

Cette formation a permis aux délégués présents de se familiariser avec la loi sur la délégation du personnel et plus particulièrement sur les missions et attributions spécifiques en matière de défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins dans l'entreprise.

Une partie de la formation a été consacrée aux initiatives et actions positives pouvant être mises en place au sein des entreprises pour promouvoir et veiller à l'égalité des chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et à la formation, de rémunération, de conditions de travail, etc.

Weiterbildungstag für die Delegierten des LCGB-SESF

Am 18. Juni 2014 hielt der LCGB-SESF in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerkammer eine Weiterbildung ihrer Delegierten zum Thema „Die Rolle und die Aufgabenstellungen des Delegierten für Chancengleichheit“ ab.

Diese Fortbildung ermöglichte den anwesenden Delegierten, sich mit dem Personaldelegationsgesetz und insbesondere mit den spezifischen Aufgabenstellungen und Zuständigkeiten auf dem Gebiet der Behandlungsgleichheit von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Betrieb vertraut zu machen.

Ein Teil der Weiterbildung war den Initiativen und positiven Aktionen gewidmet, die innerhalb der Unternehmen zur Förderung und Aufrechterhaltung der Chancengleichheit und der gleichen Behandlung beim Arbeitsplatzverwerb und beim Zugang zu Aus- und Fortbildung, bei der Entlohnung, den Arbeitsbedingungen usw. eingeführt werden können.





BNP Paribas, UNI finance et ses affiliés signent un accord pour booster l'égalité femmes-hommes en Europe

Le 16 septembre 2014 à Paris, BNP Paribas, en la personne de son directeur des ressources humaines du groupe, Yves MARTRENCHAR et UNI Finance, représenté par Elise BUCKLE et Sébastien BUSIRIS, Gabriel DI LETIZIA, le secrétaire du Comité européen, une délégation des membres du bureau et la FECEC ont signé une charte sociale européenne « Egalité professionnelle » qui s'appliquera dans toute l'Europe au sein du groupe BNP Paribas à compter de septembre 2014 et ce, pour une durée de trois ans.

Cette Charte est le fruit de plusieurs mois de travaux entre direction, Comité européen et syndicats européens. Ce texte avait reçu, fin juin à l'unanimité, l'aval du Comité européen. Elle définit un certain nombre de principes et d'objectifs pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein du groupe BNP Paribas.

L'accord signé n'a avant tout pas vocation à se substituer aux législations et accords collectifs nationaux ou d'entreprise, mais a pour principal objectif de développer le dialogue social au niveau européen. « Cet accord est particulièrement innovant et pourra servir d'exemple pour d'autres multinationales présentes en Europe », explique Gabriel DI LETIZIA, président du LCGB-SESF et membre du comité européen de BNP Paribas.

Au travers de cet accord, BNP Paribas s'engage à :

- **Garantir l'égalité des chances dans la gestion de carrière**
 - Au niveau du recrutement,
 - Au niveau de la promotion professionnelle,
 - Au niveau de l'accès à la formation professionnelle.
- **Poursuivre l'égalité salariale entre femmes et hommes**
 - Gestion des écarts éventuels,
 - Attention portée aux périodes de maternité.
- **Contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**
 - Dispositions relatives à la maternité, la parentalité et l'adoption,
 - Dispositions sur le temps partiel.
- **Encourager les réseaux de femmes (notamment MixCity et Diversity Officers)**
- **Promouvoir la mixité des représentants du personnel**

Cet accord est le deuxième volet, d'une Charte sociale européenne signée en 2012 à BNP Paribas. Les syndicats européens veilleront à la mise en œuvre de cet accord à travers des réunions de suivi régulières avec la direction de l'entreprise.

BNP Paribas, UNI Finance und die an sie angeschlossenen Einrichtungen unterzeichnen ein Chancengleichheitsabkommen für Europa

Am 16. September 2014 haben in Paris, BNP Paribas, vertreten durch Yves MARTRENCHAR, Personalleiter und UNI Finance, vertreten von Elise BUCKLE und Sébastien BUSIRIS, Gabriel DI LETIZIA, Schriftführer des europäischen Ausschusses, eine Delegation der Büromitglieder und die FECEC eine europäische Sozialcharta über „berufliche Chancengleichheit“, die in ganz Europa innerhalb der Gruppe BNP Paribas ab September 2014 für eine dreijährige Laufzeit Anwendung finden wird, unterzeichnet.

Diese Charta ist das Ergebnis mehrerer Monate Arbeit der Direktion, des europäischen Ausschusses und der europäischen Gewerkschaften. Der Text wurde Ende Juni einstimmig vom europäischen Ausschuss abgesegnet. In ihm sind eine Reihe Grundsätze und Zielsetzungen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit innerhalb der Gruppe BNP Paribas festgelegt.

Das unterzeichnete Abkommen soll nicht an die Stelle von Landesgesetzen und nationalen oder betrieblichen Kollektivabkommen treten, sondern verfolgt als Hauptziel die Entfaltung des Sozialdialogs auf europäischer Ebene. „Dieses Abkommen ist besonders innovativ und kann als Modell und Beispiel für andere multinationale Unternehmen in Europa dienen“, so Gabriel DI LETIZIA, Präsident des LCGB-SESF und Mitglied des europäischen Ausschusses von BNP Paribas.

Mit diesem Abkommen verpflichtet BNP Paribas sich zu den nachstehenden Zielen:

- **Gewährleistung der Chancengleichheit bei der Laufbahnsteuerung**
 - bei der Einstellung,
 - bei den beruflichen Aufstiegmöglichkeiten,
 - beim Zugang zur beruflichen Aus- und Fortbildung.
- **Wahrung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen**
 - Handhabung eventueller Abweichungen,
 - Aufmerksamkeit bei Mutterschaftszeiten.
- **Beitrag zu einem besseren Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben**
 - Bestimmungen bezüglich der Mutterschaft, Elternschaft und Adoption,
 - Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung.
- **Ermutigung von Frauennetzwerken (u.a. MixCity und Diversity Officers)**
- **Förderung eines Mix in den Personalvertretungen**

Dieses Abkommen ist der zweite Teil einer europäischen Sozialcharta, die 2012 bei BNP Paribas unterzeichnet worden war. Die europäischen Gewerkschaften wachen über die Umsetzung des Abkommens durch regelmäßige Sitzungen mit der Unternehmensleitung.

Signature d'un plan social

Le 31 juillet 2014, les représentants du personnel de l'entreprise, les syndicats LCGB-SESF, OGBL-SBA et ALEBA ainsi que la direction de HSBC Securities Services Luxembourg S.A. se sont mis d'accord sur les modalités d'un plan social.

Au terme des 15 jours de négociation, le nombre de salariés concernés par le licenciement collectif a pu être réduit de 38, principalement grâce à des mesures de redéploiement interne. Par ailleurs, les initiatives continuent afin de réduire davantage ce nombre.

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

Le suivi de la mise en œuvre du plan social se fera au travers d'une commission paritaire. Les représentants du personnel et les syndicats restent toutefois vigilants quant aux conséquences du plan social sur la charge de travail des autres salariés de l'entreprise.

Entrevue entre le LCGB-SESF et l'ABBL

Ce vendredi 3 octobre 2014, un échange de vue a eu lieu entre une délégation du LCGB-SESF et de l'ABBL représentée par Yves MAAS, Président, Serge De CILLIA, Chief Executive Officer et Danièle HAUSTGEN, Relations sociales.

A cette occasion, les évolutions récentes, la situation de l'emploi ainsi que les enjeux auxquels est confrontée la Place financière ont été discutés.

Les contraintes et les coûts liés à la mise en conformité par rapport aux nouvelles obligations réglementaires, les conséquences de l'échange automatique de renseignements en matière fiscale ainsi que celles de l'Union bancaire, l'évolution de la clientèle et de ses attentes, les efforts pour développer des nouvelles niches et attirer de nouveaux opérateurs à Luxembourg, la nécessité d'avoir une politique de formation (continue et de réorientation) adaptée, l'importance de l'anticipation des restructurations, etc. sont autant de thèmes qui ont pu être abordés lors de la réunion.

Unterredung zwischen dem LCGB-SESF und dem ABBL

Am Freitag, den 3. Oktober 2014, fand ein Meinungsaustausch zwischen einer Delegation des LCGB-SESF und dem ABBL, vertreten durch den Präsidenten Yves MAAS, den Chief Executive Officer Serge De CILLIA sowie die Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit, Danièle HAUSTGEN, statt

Bei dieser Gelegenheit wurden die jüngsten Entwicklungen, die Beschäftigungslage sowie die Herausforderungen, die sich dem Finanzplatz stellen, erörtert.

Die Einschränkungen und Kosten im Zuge der Übereinstimmung mit den neuen Vorschriften und Verpflichtungen, die Konsequenzen des automatischen Informationsaustauschs in steuerlichen Angelegenheiten sowie die Bankenunion, die Entwicklung der Kundschaft und deren Erwartungen, die Bemühungen um die Entwicklung neuer Marktnischen und die Werbung um neue Akteure in Luxemburg, die Notwendigkeit einer adäquaten Ausbildungspolitik (Fortbildung und Umorientierung), die wichtige Voraussicht im Rahmen von Umstrukturierungen gehörten zu den besprochenen Themen dieser Sitzung.





Paul DE ARAUJO

Commerce, Agroalimentaire
Alimentation, Restauration
pderaraujo@lcgb.lu



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lcgb.lu



Sandy STRICHARTZ

Commerce, Stations d'essence
sstrichartz@lcgb.lu

LCGB-Services et Commerce

Réunion du comité fédéral

Le 9 septembre 2014, les membres du Comité fédéral « Services et Commerce » se sont réunis à la centrale du LCGB pour leur réunion de travail mensuelle.

À l'ordre du jour figurait l'élection du vice-président pour le comité, la désignation des délégués au Congrès des statuts, une discussion ouverte sur l'indexation des salaires et des propositions de nouvelles formes de communication entre les membres du comité.

Deux candidats au poste de vice-président ont finalement été votés à l'unanimité des membres afin de mieux représenter la fédération au niveau des secteurs « Services et Commerce ». Les deux vice-présidents élus sont Didier VINCENT (Felten & Stein) et Sébastien SOURIS (Colruyt).

Le comité fédéral a en outre rassemblé des idées pour créer un nouvel outil de communication qui servira aux délégués et militants du LCGB pour mieux renseigner les salariés sur les conditions et le droit de travail dans les différentes sociétés.



LCGB-Handel und Dienstleistungen

Sitzung des Fachverbandsausschusses

Am 9. September 2014 trafen sich die Mitglieder des Fachverbandsvorstandes LCGB-Dienstleistungen und Handel in der LCGB-Zentrale zu ihrer monatlichen Arbeitssitzung.

Auf der Tagesordnung stand die Wahl der beiden Vizepräsidenten, die Ernennung der Delegierten für den Statutenkongress, eine offene Debatte über die Lohnindexierung und Vorschläge zu neuen Formen der Kommunikation zwischen den Mitgliedern des Vorstandes.

Zwei Kandidaten für den Vizepräsidentenposten wurden schließlich einstimmig von den Ausschussmitgliedern gewählt, um den Verband besser in den Sparten Handel und Dienstleistungen zu vertreten. Die beiden gewählten Vizepräsidenten sind Didier VINCENT (Felten & Stein) und Sébastien SOURIS (Colruyt).

Der Fachverbandsausschuss hat zudem Ideen für die Schaffung eines neuen Kommunikationsmittels gesammelt, das den Delegierten und Militanten des LCGB zur besseren Information der Arbeitnehmer über die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsrecht in den einzelnen Betrieben dienen wird.

Commerce

Réunion de travail entre le LCGB et la CSC Luxembourg

Le 17 juin 2014, les secrétaires syndicales du LCGB, Mandy NOESEN et Sandy STRICHARTZ, et le permanent de la CSC Luxembourg à Arlon, Pierre CONROTTE, se sont rencontrés à la centrale du LCGB pour discuter de la situation actuelle du secteur du commerce au Luxembourg et en Belgique. Le but de cette entrevue était de voir comment les deux syndicats peuvent dans ce secteur coopérer davantage au-delà des frontières.



tär in der LCGB-Zentrale getroffen um über die aktuelle Situation im Bereich Handel in Luxemburg und Belgien zu diskutieren. Ziel dieses Arbeitstreffen war es Wege für eine stärkere grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich Handel.

Handel

Arbeitstreffen zwischen LCGB und CSC Luxembourg

Am 17. Juni 2014 haben sich die LCGB-Gewerkschaftssekretäre Mandy NOESEN und Sandy STRICHARTZ mit dem CSC-Gewerkschaftssekretär

Signature de la nouvelle convention collective

Le 9 septembre 2014, le LCGB, représenté par la secrétaire syndicale Mandy NOESEN, a signé la nouvelle convention collective de travail pour les salariés de BRICO Luxembourg s.à r.l.

Le personnel des deux magasins, situés à Schmiede et à Mersch, recevront du congé supplémentaire selon leur ancienneté au sein de la société :

- 4 années d'ancienneté – 26 jours ouvrables de congé
- 8 années d'ancienneté – 27 jours ouvrables de congé
- 12 années d'ancienneté – 28 jours ouvrables de congé

Les critères d'attribution du montant entier de la prime de fin d'année suivant l'ancienneté et les absences du salarié ont fait l'objet de changement. D'après la convention précédente, le salarié a dû attendre sa 17^e année de service avant de toucher 100 % de la prime tandis que la nouvelle convention collective donne droit à l'intégralité de la prime à partir de la 2^e année d'ancienneté. En revanche, la prime sera payée à hauteur de 50 % aux salariés avec un an d'ancienneté

Toujours selon les dispositions de la convention collective précédente, le salarié perdait 50 % de la prime en cas d'absence du salarié, indépendamment de la durée ou du nombre d'absence. Les partenaires sociaux se sont désormais mis d'accord sur une diminution de 20 % de la prime à partir de la 2^e période d'absence et une diminution de 50 % de la prime à partir de la 3^e période d'absence.

La convention a été signée rétroactivement du 1^{er} septembre 2013 jusqu'au 31 août 2016.

CR Retail Shell

Nouvelle convention collective signée

Le 16 septembre 2014, les secrétaires syndicaux, Paul DE ARAUJO et Sandy STRICHARTZ, la direction de CR Retail Shell et la présidente de la délégation du personnel, Eva MERCIER, ont signé la nouvelle convention collective pour les salariés de la station d'essence à l'aire de Berchem. Après la reprise de la station par CR Retail Shell il y a 9 mois, une nouvelle convention collective de travail a pu être négociée pour l'ensemble du personnel. La convention a été signée pour une durée allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

Neuer Kollektivvertrag unterschrieben

Am 16. September 2014, haben die Gewerkschaftssekreteränen, Paul DE ARAUJO und Sandy STRICHARTZ, die Direktion von CR Retail Shell und die Präsidentin der Personaldelegation, Eva MERCIER, den neuen Kollektivvertrag für die Angestellten von der Tankstelle Aire de Berchem unterschrieben. Nach der Übernahme der Tankstelle durch CR Retail Shell vor 9 Monaten, konnte ein neuer Kollektivvertrag für das gesamte Personal verhandelt werden. Der unterschriebene Kollektivvertrag ist in Kraft rückwirkend vom 1. Januar 2014 und bis zum 31. Dezember 2016.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterschrieben

Am 9. September 2014 unterschrieb der LCGB, vertreten durch die Gewerkschaftssekreterin Mandy NOESEN, den neuen Kollektivvertrag für das Personal von BRICO Luxembourg S. à R.L.

Die Mitarbeiter der zwei Geschäfte in Schmiede und in Mersch erhalten zusätzliche Urlaubstage je nach Dienstalter im Betrieb:

- 4 Jahre im Betrieb – 26 Urlaubstage
- 8 Jahre im Betrieb – 27 Urlaubstage
- 12 Jahre im Betrieb – 28 Urlaubstage

Die Kriterien für die Jahresendprämie je nach Dienstjahren und Fehlzeiten wurden geändert. Gemäß dem alten Kollektivvertrag, wurde die ganze Summe der Jahresprämie erst nach 17 Jahren im Betrieb erteilt. Nach den Bestimmungen des neuen Tarifvertrags, hat der Arbeitnehmer bereits nach 2 Dienstjahren Anrecht auf den vollen Betrag der Jahresprämie während ihm nach einem Dienstjahr die Hälfte, also 50%, der Prämie zustehen.

Nach den Bestimmungen des letzten Kollektivvertrags verloren die Mitarbeiter bei Fehlzeiten, unabhängig von Häufigkeit und Dauer, 50% der Prämie. Die Sozialpartner haben sich nun darauf geeinigt, dass ab der 2. Fehlzeit 20% abgezogen werden und erst ab der 3. Fehlzeit 50% von der Prämie abgezogen werden.

Der Kollektivvertrag wurde rückwirkend unterzeichnet und ist gültig vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2016.



Casino 2000

Les délégués du LCGB en visite à la centrale syndicale

Le 26 mai 2014, la nouvelle délégation du personnel du Casino 2000 a rendu visite à la centrale du LCGB à Luxembourg-ville.

Le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL a profité de cette occasion pour présenter lors d'un tour de maison les collaborateurs du LCGB à cette délégation très motivée.



D.g à d. / V.l.n.r. : Aloyse KAPWEILER (Secrétaire syndical du LCGB / LCGB-Gewerkschaftssekretär) / Salim MAADI (Délégué / Delegierter) / Denis LOPES DE ALMEIDA (Délégué / Delegierter) / Francis LOMEL (Secrétaire général du LCGB / LCGB-Generalsekretär) / Karsten MEERPOHL (Président de la délégation / Delegationspräsident)



Aloyse KAPWEILER

LCGB-SEA (Aviation)

Logistique

akapweiler@lgb.lu

Le LCGB en visite au Eurohub Sud



Le 4 juillet 2014, le LCGB a effectué une visite d'information chez la société CFL-Multimodal située au Eurohub Sud à Bettembourg. Après une présentation de la structure interne du groupe CFL-Multimodal, les participants de la visite ont été informé sur le projet du nouveau site de la société, en construction actuellement. Suivant le planning, sa finition aura prévisiblement lieu en 2016 et la capacité actuelle de la société sera doublée. Un impressionnant modèle réduit du projet a été présenté et l'acheminement du fret a été expliqué aux participants.

Une démonstration de la manipulation des containers par des engins spéciaux, ainsi que le transbordement des semi-remorques sur les wagons spéciaux ont constitué des points forts de cette visite.



Der LCGB auf Besuch beim Eurohub Süden

Am 4. Juli 2014 stattete der LCGB der Gesellschaft CFL-Multimodal im Eurohub Süden in Bettemburg einen Informationsbesuch ab. Nach einer Vorstellung der internen Struktur des Konzerns CFL-Multimodal wurden die Teilnehmer an der Besichtigung über das neue Standortprojekt der Gesellschaft, das sich zur Zeit im Bau befindet, informiert. Laut Zeitplan wird der Bau voraussichtlich 2016 abgeschlossen sein und wird die Kapazität der Gesellschaft verdoppeln. Ein beeindruckendes Miniaturmodell des Projektes wurde gezeigt, und der Frachtweg wurde den Besuchsteilnehmern erläutert.

Eine Vorführung der Handhabung der Container mit Hilfe von Sondergerätschaften sowie der Frachtübergang von den Sattelaufiegern auf Sonderwaggons waren die Höhepunkte der Besichtigung.

Conférence de presse commune des syndicats

Lors d'une conférence de presse en date du 30 juillet 2014, les syndicats ont fait la lumière sur le dossier de litige avec la direction de Luxair portant sur la convention collective.

Après une série d'actions sur le terrain pour informer le personnel sur les propositions de la part de la direction consistant principalement dans une augmentation de la flexibilisation du temps de travail et des coupures salariales, les syndicats ont adressé une lettre conjointe à la direction revendiquant la reconduction de la convention collective actuelle jusqu'au 31 décembre 2014, sans autre condition et dans le respect de l'accord signé en date du 25 juillet 2013, afin de permettre la reprise des négociations dans un climat serein.

Tandis que les syndicats avaient déjà demandé une prolongation de la convention collective d'un an, le temps de porter de l'avant les négociations avec la direction, celle-ci s'est d'abord exprimée en faveur d'une prolongation, mais sous condition de la non-application des avancements prévus dans la grille de salaire. Cette condition imposée constitue une violation de l'accord signé le 25 juillet 2013, prévoyant que les emplois et les acquis salariaux du personnel seraient préservés dans le cadre des futures négociations.

Les syndicats ne peuvent être d'accord avec l'approche de la part de la direction de Luxair axée uniquement sur la détérioration des conditions de travail et salariales du personnel de Luxair.



Gemeinsame Pressekonferenz der Gewerkschaften

Auf einer Pressekonferenz vom 30. Juli 2014 haben die Gewerkschaften Licht ins Dossier der Verhandlungen mit der Luxair-Direktion bezüglich des Kollektivvertrags gebracht.

Nach einer Reihe Personal-Informationsveranstaltungen zu den Vorschlägen der Direktion, die in einer verstärkten Flexibilisierung der Arbeitszeiten und in Lohneinbußen bestehen, haben die Gewerkschaften einen gemeinsamen Brief an die Direktion geschickt, mit der Forderung den bestehenden Kollektivvertrag bis zum 31. Dezember 2014 zu verlängern, ohne dass zusätzliche Bedingungen gestellt werden und im Einklang mit dem Abkommen vom 25. Juli 2013, um eine Wiederaufnahme der Verhandlung in einer entspannten Lage zu gewährleisten.

Die Gewerkschaften hatten bereits eine einjährige Verlängerung des Kollektivvertrags gefordert, um über die nötige Zeit zu verfügen, die Verhandlungen voranzutreiben. Die Luxair-Direktion hatte sich in einem ersten Schritt für eine Verlängerung ausgesprochen, diese aber an eine Bedingung geknüpft, nämlich das Einfrieren der Gehältertabelle und somit das Abkommen vom 25. Juli 2013 in Frage gestellt, welches vorsieht, dass die Arbeitsplätze und Errungenschaften im Zusammenhang weiterführender Verhandlungen gewährleistet sind.

Die Gewerkschaften lehnen die Haltung der Luxair-Direktion strikt ab, die auf eine Verschlechterung der Arbeitsumstände und Lohneinbußen abzielt.



Au cours du mois d'août 2014, les syndicats ont continué leur campagne d'information auprès du personnel de Luxair afin de provoquer une réaction positive de la part de la direction de Luxair, à leur lettre conjointe du 29 juillet 2014.

Im Monat August 2014 haben die Gewerkschaften ihre Informationskampagne beim Luxair-Personal weitergeführt mit dem Ziel eine positive Rückmeldung von Seiten der Luxair-Leitung auf den gemeinsamen Brief vom 29. Juli 2014 herbei zu führen.

Réunion d'information du personnel

Le 23 septembre 2014, environ 450 salariés de la société Luxair se sont réunis lors de 4 réunions d'information successives au Centre culturel à Sandweiler pour obtenir des informations sur l'état des négociations collectives.



Réunion des membres au LCGB

En date du lundi 6 octobre 2014, le LCGB a convoqué ses membres auprès de la société Luxair afin de discuter sur l'état actuel de la convention collective de travail. Malgré l'organisation à court terme, une centaine de membres s'étaient rassemblés au siège du LCGB.

Après des discussions animées, il a été décidé d'organiser un piquet de protestation jeudi 9 octobre 2014 à partir de 9h à l'occasion de la réunion auprès de l'Office national de conciliation.



Informationsversammlung für das Personal

Am 23. September 2014 haben 450 Luxair-Mitarbeiter an 4 Informationsversammlungen im Kulturzentrum in Sandweiler teilgenommen, um sich über den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen zu informieren.



Mitgliederversammlung des LCGB

Am Montag, den 6. Oktober 2014, hat der LCGB die Mitglieder aus dem Unterehmen Luxair zusammengerufen, um den neuesten Stand der Tarifvertragsverhandlungen zu besprechen. Obwohl der Termin kurzfristig einberufen wurde, haben sich bis zu hundert Mitglieder in der Zentrale des LCGB eingefunden.

Nach einer angeregten Diskussionsrunde, wurde eine Protestaktion am 9. Oktober 2014 um 9 Uhr anlässlich der Versammlung beim nationalen Schlichtungsamt beschlossen.



Suite au piquet de protestation du LCGB, Luxair réapplique les conventions collectives

Plus de 150 personnes se sont réunies au matin du 9 octobre 2014, devant l'Office national de conciliation. Malgré les averses, les employés chez Luxair se sont déplacés pour manifester pour la sauvegarde de leurs existences et de la convention collective.

Les salariés Luxair revendentiquent :

- le rétablissement immédiat de la convention collective;
- une vraie garantie d'un emploi stable et de la sauvegarde des existences ;
- une stratégie claire de la société Luxair.

La réunion du 9 octobre à l'Office national de conciliation constitue une étape cruciale pour l'avenir et la pérennité des emplois chez Luxair. A l'issue de cette réunion, les parties se sont mises d'accord sur les points suivants :

1. Luxair continue à appliquer les deux conventions collectives dans leur intégralité, y compris le paiement des augmentations de salaire. Cela est également applicable au personnel embauché pendant la durée des négociations.
2. La Direction et les syndicats reprennent les négociations dans les plus brefs délais.
3. Luxair retire son projet pour de nouvelles FDR (Flight Duty Regulations) communiqué au personnel navigant le 30 septembre 2014
4. La direction enverra une nouvelle lettre à l'ensemble du personnel dans laquelle elle informe que les mesures annoncées dans son courrier du 1^{er} octobre 2014 ne seront pas appliquées et que les conventions collectives seront de nouveau en vigueur.
5. La Direction appuie la demande syndicale d'une CCT sectorielle pour le ground handling, ce qui permettra d'éviter le dumping social et la concurrence déloyale. En effet, les conditions de travail et de rémunération en vigueur chez Luxair seraient alors également d'application à un éventuel concurrent qui s'installera au Luxembourg à la suite des appels d'offres qui toucheront notamment le PAX-handling, le Cargo-handling, le Catering et le nettoyage des avions.
6. La Direction s'engage à tout mettre en œuvre pour préserver les emplois.



Im Anschluss an die Protestaktion des LCGB wendet Luxair erneut die Kollektivverträge an

Über 150 Betroffene hatten sich am Morgen des 9. Oktober 2014 vor dem nationalen Schlichtungsamt eingefunden. Trotz des starken Regens war das Personal von Luxair vor Ort um für Existenzabsicherung und eine Verlängerung des Kollektivvertrags.

Die Arbeitnehmer von Luxair fördern:

- die sofortige Wiederherstellung des Kollektivvertrags;
- eine Beschäftigungsgarantie und Existenzabsicherung;
- eine klare Strategie des Unternehmens

Die Versammlung des nationalen Schlichtungsamts vom 9. Oktober stellt eine grundlegende Etappe für die Zukunft und die Dauer der Arbeitsplätze bei Luxair dar. Am Ende der Sitzung einigen sich die Parteien auf folgende Punkte:

1. Luxair wendet weiterhin die beiden Kollektivverträge in ihrem vollen Umfang an, einschließlich der Zahlung der Lohnerhöhungen. Diese Abmachung gilt ebenfalls für das Personal, das während der Dauer der Verhandlungen eingestellt wird.
2. Die Direktion und die Gewerkschaften nehmen innerhalb kürzester Zeit die Verhandlungen wieder auf.
3. Luxair zieht sein Vorhaben, neue Flugdienstrichtlinien (Flight Duty Regulations) einzuführen, die dem Flugpersonal am 30. September 2014 zur Kenntnis gebracht wurden, zurück.
4. Die Direktion schickt ein weiteres Schreiben an das ganze Personal, um es darüber zu unterrichten, dass die in seinem Schreiben vom 1. Oktober 2014 angekündigten Maßnahmen nicht greifen werden und dass die Kollektivverträge erneut in Kraft sein werden.
5. Die Direktion unterstützt die Forderung der Gewerkschaften nach einem sektoriellen Kollektivabkommen für das ground handling, um soziales Dumping und unlauteren Wettbewerb zu vermeiden. In der Tat würden die Arbeits- und Lohnbedingungen, die bei Luxair in Kraft sind, ebenfalls bei einem eventuellen Konkurrenten Anwendung finden, wenn ein solcher sich in Luxemburg nach Ausschreibungen, u.a. mit Bezug auf das PAX-handling, Cargo-handling, Catering und die Reinigung von Flugzeugen, niederlassen sollte.
6. Die Direktion verpflichtet sich dazu, alles daran zu setzen, dass die Arbeitsplätze gesichert werden können.

Le début de l'externalisation au Findel ?

Après avoir informé le 26 août 2014 les médias luxembourgeois lors d'une conférence de presse sur les projets d'externalisation de Cargolux, la direction de Cargolux essaie d'apaiser les tensions. Malgré ce fait, le LCGB et l'Association luxembourgeoise des pilotes de ligne (ALPL) doivent souligner que la délocalisation des emplois chez Cargolux risque de devenir rapidement une réalité.

L'avion transféré de Cargolux Luxembourg vers Cargolux Italia va opérer sur des lignes qui sont à l'heure actuelle desservies par Cargolux Luxembourg.

La direction Cargolux n'exclue pas d'étendre ce genre d'opérations à l'avenir. Outre des transferts supplémentaires d'avions vers Cargolux Italia ou d'autres entreprises, une délocalisation de diverses activités, telle que la maintenance, restent à craindre.

Les arguments de la direction Cargolux sensés justifiés l'externalisation des activités ne sont pas valables. L'atout majeur de Cargolux réside justement dans la flexibilité qui permet d'aborder les exigences du marché. Une délocalisation des activités risque de compromettre cette flexibilité et, par conséquent, l'ensemble de la productivité. Il est peu probable que ces opérations mèneront à des économies considérables.

Pourquoi développer les activités du site de Milan tandis qu'une stratégie « dual-hub » entre Zhengzhou et Luxembourg a été annoncée, si ce n'est pour procéder à une restructuration à long terme des activités au Luxembourg au profit de Cargolux Italia.

Dans une lettre du 2 septembre 2014 au Ministre du Développement durable et des Infrastructures, le LCGB a clairement évoqué le problème et a demandé au ministre de prendre position. Il reste à savoir quelles seront les répercussions de ces opérations pour le site au Luxembourg. Dans ce contexte, le LCGB revendique des mesures concrètes de la part du gouvernement luxembourgeois en sa qualité d'actionnaire direct afin de sécuriser le site d'activités au Luxembourg.



The beginning of outsourcing at Findel?

After having informed the Luxembourg media on August 26th 2014 at a press conference on Cargolux's outsourcing projects, Cargolux's management is trying to defuse tensions. Despite this, LCGB and the Luxembourg Association of Airline Pilots (ALPL) must emphasize that the relocation of jobs at Cargolux risks quickly becoming a reality.

The aircraft transferred from Cargolux Luxembourg to Cargolux Italia will operate on lines that are currently operated by Cargolux Luxembourg.

Cargolux's management does not exclude extending this kind of operation in the future. Besides additional transfers of planes to Cargolux Italia or other companies, a relocation of various activities, such as maintenance, is still to be feared.

The arguments of Cargolux's management supposedly justifying the outsourcing of activities are not valid. Cargolux's strength lies precisely in flexibility which allows us to deal with the requirements of the market. A relocation of activities risks compromising this flexibility and, accordingly, all of the productivity. It is highly unlikely that these operations lead to considerable cost savings.

Why develop the activities of the Milan site when a 'dual-hub' strategy between Zhengzhou and Luxembourg has been announced if it is not to carry out restructuring in the long-term of the activities in Luxembourg to the advantage of Cargolux Italia?

In a letter of September 2nd 2014 to the Minister of Sustainable Development and Infrastructure, LCGB clearly stated the problem and asked the Minister to take a position. It remains to be seen what the impact of these operations will be for the Luxembourg site. In this context, LCGB is asking for concrete measures from the Luxembourg government in its capacity as a direct shareholder in order to secure the location of the activities in Luxembourg.

Le LCGB appelle au strict respect des dispositions de la convention collective

Le 26 septembre 2014, le LCGB informe lors d'une conférence de presse qu'il appelle à l'ensemble des pilotes de se tenir strictement aux termes et conditions tels que définis dans la convention collective.

Cargolux a toujours compté sur la flexibilité de ses collaborateurs. Dans le passé, les pilotes de Cargolux ont souvent accepté de travailler pendant leurs jours de congé ou de prolonger le temps de travail au-delà de ce qui a été fixé dans la convention collective.

Pendant des années, cette flexibilité a permis à l'entreprise de répondre aux demandes du marché et de rester concurrentiel par rapport aux autres compagnies de fret aérien. La volonté de rester flexible en termes d'heures supplémentaires a permis à Cargolux d'opérer avec moins d'avions qu'auraient été nécessaires pour assurer les vols. Le refus de cette « bonne volonté » est susceptible de créer des irrégularités dans le réseau se traduisant par des retards notables.

Le transfert d'un deuxième avion à sa filiale Cargolux Italia donne raison aux préoccupations du LCGB et montre que la direction de Cargolux a entamé une stratégie d'externalisation et de dumping social. Cargolux Italia va immédiatement opérer sur les lignes de et vers le Luxembourg qui ont jusqu'à présent été assurées par Cargolux (Luxembourg).

Le LCGB s'engage pour le maintien des emplois au Luxembourg. Il a déposé un accord sous forme d'un protocole d'accord qui exige le maintien des emplois au Luxembourg. L'accord ne se limite pas seulement aux postes des pilotes mais concerne tous les départements au Luxembourg. L'accord permettra à Cargolux de garder sa flexibilité et de continuer à étendre ses activités. L'accord garantit que l'expansion des activités se fait dans les termes et conditions tels que définis dans la convention collective. En signant l'accord, la direction de Cargolux gagne la confiance de ses employés en assurant le maintien des emplois au Luxembourg. Par ailleurs, avec sa signature la direction encouragerait ses collaborateurs de jouer un rôle actif dans la construction de l'avenir de Cargolux.

Pourtant, Cargolux n'a pas affiché une réelle volonté de sauvegarder les emplois au Luxembourg. Par conséquent, le LCGB demande à l'ensemble des pilotes de prendre l'initiative dans l'intérêt de tous les employés de Cargolux pour contrebalancer l'esprit d'externalisation et de dumping social qui est en train d'affecter d'autres départements comme la maintenance.

Le LCGB continue à s'engager pour aboutir à des solutions. Il incombe dès lors à la direction de faire un pas en avant pour un accord commun. L'action de respecter strictement les stipulations de la convention collective de travail s'étendra jusqu'à ce que l'accord sera signé ou la convention collective renouvelée.



LCGB is calling for the strict observance of the provisions of the collective agreement

On September 26th 2014, LCGB stated at a press conference that it is calling on all pilots to adhere strictly to the terms and conditions as defined in the collective agreement.

Cargolux has always counted on the flexibility of its employees. In the past, Cargolux pilots have often agreed to work on leave days or to work for longer than the working time set out in the collective agreement.

For years, this flexibility has allowed the company to respond to market demands and to remain competitive in relation to other air freight companies. The desire to remain flexible in terms of overtime has enabled Cargolux to operate with fewer planes than would otherwise have been necessary to ensure the flights. The withdrawal of this 'good will' is likely to create irregularities in the network resulting in significant delays.

The transfer of a second aircraft to its Cargolux Italia subsidiary confirms LCGB's concerns and shows that Cargolux's management has initiated a strategy of outsourcing and social dumping. Cargolux Italia will immediately operate on lines to and from Luxembourg which up to now have been operated by Cargolux (Luxembourg).

LCGB is committed to maintaining jobs in Luxembourg. It has tabled an agreement in the form of a memorandum of agreement which demands that jobs are maintained in Luxembourg. The agreement is not limited only to pilots' jobs but concerns all the departments in Luxembourg. The agreement will allow Cargolux to keep its flexibility and to continue to extend its activities. The agreement ensures that the expansion of the activities goes ahead under the terms and conditions defined in the collective agreement. By signing the agreement, Cargolux's management will gain the trust of its employees by ensuring that jobs are maintained in Luxembourg. Moreover, with its signature the management would encourage its employees to play an active role in constructing the future of Cargolux.

However, Cargolux has not shown a real willingness to save jobs in Luxembourg. Accordingly, LCGB is asking all pilots to take the initiative in the interest of all Cargolux employees to counteract the outsourcing and social dumping mindset which is affecting other departments such as maintenance.

LCGB is continuing to work hard at finding solutions. It is therefore the management's responsibility to make a move to arrive at a joint agreement. The action of strictly complying with the stipulations of the collective labour agreement will continue until the agreement is signed or the collective agreement renewed.

Séminaire de formation continue pour le personnel de la maintenance de Cargolux

Le 20 juin 2014, le secrétaire syndical du LCGB, Aloyse KAPWEILER, ainsi que la déléguée libérée à la sécurité du LCGB chez Cargolux, Astrid MOSEL, ont invité les membres LCGB du personnel de maintenance chez Cargolux à un séminaire de formation continue à la centrale du LCGB.

Après une brève introduction au sujet de la situation générale de la firme Cargolux les discussions portaient prioritairement sur la convention collective chez Cargolux qui sera renégociée en automne 2014. Une attention particulière fut prêtée aux aspects méritant une correction voire une amélioration ou des négociations supplémentaires.

Un des sujets était par exemple le congé du personnel de maintenance de même que l'intervention de « contractors ». D'autres points à la discussion étaient l'organisation générale au hangar, la grille des salaires (salary scale) et les heures supplémentaires. Après un séminaire de formation continue poussé tous les participants étaient satisfaits des résultats obtenus. Il fut convenu de se réunir au moins deux fois par an dans le même contexte.

LCGB-SEA-Weiterbildungsseminar für das Cargolux Maintenance Personal

Am 20. Juni 2014 haben LCGB-Gewerkschaftssekretär Aloyse KAPWEILER, sowie die freigestellte Sicherheitsdelegierte des LCGB bei Cargolux, Astrid MOSEL, LCGB-Mitglieder des Cargolux Maintenance Personals zu einem Weiterbildungsseminar in die LCGB-Zentrale eingeladen.

Nach einer kurzen Einführung in der es um die allgemeine Situation der Firma Cargolux ging, wurde vorrangig über den Cargolux-Kollektivvertrag diskutiert der im Herbst 2014 neu verhandelt wird. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf jene Punkte gelegt, welche einer Verbesserung bedürfen oder zusätzlich verhandelt werden sollten.

So war zum Beispiel die Urlaubsregelung für die Maintenance Mitarbeiter ein Thema sowie auch der Einsatz von „Contractors“. In weiteren Diskussionspunkten ging es allgemein um die Organisation im Hangar, die „Salary scale“ und die Überstunden. Nach einem intensiven Weiterbildungsseminar waren alle Teilnehmer mit den erreichten Resultaten zufrieden und es wurde vereinbart sich mindestens zwei Mal pro Jahr in diesem Rahmen zu treffen.



Conciliation lux-Airport



Toujours pas de nouvelle convention collective

Une réunion à l'Office National de Conciliation, en date du 17 juillet 2014, n'a pas pu apporter une solution au litige qui oppose les syndicats LCGB et OGBL à la direction de lux-Airport, l'exploitant de l'aéroport de Luxembourg.

Face aux résultats extrêmement positifs de lux-Airport, les syndicats revendentiquent une augmentation de salaire de 1,5 % par année contractuelle et cela rétroactivement au 1^{er} janvier 2013. A rappeler que lux-Airport a réalisé un profit de 4,7 millions € en 2013 ce qui représente une hausse de 20 % par rapport à l'année précédente.

Or, la direction de lux-Airport ne veut accorder qu'une augmentation salariale de 0,3 % pour la première année, et 0,5 % pour les 2 années subséquentes. En outre, lux-Airport refuse la signature d'une convention collective au 1^{er} janvier 2013, rattachée immédiatement à la date d'expiration de l'ancienne convention. Elle exige une convention collective applicable seulement à partir de 2015.

Par ailleurs, lux-Airport revendique l'extension de la période de référence d'un mois à six mois, mais refuse de remettre au personnel des plans de travail couvrant la période de référence demandée, tel qu'il est prévu par le Code du Travail. Pour les syndicats cette approche est inacceptable. Elle aura comme conséquence que le personnel reste disponible à la demande de l'employeur ce qui signifie, en fin de compte, la flexibilité totale du temps de travail.

L'Office National de Conciliation demande une prise de position écrite de la part de la direction de Lux-Airport qui devra comprendre les trois volets litigieux, à savoir : l'augmentation de salaire, des mesures de compensation pour couvrir les années 2013 et 2014, ainsi qu'un modèle concret concernant la mise en place d'une période de référence.

Schlichtungsverfahren lux-Airport

Der neue Kollektivvertrag bleibt weiterhin aus

Die Sitzung im nationalen Schlichtungsamt vom 17. Juli 2014, hat zu keinem Ergebnis geführt im Zusammenhang der Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften LCGB und OGBL und der Leitung von lux-Airport, Betreiber des nationalen Flughafens.

Angesichts der extrem positiven Zahlen von lux-Airport, fordern die Gewerkschaften eine Lohnaufbesserung von 1,5 % pro Vertragsjahr und rückwirkend zum 1. Januar 2013. Es sei daran erinnert, dass lux-Airport 2013, einen Gewinn von 4,7 Millionen € erzielt hat, was einem Anstieg von 20 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Leitung von lux-Airport sieht jedoch lediglich eine Lohnsteigerung von 0,3 % im ersten Jahr und 0,5 % in den beiden folgenden Jahren, vor. Außerdem verweigert lux-Airport seine Unterschrift bezüglich des Kollektivvertrages zum 1. Januar 2013, der die Gehälterbedingungen gleich im Anschluss gewährleistet, um einen Leerlauf zu vermeiden. Sie fordert hingegen einen Kollektivvertrag der erst ab 2015 gilt.

lux-Airport fordert zudem eine Ausdehnung der Referenzperiode von einem auf sechs Monate, verweigert jedoch gleichzeitig dem Personal den Schichtplan der Referenzperiode, wie im Arbeitsrecht vorgesehen, vorzulegen. Diese Vorgehensweise ist für die Gewerkschaften inakzeptabel. Sie führt nämlich dazu, dass das Personal dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, was der vollständigen Flexibilität der Arbeitszeiten gleichkommt.

Das Schlichtungsamt fordert eine schriftliche Erklärung bezüglich der Position von lux-Airport. Folgende 3 Streitpunkte sollen angeführt werden: die Gehältererhöhung, Maßnahmen zum Ausgleich bezüglich den Jahren 2013 und 2014, ein konkretes Modell zur Referenzperiode.





Gardiennage

Renouvellement de la convention collective

Fin juillet 2014, Fedil Security Services et les syndicats LCGB et OGBL ont renouvelé la convention collective de travail du secteur de la sécurité privée au Luxembourg. Les conditions de travail et de rémunération de quelque 2.600 agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage au Luxembourg ont été définies.

Les partenaires sociaux ont convenu de solliciter la déclaration d'obligation générale de l'avenant avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les salariés du secteur sont ainsi en droit d'exiger l'application stricte des conditions prévues par la convention collective même si leur employeur n'est pas membre de l'organisation représentative des entreprises de sécurité privée au Luxembourg, Fedil Security Services.

Les partenaires sociaux se sont en outre engagés à poursuivre leur dialogue social constructif en matière de maintien dans l'emploi, de développement des compétences des salariés du secteur et de la réduction des absences au travail.

LCGB-ACAP

Barbecue à Kayl

Le 25 mai 2014, l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés fédération (LCGB-ACAP) a invité ses membres au « Veräinshaus Um Widdem » dans la commune de Kayl à un barbecue convivial.

Le but de cette initiative était de permettre un échange sur des sujets d'actualité et ceci en dehors du travail dans un cadre de détente et de convivialité. Avec une cinquantaine de participants cet évènement qui a rencontré un franc succès.

Barbecue in Kayl

Am 25. Mai 2014 hat die Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (LCGB-ACAP) ihre Mitglieder in Vereinshaus Um Widdem der Gemeinde Kayl zu einem Barbecue eingeladen.

Ziel dieser Aktion war es, einen Austausch über Aktualitätsthemen zu ermöglichen fernab von der Arbeit und in einem gelassenen und freundschaftlichen Rahmen. Mit fünfzig Teilnehmern war diese Aktion ein voller Erfolg.



Secteur du bus

Le LCGB œuvre pour une amélioration de la sécurité et des conditions de travail des chauffeurs de bus

Lors d'une entrevue entre le LCGB et le Ministre du Développement durable et des Infrastructures François BAUSCH en date du 10 février 2014 plusieurs points importants concernant les salariés du secteur du bus ont été évoqués : l'adaptation des temps de conduite et de pauses des conducteurs, la sécurité dans les véhicules et le manque d'installations sanitaires. A l'issue de cette réunion, le Ministre s'était engagé d'agir pour trouver des solutions aux problématiques soulevées par le LCGB.

Le 2 juillet 2014, une délégation du LCGB menée par le secrétaire syndical du LCGB, Aloyse KAPWEILER, composé du président du LCGB-ACAP (Association des Chauffeurs d'Autobus Privés), Henri PIERRARD, du vice-président du LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, ainsi que les membres du comité du LCGB-ACAP, Eric BRUGMAN, Emile DOSTERT, Johny GOMES et Alain ZEIMES, a rencontré le Ministre François BAUSCH pour tirer un bilan des mesures réalisées au cours des derniers mois.

Depuis février 2014, les dossiers ont évolués comme suit :

I. Adaptation des temps de conduite et de pause des conducteurs

En 2013, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord de modifier la réglementation des pauses actuelle dans le but de réduire les temps d'amplitude (amplitude = temps de conduite + pauses + temps d'attentes) des chauffeurs qui peuvent s'élever jusqu'à 12 heures par jour !

Le Ministre a informé le LCGB que les pourparlers pour la réalisation de cette mesure sont toujours en cours avec toutes les parties concernées. Le LCGB reste ferme sur la concrétisation rapide de ce projet d'autant plus que le résultat d'une telle modification aurait un impact sur l'amélioration de la qualité de vie du personnel roulant (meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale puisque la présence au lieu de travail pourrait diminuer d'environ 4 heures de moins par jour).

2. Sécurité dans les véhicules (conducteurs et passagers)

Suite à une augmentation des agressions envers les chauffeurs d'autobus à leur poste de travail, le LCGB revendique une amélioration des dispositifs et procédures afin de pouvoir garantir au maximum la sécurité des salariés concernés. Le Ministre a informé que la réalisation du projet télématique englobant, entre autres, la billetterie et la sécurité va prendre du retard vu l'informatisation en cours des roulements dans les appareils billetterie. Par conséquent, le système projeté ne sera que complètement opérationnel fin 2014. Le « bouton d'alarme » qui fait partie intégrante de ce système pourrait cependant être mis en service dans les semaines à venir.

Sur initiative du LCGB, le Ministre s'est déclaré favorable de réaliser en cours d'année une campagne de sensibilisation concernant la sécurité des chauffeurs et des passagers par affichage et voie de presse.

3 Réseau RGTR : problèmes d'hygiène (accès des chauffeurs aux équipements sanitaires)

A maintes reprises, le LCGB a rendu attentif au problème d'hygiène dus au manque de toilettes pour les chauffeurs d'autobus du réseau RGTR. Le LCGB a insisté ici sur une solution durable.

Le Ministre François BAUSCH s'est engagé de lancer dans les semaines à venir une lettre circulaire aux communes concernées afin de pouvoir trouver une solution satisfaisante pour le financement de telles installations. Afin de faire progresser ce dossier dans l'intérêt des salariés concernés, il envisage également de prendre à bord le Ministre de l'Intérieur, Dan KERSCH, et d'inclure le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (Sylvicol) dans les discussions.



Finalement, le Ministre a informé que des installations sanitaires sont d'ores et déjà prévues dans la planification et la construction des nouveaux pôles d'échanges dans le cadre du projet de mobilité durable.

Pour conclure, le LCGB restera vigilant quant à la concrétisation des mesures annoncées par le Ministre afin de garantir que les chauffeurs d'autobus privés pourront prochainement bénéficier d'améliorations considérables de leurs conditions de travail.

Bussektor

Der LCGB setzt sich für eine Verbesserung der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen der Busfahrer ein



Bei einer Unterredung zwischen dem LCGB und dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François BAUSCH, am 10. Februar 2014 wurden mehrere wichtige Punkte, die die Arbeitnehmer im Bussektor betreffen, angesprochen: die Anpassung der Fahrt- und Pausenzeiten der Busfahrer, die Sicherheit in den Fahrzeugen und das Fehlen von Sanitäreinrichtungen. Am Ende dieser Sitzung verpflichtete sich der Minister zu Lösungen für die vom LCGB aufgeworfenen Probleme.

Am 2. Juli 2014 traf eine Delegation des LCGB unter der Leitung des LCGB-Gewerkschaftssekretärs Aloyse KAPWEILER, die sich aus dem Vorsitzenden des LCGB-ACAP (Vereinigung der Busfah-

rer des Privatsektors), Henri PIERRARD, dem stellvertretenden Vorsitzender des LCGB-ACAP, Dominique MACHADO, sowie aus den Vorstandsmitgliedern des LCGB-ACAP, Eric BRUGMAN, Emile DOSTERT, Johny GOMES und Alain ZEIMERS, Minister François BAUSCH für die Bestandsaufnahme des in den vergangenen Monaten erreichten Zielen.

Seit Februar 2014 haben sich die verschiedenen Themenbereiche folgendermaßen entwickelt:

I. Anpassung der Fahrt- und Pausenzeiten der Busfahrer

2013 hatten die Sozialpartner sich auf die Änderung der Regelung der Pausenzeiten geeignet, um die Bereitschaftszeiten zu verkürzen (Bereitschaftszeit = Fahrtzeit + Pausen + Wartezeiten), da diese sich bis auf 12 Stunden täglich belaufen können!

Der Minister informierte den LCGB, dass die Verhandlungen zwecks Umsetzung dieser Maßnahme immer noch im Gange seien. Der LCGB beharrt auf die rasche Verwirklichung dieses Vorhabens, umso mehr da das Ergebnis einer derartigen Änderung sich in einer besseren Lebensqualität des fahrenden Personal äußern wird (bessere Harmonisierung zwischen Berufs- und Familienleben, weil die Anwesenheit am Arbeitsplatz um mehr oder weniger 4 Stunden täglich verkürzt werden könnte).

2. Sicherheit in den Fahrzeugen (Fahrer und Fahrgäste)

Nach den zunehmenden gewaltsamen Übergriffen auf Busfahrer an ihrem Arbeitsplatz fordert der LCGB eine Verbesserung der Einrichtungen und Verfahren, damit eine maximale Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer gewährleistet werden kann. Der Minister teilte mit, dass die Umsetzung des Telematikprojektes mit u.a. Fahrscheinausgabe und Sicherheit sich wegen der EDV-Umstellung der Fahrscheinausgabegeräte verzögern wird. Infolgedessen wird das beabsichtigte System erst Ende 2014 vollkommen operativ sein. Der „Alarmknopf“, der fester Bestandteil dieses Systems ist, könnte hingegen in den kommenden Wochen in Betrieb genommen werden.

Auf Initiative des LCGB hat der Minister sich für eine Sensibilisierungskampagne über die Sicherheit der Fahrer und Fahrgäste in der Presse ausgesprochen.

3. RGTR-Netz: Hygieneprobleme (Zugang der Busfahrer zu Sanitärausrüstungen)

Wiederholte Male hat der LCGB auf das durch fehlende Toiletten bedingte Hygieneprobleme für die Busfahrer des RGTR-Netzes hingewiesen. Der LCGB pocht hier auf eine nachhaltige Lösung.

Minister François BAUSCH versprach, in den kommenden Wochen ein Rundschreiben an die betroffenen Gemeinden zu schicken, damit eine zufriedenstellende Lösung für die Finanzierung solcher Einrichtungen gefunden werden kann. Damit in dieser Sache Fortschritte im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer gemacht werden, möchte er ebenfalls den Innenminister Dan KERSCH sowie das Syndikat der Luxemburger Städte und Gemeinden (Syvicol) an den diesbezüglichen Diskussionen beteiligen.

Schließlich teilte der Minister mit, dass in der Planung und im Bau der neuen Austauschpole im Rahmen des Projektes „nachhaltiger Verkehr“ bereits Sanitäreinrichtungen berücksichtigt sind.

Der LCGB bleibt weiterhin wachsam, damit die vom Minister angekündigten Maßnahmen rasch umgesetzt werden und somit gewährleistet werden kann, dass die Fahrer von privaten Busunternehmen in den Genuss einer erheblichen Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen kommen können.

Conditions de travail dans le secteur du bus

Lettre ouverte du LCGB au Ministre du Développement durable et des Infrastructures

Lors de deux entrevues entre le LCGB et le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, en date du 10 février 2014 et du 2 juillet 2014 plusieurs points importants concernant les conditions de travail des salariés travaillant dans le secteur du bus ont été évoqués :

1. le manque d'installations sanitaires et les problèmes d'hygiène qui en découlent pour les salariés et notamment les effectifs féminins ;
2. le renforcement de la sécurité des conducteurs et passagers dans les véhicules devenu nécessaire suite aux agressions répétitives dans les bus ;
3. l'adaptation des temps de conduite et de pauses des conducteurs afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée des salariés concernés.

A l'issue de ces entrevues, le Ministre s'était engagé d'agir pour trouver des solutions aux problématiques évoquées par le LCGB. Or, le LCGB doit entre-temps constater qu'aucune action concrète n'a été lancée dans ces dossiers par le Ministre.

Par conséquent, le LCGB a adressé le 8 septembre 2014 une lettre ouverte à l'adresse du Ministre pour lui rappeler ses promesses et pour l'inciter à mettre en œuvre des mesures concrètes pour une amélioration des conditions de travail des salariés travaillant dans le secteur du transport de personnes.

Arbeitsbedingungen im Bussektor

Offener Brief des LCGB an den für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen

In zwei Unterredungen zwischen dem LCGB und dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur François BAUSCH, die am 10. Februar 2014 und 2. Juli 2014 stattfanden, wurden mehrere wichtige Punkte, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Bussektor betreffend, angesprochen:

1. der Mangel an Sanitäranlagen und die daraus resultierenden Hygieneprobleme für die Arbeitnehmer insbesondere das weibliche Personal;
2. die Verstärkung der Sicherheit der Fahrer und Passagiere in den Fahrzeugen , die wegen wiederholten gewalttätigen Übergriffen in den Bussen notwendig geworden sind;
3. die Anpassung der Fahrzeiten und Ruhezeiten der Berufsfahrer, für einen besseren Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben möglich wird.

Im Anschluss an diese Unterredungen hat der Minister sich dafür eingesetzt, Lösungen für die vom LCGB angesprochenen Problematiken zu erarbeiten. Der LCGB muss jedoch feststellen, dass bis heute nichts vom Minister unternommen wurde.

Aus diesen Gründen hat der LCGB am 8. September 2014 einen offenen Brief an den Minister adressiert, um an seine Versprechen zu erinnern und um dazu aufzufordern, damit endlich konkrete Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Personenverkehrs zu unternehmen.



En octobre 2014, les conditions de travail problématiques des chauffeurs de bus du secteur privé au Luxembourg ont été les sujets de deux reportages télévisés, l'un diffusé sous forme de Top Théma par RTL Télé Létzebuerg, l'autre dans l'émission « Bienvenue chez vous » de la chaîne de télévision airTV. Im Oktober 2014 wurden die problematischen Arbeitsbedingungen der Busfahrer des Privatsektors in zwei Fernsehberichten thematisiert. Der erste Bericht lief als Top Thema bei RTL Télé Létzebuerg, der zweite Bericht wird in der Sendung „Bienvenue chez vous“ auf dem Fernsehsender airTV ausgestrahlt.

Réponse du Ministre du Développement durable et des Infrastructures à la lettre ouverte du LCGB



MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DES INFRASTRUCTURES
Département des transports

Luxembourg, le 10 septembre 2014

LCGB

M. Aloyse Kapweiler,
secrétaire syndical
B.P.1208
L-1012 Luxembourg

Concerne : Lettre ouverte du 8 septembre 2014

Monsieur,

En référence à l'objet visé sous rubrique, je me permets de vous faire parvenir ci-joint le courrier adressé à ce jour à toutes les communes concernant la réalisation d'infrastructures adaptées aux terminus et aux pôles d'échanges des lignes RGTR. En outre, je me permets de vous signaler que mes services ont rappelé dans le passé et continuent à rappeler régulièrement aux responsables communaux, lors de différentes entrevues, ce sujet. Enfin, tous les projets de pôles d'échanges, réalisés à l'avenir par mes services, vont tenir compte de cette demande.

Quant au volet sécurité, vous n'êtes pas sans savoir que le projet de la télématique, mis en service sur tout le réseau RGTR au cours des prochaines semaines, inclut un dispositif de sécurité non négligeable, susceptible de mieux protéger les chauffeurs de bus à l'avenir. En outre, tous les bus acquis par la SNCFL disposent de caméras à bord. L'on pourrait discuter si pareille mesure contribuerait également à la sécurité au sein des bus RGTR.

Enfin, en ce qui concerne une réglementation du temps de repos pour les lignes en-dessous de 50 kilomètres, j'organiserai prochainement une réunion avec tous les acteurs en cause afin de trouver une solution définitive à ce sujet, applicable à tous les réseaux de bus.

Enfin, permettez-moi d'exprimer mon étonnement quant à votre « lettre ouverte » alors que ces sujets ont été abordés lors de notre réunion en juillet dernier et que l'on a convenu que la rentrée servira à prendre des mesures adaptées en l'occurrence.

Copie de la présente est envoyée à l'OGBL, au Landesvererverband et à la FGFC.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

François Bausch
Ministre du Développement durable
et des Infrastructures

Conditions de travail des chauffeurs de bus du secteur privé

Action de sensibilisation du LCGB

Le LCGB-ACAP (Association des Chauffeurs d'Autobus Privés) a lancé le 19 septembre 2014 une action de mobilisation à la gare centrale de la Ville de Luxembourg.

Une trentaine de chauffeurs de bus et membres du LCGB-ACAP étaient sur place afin de faire valoir leurs revendications quant aux conditions de travail des chauffeurs de bus du secteur privé. Cette première action syndicale avait pour objectif de sensibiliser également les passagers.

Les revendications du LCGB-ACAP :

1. L'adaptation des temps de travail et de pauses pouvant actuellement aller jusqu'à 15 h par jour
2. La mise à disposition d'installations sanitaires aux chauffeurs de bus
3. La sécurité renforcée des chauffeurs de bus et des passagers

Après des années d'engagement du LCGB, il est désormais l'heure que les promesses se concrétisent et que les acteurs publics s'activent !

Arbeitsbedingungen der Busfahrer im Privatsektor

Sensibilisierungskampagne des LCGB

Der LCGB-ACAP (Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors) hat am 19. September 2014 eine Sensibilisatiwerungskampagne am Bahnhof in Luxemburg-Stadt gestartet.

Rund 30 Busfahrer und Mitglieder des LCGB-ACAP waren vor Ort, um ihre Forderungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Busfahrer des Privatsektors kund zu tun. Diese erste Aktion hatte zum Ziel auch die Passagiere für unsere Belange sensibilisieren.

Die Forderungen des LCGB-ACAP:

1. Anpassen der Fahrzeiten und Ruhezeiten, die sich derzeit auf bis zu 15 Stunden am Tag belaufen können
2. Zugang zu Sanitäranlagen für die Busfahrer
3. Verstärkung der Sicherheit der Fahrer und Passagiere

Nach jahrelangem Einsatz des LCGB ist es nun endlich an der Zeit, dass die Versprechen umgesetzt werden und die öffentlichen Verantwortlichen zur Tat schreiten!





LCGB – Secteur Public

Il faut agir pour la convention collective des salariés de l'État !

Le comité fédéral du LCGB – Secteur Public s'est réuni en assemblée ordinaire le 17 septembre 2014. À côté de l'actualité dans les entreprises du secteur public, l'état d'avancement des négociations pour la convention collective des salariés de l'État a été discuté.

Les négociations à la base de la convention collective, qui concerne les salariés des administrations publiques mais aussi bon nombre de salariés communaux, n'ont pas progressé depuis un certain temps. La mise en application de l'accord salarial des fonctionnaires étant prévu pour le 1^{er} janvier 2015, le comité fédéral du LCGB a des doutes quant à l'application de l'accord pour les salariés dans les délais prévus. Le texte fixant le statut unique des salariés doit être finalisé. Le LCGB demande la définition précise des carrières et des conditions de travail pour les salariés administratifs, l'intégration de l'accord salarial des fonctionnaires et la considération des revendications syndicales lors des négociations.

Le LCGB revendique la reprise des discussions à court terme et transmettra une lettre au ministre compétent, même dans le cadre d'une action isolée s'il le faut.

En dernier lieu, l'élaboration d'une brochure ainsi que la rentrée syndicale ont été abordées.



LCGB-Fachverband Öffentlicher Dienst

Im Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer muss gehandelt werden!

Am 17. September 2014 ist der LCGB-Fachverband des öffentlichen Dienstes zu einer ordentlichen Sitzung zusammengekommen. Neben den aktuellen Nachrichten aus den einzelnen Gemeinden und Verwaltungen, wurde der (Still-)Stand der Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im Staatsdienst erläutert.

Die Verhandlungen zu diesem Abkommen, das neben den Arbeitnehmern in den staatlichen Verwaltungen auch zahlreiche Gemeinden betrifft, sind seit geraumer Zeit nicht fortgesetzt worden. Da das Gehälterabkommen für Januar 2015 in Kraft treten soll, sieht es der LCGB-Fachverband als unwahrscheinlich an, dass das Abkommen für die Arbeitnehmer bis dahin in Kraft treten wird. Schließlich muss die Textvorlage zum Einheitsstatut noch überarbeitet werden.

Der LCGB fordert klare Karrieren und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in der Verwaltung, die Integration der Gehälterabkommen der Staatsbeamten und die Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Forderungen in den Verhandlungen.

Der LCGB fordert eine kurzfristige Wiederaufnahme der Gespräche und wird diesbezüglich ein Schreiben, notfalls im Alleingang, an den zuständigen Minister richten.

Zum Abschluss der Sitzung wurde über die Ausarbeitung einer Informationsbroschüre und die gewerkschaftliche Rentrée gesprochen.

Convention collective pour les employés de l'État

LCGB revendique des conditions de travail équitables pour les employés de l'État

En juillet 2014, la fédération LCGB-Secteur public a revendiqué la reprise immédiate des négociations portant sur la convention collective pour les employés de l'État.

Après le dépôt d'un projet sur la transposition du statut unique des employés du secteur public présenté aux parties concernées, le dossier sur une nouvelle convention collective n'a plus été réitéré bien que l'application de la convention des employés de l'État soit prévue pour début 2015 et la revalorisation de la valeur du point des employés de l'État soit caduque.

Dans ce contexte, LCGB revendique :

- l'intégration des employés privés du secteur public dans la convention collective avec des carrières bien définies ;
- l'application de la valeur du point ajustée de 2,2 % et de la prime unique de 0,9 % du salaire annuel ainsi que des négociations sur des améliorations permettant de compenser les conditions spécifiques des employés de l'État ;
- une grille de salaire homogène pour les employés de l'État et les fonctionnaires ;
- autres améliorations et simplifications dans le projet de la convention collective ainsi que des procédures bien définies dans le contexte du non-respect de la convention collective.



Kollektivvertrag für Arbeitnehmer im Staatsdienst

Der LCGB fordert Verbesserungen für die Arbeitnehmer im Staatsdienst

Der LCGB -Fachverband Öffentlicher Dienst fordert eine schnellstmögliche Fortsetzung der Gespräche betreffend den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im Staatsdienst.

Nach einer Textvorlage betreffend der Umsetzung des Einheitsstatutes der Arbeitnehmer im Staatsdienst, welche Ende 2013 an die Verhandlungspartner verteilt wurde ist es still geworden im Dossier der Erneuerung des Kollektivvertrags. Dabei ist die Anwendung des Gehälterabkommens der Staatsbeamten für Anfang 2015 vorgesehen und eine Aufwertung des Punktwerts gerade bei den Staatsarbeitnehmern überfällig.

Der LCGB fordert in diesem Zusammenhang:

- die Integration der ehemaligen Privatbeamten im Staatsdienst in den Kollektivvertrag, inklusive klar definierter Laufbahnen;
- die Anwendung der beschlossenen Punktwertanpassung von 2,2% und der einmaligen Prämie von 0,9% eines Jahresgehalts, sowie die Verhandlung von Verbesserungen, die spezifische Verbesserungen bei den Staatsbeamten ausgleichen;
- eine einheitliche Gehaltsbasis für Arbeitnehmer im Staatsdienst und Staatsbeamte;
- diverse Verbesserungen und Vereinfachungen im Kollektivvertrags- text sowie klare Prozeduren im Falle der Nichteinhaltung des Kollektivvertrags.

Communes du Sud

Regard vers l'avenir

La délégués du LCGB dans les communes du Sud se sont rassemblés pour une réunion de travail le 18 septembre 2014 au bureau régional d'Esch-sur-Alzette. L'ordre du jour était concentré sur l'état des négociations pour la convention collective des salariés des Communes du Sud.

Il a été constaté que les revendications financières sont restées sans réponse ou contreproposition de la commission patronale jusqu'à présent. Par contre un progrès substantiel concernant les adaptations textuelles est à noter. Il a été convenu de créer une carrière pour les aide-artisans promus en Chef d'équipe ; les règles applicables lors d'un changement de carrière seront précisées. En outre l'introduction d'une procédure concernant le congé sans solde a été retenue.



Südgemeinden

Zukunftsansblick

Die LCGB-Delegierten in den Südgemeinden trafen sich am 18. September 2014 im Escher Bezirksbüro. Auf der Tagesordnung standen die Verhandlungen im Kollektivvertrag der Arbeitnehmer der Südgemeinden.

Es wurde festgestellt, dass alle finanziellen Forderungen bisher ohne Antwort oder Gegenvorschlag der Gemeindevorstand blieben. Bezuglich der geforderten Textanpassungen, sind hingegen bereits wesentliche Entscheidungen gefallen. So soll beispielweise eine Laufbahn für Hilfshandwerker geschaffen werden, die zum Vorarbeiter befördert werden und die Bestimmungen beim Karrierewechsel genauer definiert werden. Zudem soll eine Regelung zum unbezahlten Urlaub eingeführt werden.



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

Le 2 juillet 2014, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de la POST s'est rencontré pour une réunion de travail. L'ordre du jour portait sur la préparation d'une entrevue des syndicats avec la direction générale, des initiatives de renforcement de l'équipe, des réflexions préliminaires pour le renouvellement de la convention collective, des initiatives pour le recrutement et l'actualité syndicale.

Arbeitssitzung der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 2. Juli 2014 traf sich die LCGB-Betriebsmannschaft der POST zu einer Arbeitssitzung. Auf der Tagesordnung standen die Vorbereitung eines Treffens der Gewerkschaften mit der Generaldirektion, Initiativen zur Stärkung der LCGB-Betriebsmannschaft, erste Überlegungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages, Initiativen zur Mitgliederwerbung und weitere gewerkschaftliche Aktualitätsthemen.



Réunion de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB et visite du centre de tri à Bettembourg

L'équipe d'entreprise du LCGB auprès de la POST s'est réunie le 24 septembre 2014 pour une réunion de travail. À l'ordre du jour figuraient la convention collective qui sera à renouveler en 2015, le recrutement, l'organisation de l'assemblée générale prévue pour le 6 novembre 2014 ainsi que l'actualité politique à la POST.

Une réunion avec les responsables de la POST a été demandée avec l'objectif de réduire les doubles tournés dans le service courrier. Un agenda des actions de l'équipe d'entreprise du LCGB ainsi que des activités nationales du LCGB a été dressé.

Une visite du centre de tri à Bettembourg a eu lieu à la suite de la réunion. En présence du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, les participants se sont montrés impressionnés par les dimensions du bâtiment, le parc des machines installées et le volume de travail que les 250 salariés réalisent tous les jours.



Arbeitssitzung der Betriebsmannschaft und Besichtigung des Verteilerzentrums Bettemburg

Am 24. September 2014 traf sich die LCGB-Betriebsmannschaft POST zu einer Arbeitssitzung. Auf der Tagesordnung stand der Kollektivvertrag, welcher 2015 neu verhandelt werden soll, die Mitgliederwerbung, die Organisation der Generalversammlung vom 6. November 2014 sowie die politische Aktualität bei der POST.

Ein Treffen mit den zuständigen Mitgliedern der POST-Direktion wurde beantragt, um die doppelten Rundgänge im Verteilerdienst zu reduzieren. Ein Terminkalender der weiteren Aktionen der LCGB-Betriebsmannschaft und der nationalen Aktivitäten des LCGB wurde erstellt.

Im Anschluss, fand eine Besichtigung des Verteilerzentrums Bettemburg statt. Im Beisein von LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL zeigten sich die Teilnehmer beeindruckt von der Dimension des Gebäudes, dem bestehenden Maschinenpark und dem Arbeitsvolumen, welches die ca. 250 Mitarbeiter hier täglich leisten.

Saint-Paul Luxembourg

Repas avec l'équipe d'entreprise du LCGB

Le 11 juillet 2014, l'équipe de l'entreprise Saint-Paul Luxembourg s'est réunie avec la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER autour d'un repas commun une dernière fois avant les vacances d'été. Un bilan a été dressé concernant les travaux réalisés au cours du premier semestre 2014, notamment au sujet de l'avancement des négociations de la nouvelle convention collective.

À cette occasion, l'équipe d'entreprise de Gasperich et Céline CONTER ont profité pour remercier le délégué Aly REUTER pour son engagement syndical pendant de longues années. Notre collègue Aly REUTER s'est investi dans la résolution des problèmes intra-entreprise avec ses collègues faisant preuve d'expérience et d'humour. Toute l'équipe lui souhaite bon vent dans sa nouvelle étape.

Essen mit der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 11. Juli 2014 traf sich die LCGB-Betriebsmannschaft von Saint-Paul Luxembourg mit LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER zu einem gemeinsamen Essen. So konnte vor Beginn der Sommerferien eine Bilanz der Arbeiten des ersten Halbjahres 2014 gezogen werden, insbesondere was den Stand der Verhandlungen zu einem neuen Kollektivvertrag betrifft.

Die Gaspericher Betriebsmannschaft und Céline CONTER haben diese Gelegenheit genutzt, um dem Personalvertreter Aly Reuter für sein langjähriges Engagement in der Gewerkschaft zu danken. Unser Kollege Aly REUTER hat mit seiner Erfahrung und seinem Humor stets zur gemeinsamen Lösungsfindung von betrieblichen Problemen seiner Kollegen beigetragen. Die Betriebsmannschaft wünscht ihm viel Glück in seinem neuen Lebensabschnitt.



Céline CONTER

Santé et Soins, Socio-éducatif
Ecoles privées
cconter@lcgb.lu



Remise d'un cadeau de remerciement au président de la délégation

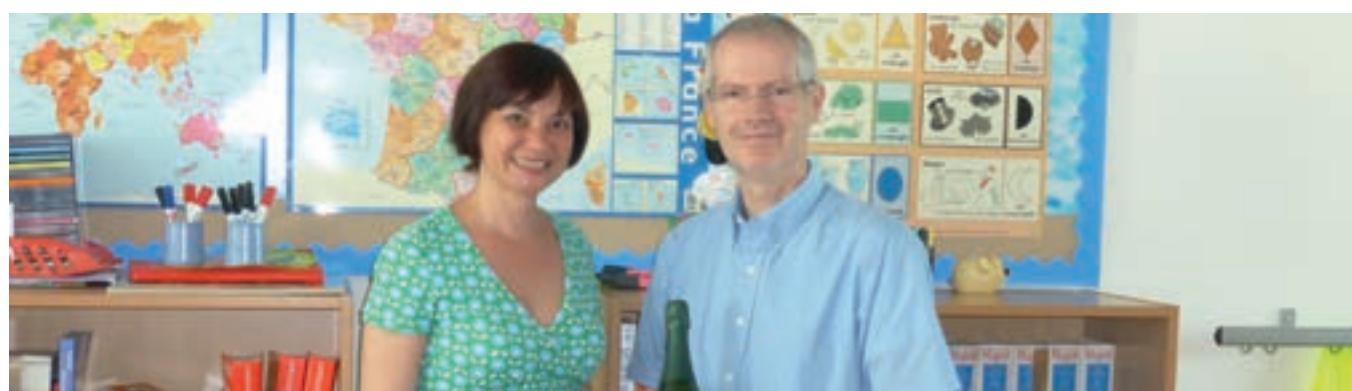
Le LCGB, représenté par sa secrétaire syndicale Céline CONTER, a remercié Luc KOUBA, le président de la délégation à l'ISL, pour son soutien dans la vie syndicale ainsi que pour son engagement dans le recrutement de nouveaux membres.

Un petit cadeau a été offert à Luc le 2 juillet 2014. En effet, l'affiliation de nouveaux membres renforce le travail des délégués LCGB sur le terrain, un travail beaucoup apprécié par nos membres à l'ISL.

The president of the delegation was granted a gift for his work

The LCGB, represented by the union secretary Céline Conter, expressed special thanks to Luc KOUBA as president of the ISL delegation regarding his support to the union and his commitment in hiring new members.

A little gift was handed over to Luc on July 2nd 2014. The affiliation of new members enforces indeed the field work of the LCGB delegate, a duty which is pretty much appreciated at the ISL.



AGEDOC-MARIE

Réunion de travail avec les délégués

Le 2 juillet 2014, les délégations de l'Ecole Privée Marie-Consolatrice et des Ecoles Privées AGEDOC (Fieldgen et Ste Anne) ont rencontré la secrétaire syndicale du LCGB, Céline CONTER, pour discuter des sujets d'actualité syndicale.

Un des points soulevé était le recrutement de nouveaux membres et l'autre point important l'analyse de la situation financière et managériale des écoles privées qui se présente actuellement préoccupante.

De plus, la délégation d'AGEDOC a profité pour préparer sa réunion prévue avec la direction afin de clarifier la situation du crédit d'heures pour la délégation.



International School

Réouverture de négociations

À l'échéance de la convention collective en vigueur dans l'école privée St George, les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débutés en date du 30 juin 2014.

Lors de la première réunion, la délégation de l'école privée et la secrétaire syndicale Céline CONTER ainsi que la direction ont eu un premier échange sur la situation actuelle de l'école, dont le nombre d'effectif, la situation financière. De plus, quelques sujets ont été abordés qui feront l'objet des négociations.

La commission de négociation se compose actuellement comme suit : Jane BRANDON, Trevor HEARFIELD, Emma HUGHES, Christelle ENDRE-BEWIG, Stuart KENNEDY et Cyril THOMAS.



Arbeitssitzung mit der Delegation

Am 2. Juli 2014 trafen sich die Personalvertretungen der Privatschule Marie-Consolatrice und der Privatschule AGEDOC (Fieldgen und Ste Anne) mit LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um aktuelle gewerkschaftspolitische Themen zu besprechen.

Einer der angesprochenen Punkte war die Werbung von neuen Mitgliedern und der andere wichtige Punkt war die Analyse der finanziellen Situation und der Personalführung der erwähnten Privatschulen, die derzeit besorgniserregend sind.

Darüber hinaus bereitete die AGEDOC-Delegation ihre anstehende Sitzung mit der Direktion vor, dies im Hinblick, die Kreditstunden für die Personalvertretung zu klären.

Reopening of negotiations

At the term of the collective work agreement in force in the private school of St George, negotiations for the renewal of the collective work agreement began on June 30th 2014.

At the first meeting, the delegation from the private school, the trade union secretary Céline CONTER and the management had their first discussion on the current situation of the school, including the number of staff members and the financial situation. In addition, a few other subjects were addressed which will be negotiated.

The negotiation committee is currently composed as follows: Jane BRANDON, Trevor HEARFIELD, Emma HUGHES, Christelle ENDRE-BEWIG, Stuart KENNEDY and Cyril THOMAS.

Nouvelles heures d'ouverture du LCGB-INFO-CENTER à Wiltz

Le LCGB a récemment procédé à un rééquipement et une extension des heures d'ouverture à deux jours du bureau INFO-CENTER à Wiltz.

Notre bureau INFO-CENTER peut toujours être visité à l'adresse habituelle :

LCGB-INFO CENTER Wiltz, 2A, rue Hannenlanst, L-9544 Wiltz

Nos consultations dans le domaine du droit du travail et du droit social ont depuis lors lieu aux heures suivantes :

HEURES DE CONSULTATION

Lundi de 14h00 à 17h00 / Jeudi de 8h30 à 11h30



Maria MENDES

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

Neue Öffnungszeiten des LCGB-INFO-CENTER Büros in Wiltz

Der LCGB hat vor kurzem sein regionales INFO-CENTER Büro in Wiltz neu ausgestattet und die Beratungszeiten auf zwei Tage erweitert.

Unser INFO-CENTER Büro können Sie nach wie vor auf der gewohnten Adresse aufsuchen:

LCGB-INFO CENTER Wiltz, 2A, rue Hannenlanst, L-9544 Wiltz



Unsere Beratungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts finden seitdem wie folgt statt:

SPRECHSTUNDEN

Montag von 14 Uhr bis 17 Uhr / Donnerstag von 8 Uhr 30 bis 11 Uhr 30

Notre consultante INFO-CENTER Sonia DA SILVA vous donne aide et conseil en cas de problèmes au sein de votre entreprise et vous fournit des informations, des tuyaux et une assistance dans les domaines de la sécurité sociale, du droit du travail et du droit social.

Tél / Tel: +352 95 00 89
Courriel / Email: sdasilva@lcgb.lu



Unsere INFO-CENTER Beraterin Sonia DA SILVA hilft und berät Sie bei Problemen in den Unternehmen und gibt Informationen, Ratschläge und Unterstützung in den Bereichen der sozialen Sicherheit sowie des Arbeits- und Sozialrechts.

Application « LCGB News » pour Smartphone

Disponible pour iPhone et Android, l'application « LCGB News » vous offre une vaste panoplie d'informations utiles. L'application est multilingue et vous présente selon votre choix toutes les informations en langue française, allemande, anglaise ou luxembourgeoise.

La rubrique « INFO-CENTER » de l'application LCGB News mérite une attention toute particulière et vous fournit toutes les informations utiles sur les prestations et services du LCGB INFO-CENTER.

Smartphone-App « LCGB News »

Erhältlich für iPhone und Android, bietet Ihnen die App „LCGB News“ eine breite Palette an nützlichen Informationen. Die App ist mehrsprachig und bietet Ihnen je nach ihrer Wahl alle Informationen auf Französisch, Deutsch, Englisch oder Luxemburgisch an.

Insbesondere hervorzuheben ist die Rubrik „INFO-CENTER“ der App „LCGB News“, die alle praktischen Informationen zu den Dienstleistungen des LCGB INFO-CENTER liefert.



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 :

Qu'est-ce l'aide au réemploi ?

Réponse :

Un salarié qui se fait licencier pour motifs économiques, en cas de faillite ou lors du décès de l'employeur, a droit à l'aide au réemploi. L'aide au réemploi est une compensation égale à 90 % de sa rémunération antérieure garantie pendant les 48 premiers mois continus suivis de la prise de fonction du nouveau poste. Les formulaires de demandes sont disponibles à l'ADEM. Ladite demande doit être introduite par le salarié dans les 6 mois qui suivent la signature du nouveau contrat de travail.

Le nouveau contrat de travail doit remplir l'une des conditions suivantes :

- contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- contrat à durée déterminée pour 18 mois minimum (CDD) ;
- remplacement d'un congé parental (spécifié dans le contrat).

Question :

Qu'est-ce que le reclassement interne ?

Réponse :

Le salarié qui est incapable d'exercer son dernier poste de travail pour des raisons de santé a la possibilité de se faire reclasser au sein de l'entreprise ou il travaille occupant ainsi un autre poste de travail adapté à ses problèmes de santé.

Il appartient au Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) de décider du reclassement interne du salarié.

Si toutefois, le salarié subit dans le cadre du reclassement interne une diminution de sa rémunération, une indemnité compensatoire (différence entre l'ancien et le nouveau salaire) pourra être demandée à l'ADEM.

Question :

Quand est-ce que j'ai droit à un congé exceptionnel ? Et quelle est la durée des différents congés exceptionnels ?

Réponse :

Les congés exceptionnels sont à prendre au moment où l'événement donnant droit au congé se produit. Ils ne peuvent donc pas être reporté sur le congé ordinaire du salarié.

Voici la durée des différents congés extraordinaire :

- 1 jour avant l'enrôlement au service militaire ;
- 1 jour pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs) ;
- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu ;
- 2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil ;
- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant ;
- 2 jours en cas de déménagement ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent ou allié du premier degré ou de son conjoint ou partenaire (parents, beaux-parents, enfants, gendre et belle-fille) ;
- 6 jours pour le mariage du salarié ou de la déclaration de partenariat du salarié.

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:

Was ist die Wiederbeschäftigungshilfe (*aide au réemploi*)?

Antwort:

Ein Arbeitnehmer, der aus wirtschaftlichen Gründen im Falle eines Konkurses oder beim Ableben des Arbeitgebers entlassen wird, hat Anrecht auf die Wiederbeschäftigungshilfe. Letztere ist eine Ausgleichszahlung von 90 % seines früheren Gehaltes, die während der ersten 48 ununterbrochenen Monate nach der Übernahme einer neuen Stelle garantiert ist. Die Antragsformulare sind beim Arbeitsamt erhältlich. Der Antrag muss vom Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags gestellt werden.

Das neue Arbeitsverhältnis muss eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- unbefristeter Arbeitsvertrag (CDI);
- befristeter Arbeitsvertrag für mindestens 18 Monate (CDD);
- Ersatz eines Arbeitnehmers, der Elternurlaub genommen hat (im Arbeitsvertrag angegeben).

Frage:

Was ist eine betriebsinterne Wiedereingliederung (*reclassement interne*)?

Antwort:

Der Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen seine letzte Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, hat die Möglichkeit im Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, eine andere Arbeit, bei der seinen gesundheitlichen Problemen Rechnung getragen wird, aufzunehmen.

Es obliegt der medizinischen Kontrolle der Sozialversicherung (CMSS), über diese betriebsinterne Wiedereingliederung des Arbeitnehmers zu entscheiden.

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der betriebsinternen Wiedereingliederung hingegen eine Gehaltseinbuße erfährt, kann eine Ausgleichsentschädigung (Differenz zwischen dem alten und neuen Gehalt) beim Arbeitsamt beantragt werden.

Frage:

Wann habe ich Anrecht auf einen Sonderurlaub? Und wie lange dauern die einzelnen Sonderurlaubszeiten?

Antwort:

Der Sonderurlaub muss zu dem Zeitpunkt, zu dem das Ereignis, das Anrecht auf den Urlaub verleiht, eintritt, beantragt werden. Sie können folglich nicht bis auf den normalen Urlaub des Arbeitnehmers vertagt werden.

Die Dauer der einzelnen Sonderurlaubsregelungen:

- 1 Tag vor der Einberufung zum Militärdienst;
- 1 Tag beim Ableben eines Elternteils oder Verwandten zweiten Grades des Arbeitnehmers, dessen Lebensgefährten oder Ehepartners (Großeltern, Enkel, Geschwister, Schwager und Schwägerinnen);
- 2 Tage für den Vater bei der Entbindung eines ehelichen Kindes oder eines anerkannten unehelichen Kindes;
- 2 Tage bei der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption, wenn der Arbeitnehmer Urlaub in einem derartigen Fall erhalten hat;
- 2 Tage für jedes Elternteil bei der Heirat oder Partnerschaftserklärung eines Kindes;
- 2 Tage im Falle eines Umzuges;
- 3 Tage beim Ableben des Ehepartners oder Lebenspartners oder eines Elternteils oder Verwandten ersten Grades oder dessen Ehepartners oder Lebensgefährten (Eltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Kinder);
- 6 Tage bei der Heirat oder Partnerschaftserklärung des Arbeitnehmers.



Vincent JACQUET

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



LCGB, CSC Luxembourg, CFDT Lorraine et LCGB Réunion de travail conjointe

Le 8 septembre 2014, les responsables des syndicats LCGB (Luxembourg), CSC Luxembourg (Belgique) et CFDT Lorraine (France) se sont réunis à la centrale du LCGB à Luxembourg pour une réunion de travail commune.

Parmi les sujets évoqués lors de cette réunion ont, entre autres, figuré la coopération des trois syndicats au niveau de la Grande Région et une démarche commune dans les dossiers du transport routier et de la logistique.



CSC Luxembourg, CFDT Lothringen und LCGB Gemeinsame Arbeitssitzung

Am 8. September 2014 haben sich die Verantwortlichen des LCGB (Luxembourg), der CSC Luxembourg (Belgien) und der CFDT Lothringen (Frankreich) in der LCGB-Zentrale in Luxemburg zu einer gemeinsamen Arbeitssitzung getroffen.

Unter den Diskussionsthemen der Sitzung befanden sich, unter anderem, die Zusammenarbeit zwischen den drei Gewerkschaften auf Ebene der Großregion und gemeinsame Aktionen im Bereich des Straßentransports und der Logistik.



Mandy NOESEN

LCFB-Femmes
mnoesen@lcgb.lu

La structure LCGB-Femmes se présente

Avec la soirée thématique sur le divorce du 8 octobre 2014, la structure du LCGB-Femmes a pris un nouveau départ. Les membres du comité ont été acceptés unanimement et sont les suivantes :

Georgette GAASCH-MERGEN, Claudine HEINZ-SCHEITLER, Anita NICKTS, Astrid MOSEL, Isabelle PALUS-WEYRICH, Astrid ROLZ, Sandra ROLZ-MARTINEZ, Julia ROMEO, Gaby SCHAUFLONK, Denise SCHILTZ-SCHAMINE, Gaby Weyrich, Sandy STRICHARTZ, Céline CONTER, Liliana BENTO OLEIRO et Joëlle WEILAND. La responsable de la structure est la secrétaire syndicale Mandy NOESEN.

Les membres de cette structure ont chacune des expériences différentes sur le marché du travail ce qui permet de rassembler les informations et d'élaborer de nouvelles idées pour assurer un savoir-faire complet au service des membres nécessiteux du LCGB, femmes et hommes confondus. La structure LCGB-Femmes a pour vocation d'informer les femmes sur leurs droits que ce soit en rapport au lieu de travail ou à d'autres sujets abordés. Le LCGB-Femmes tient à devenir un point de recours pour toute femme qui a des questions ou qui affronte des problèmes liés à la recherche d'un travail après une interruption de carrière en raison de l'éducation de ses enfants.

Die Struktur LCGB-Frauen stellt sich vor

Mit dem Themenabend über Scheidung vom 9. Oktober 2014 hat die Struktur LCGB-Frauen einen Neustart gewagt. Die Vorstandsmitglieder wurden einstimmig angenommen und sind:

Georgette GAASCH-MERGEN, Claudine HEINZ-SCHEITLER, Anita NICKTS, Astrid MOSEL, Isabelle PALUS-WEYRICH, Astrid ROLZ, Sandra ROLZ-MARTINEZ, Julia ROMEO, Gaby SCHAUL-FONK, Denise SCHILTZ-SCHAMINE, Gaby Weyrich, Sandy STRICHARTZ, Céline CONTER, Liliana BENTO OLEIRO und Joëlle WEILAND. Verantwortlich für die Struktur ist Gewerkschaftssekretärin Mandy NOESEN.



Die Mitglieder dieser Struktur haben jeweils unterschiedliche Arbeitserfahrungen gemacht, so dass auf diese Weise Informationen gesammelt und neue Ideen entwickelt werden können, damit ein komplettes Know-how den Mitgliedern des LCGB, ob Frau oder Mann, die diesen Bedarf anmelden, geboten werden kann. Die Struktur LCGB-Frauen hat zum Ziel, Frauen über ihre Rechte zu informieren, sei es bezüglich ihrer Arbeitsumstände oder zu anderen Themen, wie beispielsweise das Scheidungsrecht. Viele Frauen sind nicht genügend über diese Themen informiert. Der LCGB-Frauen ist eine Anlaufstelle für Frauen, die Fragen haben oder mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Beschäftigung nach längerem Berufsausfall aufgrund der Erziehung der Kinder zu kämpfen haben.

Entrevue entre le LCGB-Femmes et Zarabina asbl

Le 24 juillet 2014, plusieurs membres du LCGB-Femmes ont rencontré la direction de Zarabina asbl. Lors de cette réunion, la vice-présidente de Zarabina asbl, Carole MUNHOWEN, et la directrice, Angela RUSS-KASZUN ont présenté et expliqué le rôle et les services de l'asbl.

Zarabina asbl est un point de repère pour les femmes et les hommes qui sont à la recherche d'un travail ou qui cherche une nouvelle orientation professionnelle ou des formations continues. Que l'on soit au chômage ou qu'on souhaite poursuivre des cours et qu'on a besoin d'aide pour concilier sa vie de famille et sa vie professionnelle : Zarabina offre des consultations individuelles, des formations et des séminaires traitant ces sujets.

Zarabina s'est fixé comme objectif d'aider les gens en les écoutant, en leur fournissant des informations sur les administrations compétentes (Ministère, ADEM, etc.) et d'accompagner la personne autant que nécessaire. Les personnes concernées apprendront à évaluer leurs propres compétences et à faire leur chemin dans le monde du travail.

Plus d'informations sur www.zarabina.lu !

Unterredung zwischen dem LCGB-Frauen und Zarabina asbl

Am 24. Juli 2014 wurden mehrere Mitglieder des LCGB-Frauen vom Vorstand von Zarabina asbl empfangen. Die stellvertretende Vorsitzende, Carole MUNHOWEN, und die Geschäftsführerin, Angela RUSS-KASZUN, erklärten in dieser Sitzung die Funktion ihrer Organisation und deren Angebote.

Zarabina asbl ist eine Beratungsstelle, die Frauen und Männern hilft sich im Beruf und in der Bildung weiter oder neu zu orientieren. Egal ob man arbeitslos ist, sich weiterbilden möchte oder Hilfe dabei braucht Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen: Zarabina bietet einzelne Beratungen, Weiterbildungen und Seminare zu diesen Themen an.

Das Ziel von Zarabina ist es den Menschen zu helfen indem man ihnen zuhört, sie an die richtigen Ämter (Ministerien, ADEM, etc.) weiterleiten kann und sie betreut solange es von Nöten ist. Dabei lernen die betroffenen Menschen sich und ihre Kompetenzen einzuschätzen und ihren Weg in die Arbeitswelt zu finden.

Weitere Informationen unter www.zarabina.lu!



D.g à d. / Vr. n l. Gaby WEYRICH, Carole MUNHOWEN, Angela RUSS-KASZUN, Mandy NOESEN, Astrid ROLZ

Soirée thématique du LCGB-Femmes sur la loi du divorce

Le 8 octobre 2014, le LCGB-Femmes a invité à une soirée informative sur la loi du divorce. L'invitée spécialisée dans le domaine Maître Anne BAULER a exposé la procédure du divorce, à savoir les causes, les preuves et les conséquences. Plus de 100 personnes ont assisté à la soirée et ont posé leurs questions en rapport avec le sujet de la soirée.

Maître BAULER a commencé par expliquer les différentes raisons qui peuvent pousser un couple marié au divorce. Ces causes sont variables : disputes incessante des deux conjoints, la jalousie, l'abus d'alcool du partenaire, ou, souvent, l'infidélité du partenaire.

Les conjoints peuvent choisir de divorcer par l'intermédiaire d'un avocat qui les représente devant le juge, soit auprès d'un notaire à travers une convention de consentement mutuelle.

Après le dépôt de la demande en divorce, les conjoints doivent fournir des preuves à l'appui justifiant les accusations qui motivent le divorce. Ces preuves sont analysées par le juge et consistent souvent dans des lettres ou témoignage écrits des conjoints.

Les conséquences d'un divorce sont très douloureuses pour les personnes impliquées, majoritairement pour les enfants des conjoints qui risquent de se retrouver dans un conflit de loyauté envers les parents. Le droit de garde des enfants est défini au cours de la procédure de divorce et après que le divorce soit exprimé par le juge. La question des allocations familiales que le parent ayant la garde des enfants doit recevoir de son ex-conjoint se pose également. C'est le juge qui, en fonction de l'argumentation des deux parties et de la situation financière de chacun, fixe le montant de ces allocations.

Themenabend des LCGB-Frauen zum Scheidungsrecht



Am 8. Oktober 2014 lud der LCGB-Frauen zu einem Informationsabend über das Scheidungsrecht ein. Die Spezialistin und Rechtsanwältin Anne BAULER, legte das Scheidungsverfahren dar, d.h. die Gründe, Beweise und Konsequenzen der Scheidung. Über 100 Teilnehmer hatten sich versammelt und konnten ihre Fragen zum Thema des Abends stellen.

Die Rechtsanwältin Anne BAULER begann mit der Erläuterung der einzelnen Gründe, die ein Ehepaar zur Scheidung bringen können. Es gibt mehrere Gründe, wie ständige Streitigkeiten zwischen den Ehepartnern, Eifersucht, Alkoholmissbrauch des Partners oder häufig das Fremdgehen des Partners.

Die Eheleute können sich für eine Scheidung durch Vermittlung eines Anwalts, der sie vor Gericht vertritt, oder bei einem Notar entscheiden, wenn sie sich in gegenseitigem Einvernehmen scheiden lassen möchten.

Nach der Einreichung des Scheidungsantrags müssen die Eheleute Beweise vorlegen, die die Anschuldigungen, die die Scheidung rechtfertigen sollen, untermauern. Diese Beweise werden vom Richter geprüft und bestehen häufig aus Briefen oder schriftlichen Aussagen der Eheleute.

Die Konsequenzen einer Scheidung sind sehr schmerhaft für die Beteiligten, am meisten für die Kinder der Eheleute, die Gefahr laufen, in einen Loyalitätskonflikt gegenüber den Eltern zu geraten. Das Sorgerecht für die Kinder wird im Verlauf des Scheidungsverfahrens und nach dem Scheidungsurteil des Richters festgelegt. Die Frage des Unterhalts, die der Elternteil, der das Sorgerecht hat, vom Ex-Partner erhält, stellt sich ebenfalls. Es obliegt dem Richter, entsprechend den von beiden Parteien vorgebrachten Argumenten und je nach Finanzlage der Parteien, die Höhe der Unterhaltszahlungen festzulegen.



LCGB-Retraités

Séminaire sur l'assurance dépendance

Cette année, le séminaire annuel du LCGB-Retraités s'est tenu le 4 septembre 2014 à Gonderange. Le sujet central de cette année était l'assurance dépendance luxembourgeoise.

Le coordinateur général de la COPAS (Confédération des organismes prestataires d'aides et de soins), Evandro CIMETTA, a exposé le cadre légal de l'assurance dépendance, les causes de la dépendance ainsi que l'organisation et le fonctionnement de l'assurance dépendance (prestataires, prestations, bénéficiaires, etc.).

Lors d'un deuxième exposé, Marco WAGENER, conseiller à la Chambre des salariés (CSL), a traité la question du financement de l'assurance dépendance et de la viabilité financière de cette assurance sociale qui risque de tomber en déficit d'ici 2016. Plusieurs pistes ont ici été présentées.

En guise de conclusion, le président national du LCGB, Patrick DURY, a rappelé que le gouvernement est actuellement en train de ficeler des mesures d'assainissement budgétaires qui vont entraîner des charges supplémentaires pour les salariés (augmentation de la TVA, contribution « prestations familiales » de 0,5 % sur tous les revenus, etc.) et un affaiblissement du système social luxembourgeois (restriction des modalités d'octroi de l'aide au réemploi, suppression envisagée de la préretraite-solidarité, etc.). Dans ce contexte, la réforme annoncée de l'assurance dépendance et prévue pour l'année 2015 doit conduire à un renforcement de cette assurance sociale et de la prise en charge des assurés.



Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

LCGB-Rentnerverband

Seminar rund um die Pflegeversicherung

Dieses Jahr fand das alljährige Seminar des LCGB-Rentnerverbandes am 4. September 2014 in Gonderingen statt. Hauptthema war dieses Jahr die Luxemburger Pflegeversicherung.

Der Generalkoordinator der COPAS (Konföderation der Dienstleister im Pflegebereiche), Evandro CIMETTA, hielt einen Vortrag über den gesetzlichen Rahmen der Pflegeversicherung, die Gründe der Pflegebedürftigkeit sowie die Organisation und Funktionsweise der Pflegeversicherung (Dienstleister, Dienstleistungen, Empfänger, usw.)



In einem zweiten Vortrag behandelte Marco WAGENER, Berater in der Arbeitnehmerkammer (CSL) die Frage der Finanzierung der Pflegeversicherung und die finanzielle dieser Sozialversicherung, die ab 2016 riskiert ins Defizit zu rutschen. Mehrere Lösungsvorschläge wurden hier aufgezeigt.

Abschließend hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY daran erinnert, dass die Regierung momentan ein Paket von Haushaltsmaßnahmen schnürt, das weitere Belastungen für die Arbeitnehmer (Mehrwertsteuererhöhung, „Familienzulagen“ Beitrag von 0,5 % auf allen Einkommen, usw.) und eine Abschwächung des Luxemburger Sozialsystems (Einschränkung der Bestimmungen für die Zuteilung der Aide au réemploi, geplante Abschaffung der Préretraite-solidarité, usw.) mit sich führen wird. In diesem Zusammenhang muss die für 2015 angekündigte Reform der Pflegeversicherung zu einer Stärkung dieser Sozialversicherung und der Betreuung der Versicherten führen.



LCGB-SESM-Seniors

Voyage en Savoie

Les LCGB-SESM-Seniors se sont rendus du 12 au 19 juin 2014 pour leur voyage annuel en Savoie à Doussard, petit village près du lac d'Annecy.

Les patrons de l'hôtel « L'Arcalod », Roger et Martine LITTOZ-MONNET ont bien accueillis les participants et nous ont accompagnés tous les jours pendant nos visites des lacs et belles montagnes de la région.

Une équipe bien satisfaite remercie les organisateurs pour ce programme bien tassé et dit au revoir à l'année prochaine.



LCGB-Retraités

Voyage en MS Marie-Astrid

Le 2 octobre 2014, le LCGB-Retraités a invité tous les pensionnaires membres à un voyage en bateau MS Marie-Astrid sur la Moselle. 250 personnes ont accepté cette invitation pour passer en toute convivialité une belle journée ensoleillée au bord du MS Marie-Astrid. Après un repas en commun, les commissaires en chef de la Police grand-ducale de Grevenmacher, Laurent GOEDERT et Marc RAGNACCI, ont fait une présentation sur les différentes mesures de protection à prendre pour éviter des cambriolages à la maison et pour se protéger contre des pickpockets respectivement des escroqueries à la porte ou au téléphone.

LCGB-Rentnerverband

Ausflug mit der MS Marie-Astrid

Am 2. Oktober 2014 hat der LCGB-Rentnerverband alle Rentner, die Mitglied im LCGB sind, zu einem Moselausflug mit der MS Marie-Astrid eingeladen. 250 Personen sind dieser Einladung gefolgt, um in einer gemütlichen Runde einen schönen sonnigen Tag an Bord der Marie-Astrid zu verbringen. Nach einem gemeinsamen Mittagessen, haben Laurent GOEDERT und Marc RAGNACCI, Chefkommissare der großherzoglichen Polizei in Grevenmacher, einen Vortrag gehalten über die verschiedenen Schutzmaßnahmen die gegen Einbrüche, Taschendiebe und Trickbetrüger an der Tür oder am Telefon zu treffen sind.



Accord de libre échange entre l'UE et les Etats-Unis

Entrevue entre la Plateforme PTCI/TTIP et le gouvernement

Les organisations membres de la Plateforme sur le PTCI/TTIP ont été reçues pour un échange de vue sur le PTCI le 27 juin 2014, par une délégation gouvernementale. Cette entrevue avait été sollicitée par la Plateforme suite à la publication de sa prise de position sur le PTCI (TTIP en anglais).

La délégation a été reçue par le ministre des affaires européennes et internationales, Jean ASSELBORN ainsi que par les ministres Félix BRAZ, Carole DIESCHBOURG, Fernand ETGEN, Dan KERSCH, Nicolas SCHMIT, Etienne SCHNEIDER ainsi que Romain SCHNEIDER.

Lors de cette entrevue, le gouvernement et les organisations membres de la Plateforme ont pu échanger leurs impressions et positions mutuelles sur les négociations en cours. La Plateforme ne partage pas le point de vue du gouvernement sur la poursuite des négociations sous l'actuel mandat. A l'heure actuelle, seuls les domaines de l'audiovisuel et de la culture seraient clairement exclus du champ des négociations. Pour la Plateforme, ce mandat qui est bien trop vaste et opaque, ne fait qu'alimenter davantage les interrogations et inquiétudes quant aux risques de dilution des normes et réglementations européennes et d'atteintes aux conditions de vie et de travail des citoyens européens.

La Plateforme accueille favorablement la position du gouvernement sur le mécanisme de règlements des différents entre investisseurs et Etats (RDIE), qui s'oppose à l'inscription d'un tel mécanisme dans le traité en négociations. La plateforme a souligné le danger d'un tel mécanisme en particulier pour les petits pays, comme le Luxembourg. Ce type de mécanisme permet en effet aux investisseurs étrangers de poursuivre un Etat pour obtenir des compensations financières très importantes suite à l'instauration d'une politique publique jugée contraire à leurs intérêts et ce en évitant de devoir recourir aux juridictions nationales et européennes. Il s'agit d'une procédure contraire aux principes régissant un Etat de droit, très coûteuse et privilégiant les investisseurs étrangers au détriment des investisseurs nationaux et des autorités publiques. Les risques sur le droit du travail applicable, les critères sociaux ainsi que l'impact sur l'emploi dans les différents secteurs économiques ont également été mis en avant. La Plateforme déplore l'absence d'études et d'analyses d'impact officielles pouvant attester des retombées positives du PTCI sur l'emploi et l'économie et en particulier sur les PME travaillant au niveau local et régional. La Plateforme craint que le PTCI n'ait les mêmes conséquences désastreuses sur l'emploi que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), qui a conduit à des délocalisations et destructions d'emplois massives.

Un autre sujet préoccupant pour la Plateforme concerne l'ouverture des marchés publics, revendiquée par l'Union européenne, qui soulève beaucoup d'interrogations quant à son impact économique, social et environnemental et dans le domaine des services quant au droit des Etats d'organiser souverainement leurs services d'intérêts général, notamment par le biais de contrats de service public sous forme d'attribution directe.

La Plateforme nourrit également de sérieux doutes sur la préservation des normes environnementales, sanitaires et phytosanitaires européennes : les politiques énergétiques et climatiques de l'UE seront-elles appliquées et adoptées par les Etats-Unis ? La réglementation européenne en matière de produits chimiques, REACH est ainsi régulièrement la cible des lobbies européens qui souhaitent affaiblir les normes européennes dans ce domaine ; il y a donc de fortes chances que les négociations renforcent ces tentatives de dérégulation. Les organisations de la Plateforme se sont également montrées concernées par les conséquences d'un tel accord sur la culture, sur l'agriculture y compris la mise sur le marché européen d'OGM, sur les normes sanitaires et phytosanitaires ainsi que sur les droits des consommateurs.

L'impact du TTIP sur les pays tiers se doit également d'être évalué : La Plateforme craint que la conclusion d'un accord commercial d'une telle envergure, dans une approche strictement bilatérale et en dehors du cadre de l'OMC, ne fera qu'accroître la pression exercée sur les pays en développement. Ces derniers seront tôt ou tard amenés à appliquer les standards et règles fixées dans le TTIP sans avoir la possibilité d'en influencer le contenu, alors que celui-ci touche pourtant des domaines sensibles pour les économies faibles. Ceci est d'autant plus inquiétant que le mandat de négociation actuel ne semble faire aucune référence en termes d'engagements en faveur d'un commerce mondial équitable.

La Plateforme est d'avis que la pleine et entière transparence et le droit d'accès sans restriction aucune aux documents de négociation, sont les conditions préalables indispensables à l'évaluation de l'impact du PTCI. La Plateforme appelle le gouvernement à intervenir en ce sens auprès de la Commission européenne.

Compte tenu des interrogations qui demeurent sous le mandat actuel, la Plateforme réitère sa position pour un arrêt des négociations et continuera son action de sensibilisation envers la société civile.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint

Relations internationales

vjacquet@lcgb.lu

La Plateforme sur le PTCI/TTIP se compose des organisations suivantes : Action Solidarité Tiers Monde (ASTM), Aleba, Bio-Lëtzebuerg, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONG de développement, CGFP, FGFC, FNCTFFEL, Greenpeace Luxembourg, LCGB, Lëtzebuerger Jongbauer Jongwénzer Asbl, Mouvement écologique, Natur & Emwelt Asbl, OGBL, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC)

EU-Freihandelsabkommen mit den USA (TAFTA)

Unterredung zwischen der TAFTA/TTIP-Plattform und der Regierung

Die Mitgliedsorganisationen der TAFTA/TTIP-Plattform wurden zu einem Meinungsaustausch über das Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA (TAFTA) am Freitag, den 27. Juni, von einer Regierungsdelegation empfangen. Dieses Gespräch wurde vom Forum nach der Veröffentlichung des Standpunktes der Regierung zum TAFTA (auf Englisch TTIP) beantragt.

Die Delegation wurde vom Minister für europäische und internationale Angelegenheiten, Jean ASSELBORN sowie von den Ministern Félix BRAZ, Carole DIESCHBOURG, Fernand ETGEN, Dan KERSCH, Nicolas SCHMIT, Etienne SCHNEIDER und Romain SCHNEIDER geleitet.

Bei diesem Austausch konnten die Regierung und die Mitgliedsorganisationen der Plattform ihre Eindrücke und Standpunkte zu den laufenden Verhandlungen austauschen. Die Plattform teilt nicht den Standpunkt der Regierung zur Fortsetzung der Verhandlungen unter dem derzeitigen Mandat. Zur Zeit sind angeblich nur die beiden Bereiche Audio-Video und Kultur von den Verhandlungen ausgenommen. Nach dem Dafürhalten der Plattform nährt dieses Mandat, das viel zu breit gefasst und undurchsichtig ist, nur noch mehr die Fragestellungen und Unsicherheiten ob der Gefahren einer Verwässerung der europäischen Normen und Verordnungen und ob der Beeinträchtigung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bürger Europas.

Die Plattform begrüßt die Haltung der Regierung zum System der Konfliktbeilegung zwischen Investoren und Ländern (ISDS). Die Regierung spricht sich gegen die Eintragung eines derartigen Systems in den zur Zeit verhandelten Vertrag aus. Die Plattform unterstrich die Gefahr eines solchen Systems, besonders für die kleinen Länder, zum Beispiel Luxemburg. Dieses System ermöglicht es in der Tat ausländischen Investoren, einen Staat um sehr hohe finanzielle Ausgleichszahlungen zu verklagen, wenn der betreffende Staat eine öffentliche Politik betreibt, die die Investoren als gegen ihre Interessen gerichtet betrachten, ohne dass sie sich an nationale und europäische Gerichte wenden müssen. Es handelt sich um eine Prozedur, die den rechtsstaatlichen Grundsätzen widerspricht, die sehr kostspielig ist und ausländische Investoren nationalen Investoren und Behörden vorzieht. Die Gefahren für das geltende Arbeitsrecht, die sozialen Kriterien sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigung in den verschiedenen Wirtschaftssektoren wurden ebenfalls als Argumente vorgebracht. Die Plattform bedauert, dass es keine offiziellen Studien und Analysen gibt, die die positiven Auswirkungen des TAFTA auf die Beschäftigung und Wirtschaft sowie vor allem auf die KMU, die auf lokaler und regionaler Ebene tätig sind, nachweisen. Die Plattform befürchtet, dass TAFTA die gleichen katastrophalen Folgen für die Beschäftigung hat wie das nordamerikanische Freihandelsabkommen (NAFTA), das zur Abwanderung von Unternehmen und zu massiven Stellenabbau geführt hat.

Ein weiteres besorgnisregendes Thema für die Plattform ist die Öffnung von öffentlichen Aufträgen, die von der Europäischen Union gefordert wird und zahlreiche Fragen über die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Folgen und im Dienstleistungsbereich zum Recht der Staaten, souverän ihre gemeinnützigen Dienstleistungen zu organisieren, vor allem durch öffentliche Leistungsverträge in Form einer direkten Auftragszuteilung.

Die Plattform hegt ebenfalls erhebliche Zweifel an der Aufrechterhaltung der europäischen Umwelt-, Gesundheits- und Pflanzenschutznormen. Wird die Energie- und Klimapolitik der Europäischen Union von den Vereinigten Staaten angewendet und angenommen? Die europäische Chemikalienverordnung REACH ist regelmäßig die Zielscheibe der europäischen Lobbies, die die europäischen Normen in diesem Bereich abschwächen möchten. Es besteht daher die große Wahrscheinlichkeit, dass die Verhandlungen diese Deregulierungsversuche verstärken werden. Die Mitgliedsorganisationen der Plattform sind ebenfalls besorgt um die Konsequenzen eines derartigen Abkommens für die Kultur, die Landwirtschaft – u.a. die Einführung von GMO auf den europäischen Markt –, für die Gesundheits- und Pflanzenschutznormen sowie für die Rechte der Verbraucher.

Die Folgen von TAFTA auf Drittländer sind ebenfalls zu bedenken. Die Plattform befürchtet, dass der Abschluss eines Handelsabkommens dieses Ausmaßes strikt bilateral und außerhalb des Rahmens der Welthandelsorganisation den Druck, der auf den Entwicklungsländern lastet, nur noch weiter verstärken wird. Diese Länder werden früher oder später die im TAFTA festgelegten Normen und Regeln anwenden, ohne die Möglichkeit zur Beeinflussung derselben zu haben, wobei diese Normen und Regeln die für Länder mit einer schwachen Wirtschaft wichtigen Bereiche betreffen. Dies ist umso beunruhigender als das derzeitige Verhandlungsmandat irgendwelche Verpflichtungen für einen fairen weltweiten Handel auszuschließen scheint.

Die Plattform ist der Meinung, dass vollkommene Transparenz und der uneingeschränkte Zugang zu den Verhandlungsunterlagen die unerlässlichen Voraussetzungen für die Beurteilung der Auswirkungen von TAFTA sind. Die Plattform appelliert an die Regierung, sich für diese Ziele bei der Europäischen Kommission stark zu machen.

Angesichts der Fragen, die unter dem derzeitigen Mandat noch ungelöst sind, bekräftigt das Forum seine Forderung nach der Einstellung der Verhandlungen und wird mit seiner Information der Bürger fortfahren.



Die TAFTA/TTIP-Plattform setzt sich aus folgenden Organisationen zusammen : Action Solidarité Tiers Monde (ASTM), Aleba, Bio-Lëtzebuerg, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONG de développement, CGFP, FGFC, FNCTFFEL, Greenpeace Luxembourg, LCGB, Lëtzebuerger Jongbauer a Jongwénzer Asbl, Mouvement écolo-gique, Natur & Environnement Asbl, OGBL, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs (Kosumentenschutz ULC)



Gläichberechting: „Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage und fragen Sie Ihren ...“

Den 8. Oktober 2014 gouf t'LCGB-Fraëstruktur am Kader vu senger Fraekonferenz zu Kayl nei akklaméiert, esou datt si elo offiziell hier Aarbechten am LCGB ugoen kann. Allzeoft stellt ee sech t'Fro wat de Sënn an Zweck vun enger spezieller Fraëstruktur ass. A firwat keng Männerstruktur? Ech weess, dass ech mech bei déser Thematik op zimlecht dënnt Eis beginn, mee ech mengen ech huelen dee Challenge un a versiche kengem op d'Féiss ze tréppelen.

Et ass emol esou, datt t'Fraen spezifesch Schwieregkete am Liewe begéinen an et huet een als Gewerkschaft t'Pflicht eng Plattform ze schaffe, wou een dës Themen zur Sprooch bréngt an no konkrete Léisunge sicht.

Am Bezug op d'Fraerechter, huet sech an deene leschte Joerzéngte ganz vill gedoen. Am Géigesätz zu Entwécklungslänner, kämpfen eis Fraen zu Lëtzebuerg net méi fir Grondrechter wéi e Recht op Schoul an Ausbildung, e Recht op Aarbecht an e Recht op eegestänneg Decisiounen, mee et kommen aner Problemer op, déi et opzegräife gëllt.

Ech werfen einfach emol e puer Aussoen an de Raum, déi ech hei net statistesch énnermaueren, mee déi awer net manner enger öffentlecher Diskussioun wäärt sinn:

- Ongläiche Loun, ongläch Chancen am Beruff an ongläch Opdeelung vun der Familljenaarbecht
- Eis Aarbechtswelt, eng fraen-, kanner- a familljefeindlech Welt?
- Gläichberechting op all Niveau?
- Pensiounsrechter vun net beruffstätige Fraen
- Kannerbetreuung fir beruffstätige Fraen, e Spagat téscht Aarbecht a familiäre Verflichtungen
- D'Schafe vun enger familljefréndlecher Beruffskultur

Gläichberechting ass en Thema op all Niveau, sief et an der Famill, am Beruff, an der Politik an esouquer an de Medien. Themen, déi erleng Frae betreffen, sinn net populär. A genau fir dës fraespezifesch Problemer opzegräifen an öffentlech zur Sprooch ze bréngen, brauch ee Fraestrukturen. Leider gi Benodeelegunge vun der Fra vu ville Männer ignoréiert, belächelt an esouquer ofgestridden.

Nach émmer fénnt een eng Majoritéit vu Männer an de Chefetagen an eng Majoritéit vu Fraen déi sech ém Familljen- an Hausarbecht këmmeren. Et ass e Fakt jee länger d'Aarbechtszäite sinn a jee méi de Besoin un Iwwerstonne besteet, wat déi berufflech Präsenz vum Fraenundeel rasant erofgeet. Dobäi huet dach eng Fra gläicherhmoosse wéi e Mann a Studien a Weiderbildung investéiert. Allze oft héiert een Argumenter vu männeche Kollegen, wéi d'Familljeplanung a Problemer mat de Kanner, Krankmeldungen, ... déi net an d'berufflech Konzept vun enger Carrrière passen. Misst do net emol an eiser „moderner“ Beruffswelt ugesat ginn, an Upassungsméiglechkeete gesicht gi fir beispieleweis op spontan Erkrankunge vu Kanner ze reagéieren. Mir verlaange vun der Fra Superwoman-Qualitéiten andeems se 100% Asaatz a sämtleche Beräicher wéi Famill, Beruff a Fräizäit bréngt.

Mir rieden eis d'Gläichstellung téscht Mann a Fra regelrecht schéin. Mee firwat da vu Quotenaféierunge schwätzen? Ass dat a sech net schonn e regelrechte Widdersproch? Get doduerch den Ênnerscheed teschend Mann a Fra net nach méi gemaach?

Ech si frou fir dem LCGB seng Fraëstruktur, soe jidderengem deen hei Asaz weist e grousse Merci a versichen, esou gutt wéi ech kann, énnerstëtzend meng Hand fir all themenspezifesch Uleien ze reechen.



Francis LOMEL

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

La 2^e assemblée générale de la section portugaise du LCGB a été un plein succès !



Le 27 juin 2014, la 2^e assemblée générale de la section portugaise du LCGB a eu lieu au centre culturel « Um Widdem » à Kayl.

En présence de Son Excellence Madame l'Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Maria Rita FERRO, et de son Excellence Monsieur le Consul Général du Portugal au Luxembourg, Rui MONTEIRO, 200 personnes, parmi eux beaucoup de délégués du personnel, ont participé à cette assemblée générale.

Pour mémoire, la section portugaise du LCGB a été fondée le 11 avril 2013 à Helmsange. Encadrée par le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, la section constitue une structure spécifique du LCGB qui a pour mission d'organiser des activités intéressantes pour la population lusophone du Grand-Duché, de faire des actions en faveur des salariés et retraités d'origine portugaise et de définir une politique de soutien pour tous les Portugais vivant et travaillant au Luxembourg.

Le président de la section portugaise du LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO, et la vice-présidente, Liliana BENTO, ont présenté le rapport d'activités 2013-2014 et le programme d'actions pour 2014-2015. Ainsi, p.ex., la section offrira, en langue portugaise, des cours d'introduction en informatique pour débutants et organisera plusieurs soirées thématiques d'information (préparation de l'entrée en pension, comment remplir la déclaration d'impôts ?, etc.).

En tant qu'invitée d'honneur, Son Excellence, Madame l'Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Maria Rita FERRO, a rappelé dans son discours le rôle important que le syndicat joue dans la vie civique et politique de la communauté portugaise résidente au Luxembourg.

Dans son discours de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY a rappelé que le Luxembourg subit toujours la répercussion de la crise financière et économique : la hausse du chômage touche de plus en plus particulièrement les jeunes et la perte du pouvoir d'achat affecte surtout les familles à faible revenu.

Patrick DURY a également rappelé que le comité central du LCGB s'est prononcé en faveur d'un grand débat public sur l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers et que la section portugaise du LCGB aura certainement son mot à dire dans cette thématique.

La soirée s'est terminée avec un repas en commun et des grands moments de convivialité.

Radio Latina : ne manquez pas l'émission « Vida ativa e social » du LCGB !

Liliana BENTO, assistante syndicale du LCGB responsable pour le secteur Construction et Artisanat, vous présente toutes les semaines dans l'émission « Vida ativa et social » des informations pratiques pour les salariés, des nouvelles dans le domaine du droit du travail et du droit social et bon nombres d'autres sujets d'actualité sociale et syndicale.

L'émission « Vida ativa et social » du LCGB est diffusée tous les samedis matins à 9h00 sur RadioLatina à la fréquence 101,2 FM. Suivez-nous sur Radio Latina !



Segunda assembleia geral da Secção Portuguesa do LCGB foi um enorme sucesso !



Realizou-se no dia 27 de Junho de 2014, a segunda assembleia geral da secção portuguesa do LCGB a qual teve lugar no centro cultural «Um Widemm» em Kayl.

Na presença de Sua Excelência a Embaixadora de Portugal no Luxemburgo, Maria Rita FERRO, de Sua Excelência o Consul Geral de Portugal no Luxemburgo, Rui MONTEIRO, 200 pessoas, entre elas muitos delegados do pessoal, participaram nesta assembleia geral.

A secção portuguesa do LCGB foi fundada no dia 11 de Abril de 2013 em Helmsange. Apoiada pelo secretário geral do LCGB, Francis LOMEL, a secção portuguesa constitui uma estrutura específica du LCGB tendo por missão a organização de interessantes actividades para a população lusófona do Grão-Ducado do Luxemburgo, realizando ações a favor dos trabalhadores assim como dos reformados de origem portuguesa e definindo uma política de apoio a todos os portugueses residentes e trabalhadores no Luxemburgo.

O presidente da secção portuguesa, Reinaldo CAMPOLARGO, e a vice-presidente, Liliana BENTO, apresentaram aos presentes o relatório de actividades de 2013-2014 de todo o trabalho realizado e ainda o programa de ação para 2014-2015. Assim, por exemplo, esta secção abrirá em língua portuguesa um curso de iniciação à informática para principiantes e organizará diversas noites temáticas de informação (preparação para a reforma, preenchimento da declaração de impostos, etc.).

Enquanto convidada de honra, Sua Excelência, a Embaixadora de Portugal no Luxemburgo, Maria Rita FERRO, relembrhou no seu discurso o papel importante que o sindicato tem na vida cívica e política da comunidade portuguesa residente no Luxemburgo.

No discurso de encerramento, o presidente nacional do LCGB, Patrick DURY lembrou que o Luxemburgo está a sentir os reflexos da crise financeira e económica : o aumento do desemprego afecta cada vez mais em particular os jovens e a perda do poder de compra que toca principalmente as famílias de baixos rendimentos.

Patrick DURY lembrou ainda que o comité central do LCGB pronunciou-se a favor de um grande debate público sobre a abertura do direito de voto aos residentes estrangeiros e que a secção portuguesa do LCGB terá certamente uma palavra a dizer a este respeito.

A noite terminou com um jantar oferecido a todos os participantes em grande convivialidade.

Radio Latina: não perca a emissão «Vida ativa e social» do LCGB!

Liliana BENTO, assistente sindical do LCGB responsável pelo sector Construction et Artisanat, apresenta todas as semanas a emissão do programa «Vida ativa e social» na qual apresenta informações práticas para os trabalhadores, dá a conhecer todas as novidades no domínio do direito do trabalho e dos direitos sociais e ainda muitos outros temas da actualidade social e sindical.

A emissão «Vida ativa e social» do LCGB vai para o ar todos os sábados às 9h00 da manhã na Radio Latina na frequência 101,2 FM. Siga a nossa emissão na Radio Latina!



Réunion de la section portugaise du LCGB

Le 18 septembre 2014 la Section portugaise du LCGB s'est réunie à Wasserbillig pour discuter et préparer le cours d'initiation à l'informatique en portugais qui ont lieu tous les mardis soir à partir du 30 septembre 2014 à Wasserbillig. Les participants ont également profité de l'occasion pour préparer le voyage à Paris qui a eu lieu le 25 et 26 octobre 2014.

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a assisté à cette réunion pour remercier les membres pour leurs initiatives et pour leur engagement.

Reunião da Secção Portuguesa do LCGB

No dia 18 de Setembro de 2014 a Secção Portuguesa do LCGB reuniu-se em Wasserbillig para discutir e preparar o curso de iniciação à informática em língua portuguesa o qual se realiza todas as terças-feiras desde 30 de Setembro de 2014 em Wasserbillig. Os participantes aproveitaram ainda a ocasião para preparar a viagem a Paris que se realizou no fim de semana de 25 e 26 de Outubro de 2014.

O secretário geral do LCGB, Francis LOMEL, participou desta reunião para agradecer a todos os membros da Secção Portuguesa do LCGB pelas suas iniciativas e por todo o seu empenho.



LCGB-Sektioun Äischen

Hierkenowend

**Samschdes den 15. November 2014 um 19:00 Auer
am Centre Culturel „Jean Wolff“ zu Äischen**

Menu

Hierke mat Quellgromperen
oder
Gromperenzalot mat Wirschtercher

Kaffi an Dessert

Präis: 15 €

Umelle muss dir beim Patrick DECKER (Tel: 39 80 35) oder Sylvie LOMMEL (Tel: 39 58 88).



LCGB-Sektioun Déifferdeng LCGB-Stand op der Déifferdanger Braderie

Den 26. Juni 2014 war d'Lokalsektioun mam LCGB Info-Stand op der Déifferdanger Braderie präsent fir de Leit nützlecht Informatiounsmaterial ze verdeelen an och esou munche Rot ze ginn. Duerfir huet sech de Stand iwwert e groussen Zoulaf erfreeën kënnen. Fir lessen a Gedrénks war beim waarmen Wieder och gesuergt, an d'Butzen hunn hire Ballon kritt.



Een häerzleche Merci un all déi Leit, déi deen Dag gehollef hunn, an déi eis besichen komm sinn.

LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht Den LCGB op der Braderie zu Esch

D'LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht war den 14. Juli 2014 mat dem LCGB Info-Stand op der Escher Braderie präsent.



De Stand konnt sech iwwert groussen Zoulaf freeën. Nieft deem villen Informatiounsmaterial wou verdeelt gouf, hu sech och vill Leit iwwer den LCGB seng Aktivitéiten informéiert an och Problemer aus dem Beruffsliewe konnten entgéint geholl ginn.

Een häerzleche Merci un all déi Leit, déi deen Dag zu Esch op der Braderie gehollef hunn.

LCGB-Sektioun Rëmeleng Den LCGB op der Braderie zu Rëmeleng

D'LCGB-Sektioun Rëmeleng war den 28. Juni 2014 mat dem LCGB Info-Stand op der Rëmelenger Braderie präsent.



De Stand konnt sech iwwert groussen Zoulaf freeën. Nieft deem villen Informatiounsmaterial wou verdeelt gouf, hu sech och vill Leit iwwer den LCGB seng Aktivitéiten informéiert an och Problemer aus dem Beruffsliewe konnten entgéint geholl ginn.

Een häerzleche Merci un all déi Leit, déi deen Dag gehollef hunn.

LCGB Sektion-Düdelingen LCGB INFO-Stand auf der Braderie

Wie jedes Jahr war die LCGB-Sektion Düdelingen traditionsgemäß auf der diesjährigen Braderie in Düdelingen am 4. August 2014 vertreten.

Neben dem Informationsmaterial welches am LCGB INFO-STAND verteilt wurde, haben sich auch sehr viele Passanten über die Aktivitäten des LCGB informiert, zudem wurden noch die Probleme aus dem Berufsleben angesprochen.



LCGB-Sektion Eischen on Tour Ausflug zum Bostalsee

Am frühen Morgen des 6. September 2014 machten sich 58 Personen auf nach Orscholz wo wir nach dem Kaffee in freier Natur die Saarschleife vom Aussichtspunkt Cloef bestaunten. Weiter ging die Fahrt mit dem Bus der Firma Demycar nach Mettlach.

Nach einer Filmvorführung in der wir die Entstehungsgeschichte der Firma Villeroy & Boch von 1748 bis heute kennenlernen, führte uns ein Rundgang im Erlebniszentrums zu den Ausstellungen der Tischkultur und der Keravision. Auch ein Besuch im wohl schönsten Museumscafé der Welt Anno 1892 durfte nicht fehlen.



Nach dem Mittagessen in der Mettlacher Brauerei, stand die Besichtigung der „Living Planet Square“ im Park auf dem Programm, wo neben dem Schinkelbrunnen das älteste sakrale Gebäude des Saarlandes, der alte Turm steht. Auch ein Einkauf in den Outletgeschäften in der Mettlacher Fußgängerzone durfte nicht fehlen.

Nach dem Check-in im bestbekannten Hotel Weingärtner am Bostalsee fand mit dem saarländischen Grillabend in der eigenen Grillhütte ein weiteres Highlight statt. Nach einem reichhaltigen Frühstück, ging es am darauffolgenden Tag zu Fuß rund um den schönen Bostalsee wo wir unter anderem dem Start des Triathlons beiwohnten. Nach einer kurzen Rast auf der Terrasse bei wunderbarem Sommerwetter, genossen wir ein himmlisches Lunchbuffet. Danach fuhren wir nach Tholey um uns auf dem Schaumberg, der höchsten Erhebung des Saarlandes die Umgebung anzusehen.

Anschließend blieb noch reichlich Zeit das eine oder andere Bier im Biergarten zu genießen, ehe wir etwas müde aber sehr zufrieden den Rückweg nach Eischen antraten.

Section de Schifflange du LCGB Soirée d'information sur l'assurance dépendance

Organisée par la fédération LCGB-Secteur Public en collaboration avec la section locale Schifflange du LCGB, une soirée d'information au sujet de l'assurance dépendance a eu lieu le 10 juillet 2014 à Schifflange.

Pascale KOLB, représentante de la Cellule d'évaluation et d'orientation de l'assurance dépendance fournissait des informations sur les règles et droits applicables aux personnes concernées.

LCGB-Sektion Schifflingen Informationsversammlung über die Pflegeversicherung

Am 10. Juli 2014 fand in Schifflingen eine Informationsversammlung zum Thema Pflegeversicherung statt, der vom Fachverband LCGB-Öffentlicher Dienst in Zusammenarbeit mit der Lokalsektion Schifflingen organisiert wurde.

Pascale KOLB von der „Cellule d'évaluation et d'orientation“ der Pflegeversicherung gab Erklärungen zu den Regeln und Rechten für Pflegebedürftige.



Santé et sécurité au travail

Entrevue entre le LCGB et une délégation de travail venue de Slovénie

Le 8 juillet 2014, le LCGB a accueilli à Luxembourg-ville une délégation de l'Association of Employers in Craft and Small Business venue de Slovénie pour mener au Luxembourg une étude de travail sur la santé et la sécurité au travail.

Après avoir présenté la situation des politiques de santé et de sécurité au Slovénie, le président national du LCGB, Patrick DURY, a présenté un résumé des pratiques relatives à la santé et la sécurité au Luxembourg.



Voitures de service

5 nouvelles voitures de service LCGB sont arrivées

Pour la rentrée 2014, le LCGB a agrandi son parc automobile de 5 voitures. Désormais les salariés du LCGB disposent au total de 8 voitures de service et de 2 camionnettes.

Dienstwagen

5 neue Dienstwagen für die Mitarbeiter des LCGB

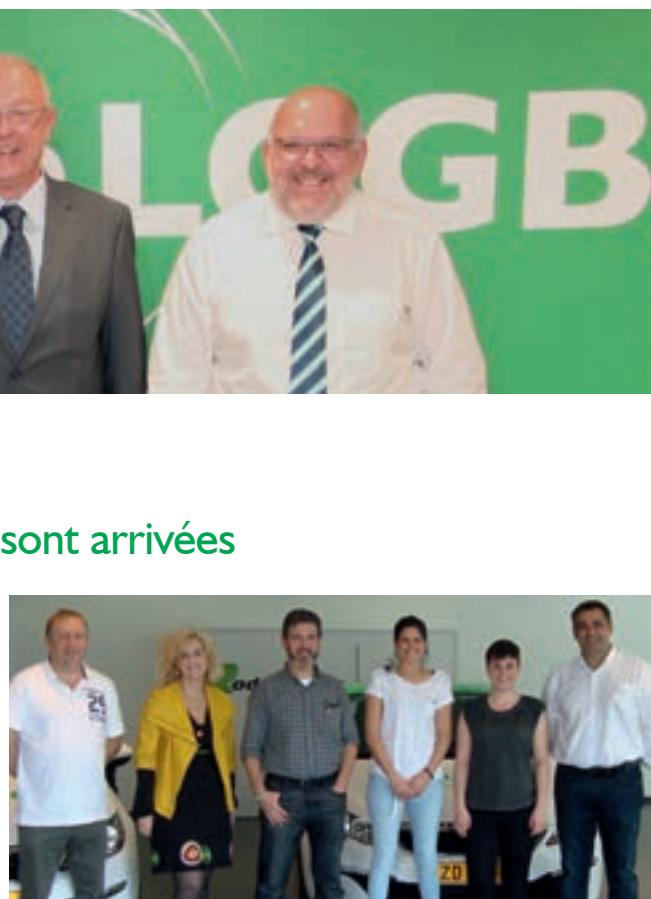
Pünktlich nach der Sommerpause, hat der LCGB seinen Fuhrpark um 5 Fahrzeuge erweitert. Insgesamt stehen den Mitarbeitern nun 8 Dienstfahrzeuge und zwei Kleintransporter zur Verfügung.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unterredung zwischen LCGB und einer Arbeitsdelegation aus Slovenien

Am 8. Juli 2014 hat der LCGB in Luxembourg-Stadt eine Delegation der Association of Employers in Craft and Small Business aus Slovenien, die auf einer Studienreise rund um das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Luxembourg weilte.

Nach einer Präsentation der Gesundheits- und Sicherheitspolitik in Slovenien hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY die in Luxemburg gängigen Praktiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit zusammengefasst.



Départ de Madame Georgeta DOS SANTOS ALMEIDA MOTA

Après 25 ans de service pour le LCGB, Madame Georgeta DOS SANTOS ALMEIDA MOTA a annoncé son départ à la retraite. Au nom du LCGB, le secrétaire général, Francis LOMEL, et le responsable de l'administration et des finances, Michel BORGES, ont remercié Madame DOS SANTOS ALMEIDA MOTA pour son travail, sa fidélité et sa loyauté pendant ses années de service du 1^{er} janvier 1990 jusqu'au 2 août 2014.



LCGB-Ennerstetzt

Le LCGB soutient le travail des associations caritatives Stëmm vun der Strooss, MOJOMCA et OTM-Haïti

En octobre 2014, le LCGB a remis trois chèques de 2.000 € à trois associations caritatives afin de les soutenir dans leurs activités respectives.

Stëmm vun der Strooss

Cette association luxembourgeoise a été créée en 1996 avec l'objectif de favoriser l'intégration sociale. Elle offre des repas à midi, des vêtements, des soins médicaux et des renseignements à travers l'appui d'une assistante sociale aux plus démunis. La société a le devoir de prêter une main à ceux et celles qui ont très peu de moyens à leur disposition, qui se retrouvent dans une situation difficile sans logement fixe.



Movimiento de Jóvenes de la calle (MOJOMCA)

L'association guatémaltèque MOJOMCA (Movimiento de Jóvenes de la calle), le Mouvement des jeunes de la rue, encadre des enfants et jeunes adultes qui vivent dans la rue suite à des violences subies dans leur foyer. La vie dans les rues du Guatemala est marquée elle-aussi par la violence et la drogue. MOJOMCA s'investit pour leur offrir une alternative, leur redonner un chez soi protégé et un environnement créatif dans un contexte de solidarité et d'amitié.



OTM-Haïti

Objectif Tiers Monde (OTM) est une association présente en Haïti, l'un des pays les plus pauvres du continent américain, depuis 1985. Elle contribue activement à la mise en place de tout un réseau urbain dans la région Ouest, Sud-Est à Haïti à travers la construction d'écoles anti-sismiques, un réseau d'approvisionnement en eau potable, un réseau d'électricité et autres projets, tels que des ateliers de menuiserie et d'aciérie. À travers son action, OTM-Haïti permet aux résidents des villages éloignés de se connaître, de nouer des liens, d'échanger et de créer une véritable vie sociale dans la région.



Der LCGB unterstützt die Hilfsorganisationen Stëmm vun der Strooss, MOJOMCA und OTM-Haïti

Im Oktober 2014 hat der LCGB drei Schecks von je 2.000 € an drei Hilfsorganisationen überreicht, um diese so bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Stëmm vun der Strooss

Dieser Luxemburger Verein wurde 1996 gegründet mit dem Ziel die soziale Integration zu fördern. Er bietet Obdachlosen Mittagessen, Kleidung, medizinische Verpflegung und professionelle Beratung. Es ist Pflicht einer Gesellschaft den sozial Schwachen, die sich in einer schwierigen Situation ohne feste Bleibe befinden, eine Hand zu reichen. Der LCGB zeigt sich solidarisch und unterstützt die Arbeit des Vereins als wichtige Anlaufstelle.

Movimiento de Jóvenes de la calle (MOJOMCA)

Die guatimaltekische Verein MOJOMCA (Movimiento de Jóvenes de la calle), die Bewegung der Straßenjugend, betreut Kinder und junge Erwachsene, die nachdem sie zu Hause Gewalt erlitten haben in den Straßen leben. Das Leben auf den Straßen Guatemalas ist vor allem von Gewalt und Drogen geprägt. MOJOMCA setzt sich dafür der Jugend Alternativen zu bieten indem sie in einer Atmosphäre von Solidarität und Freundschaft in einem sicheren Haus und einem kreativen Umfeld leben können.

OTM-Haïti

Objectif Tiers Monde (OTM) ist einen Vereinigung die seit 1985 in Haïti, einem der ärmsten Länder des amerikanischen Kontinents aktiv ist. Die Vereinigung ist tätig im Westen und Südosten Haïti's und baut dort Erdbeben sichere Schulen, ein Trinkwasserversorgungs- und Stromnetz sowie weitere Projekte wie ein Schreiner- und Schmiede atelier. Durch ihren Einsatz ermöglicht OTM-Haïti den Bewohner aus entfernten Dörfern sich kennen zu lernen und zusammen zu arbeiten und trägt so mit maßgebend zum gesellschaftlichen Zusammenleben bei.



Si vous voulez soutenir le LCGB dans ses activités caritatives en faveur des associations Stëmm vun der Strooss, MOJOMCA ou OTM-Haïti, vous pouvez faire un don à **Prisma-Lux asbl sur le compte IBAN LUI9 1300 5577 6000 (BIC : BCEELULL)** avec la mention « **Don LCGB-Ennerstetzt** ». Nous vous remercions déjà d'avance pour votre soutien caritatif.

Wenn Sie dazu beitragen möchten, dass der LCGB die Vereine Stëmm vun der Strooss, MOJOMCA oder OTM-Haïti weiterhin finanziell unterstützen kann, dann können Sie dies in Form einer Spende an **Prisma-Lux asbl, Kontonummer LUI9 1300 5577 6000 (BIC: BCEELULL)** mit dem Verweis „**Spende LCGB-Ennerstetzt**“ machen. Wir danken Ihnen bereits im Voraus für Ihre gemeinnützige Unterstützung.

AGENDA

Datum	Auerzait	Evenement	Uertschaft
9. November 2014	12:00	LCGB-Sektioun Houscent-Buerschent, Mierschent, Baastenduerf-Fouren: Judd mat Gaardebounen	Centre culturel, Housen
11. November 2014	18:00	Table ronde du LCGB-SESF: „L'avenir de la place financières: atouts et défis“	Salle Jean Krier, Banque Internationale à Luxembourg
14. November 2014	17:30	Generalversammlung LCGB-SEA	Parc Hotel Alvisse, Dommeldeng
15. November 2014		LCGB-Sektioun Äischen: Hierkenowend	Centre culturel Jean Wolff, Äischen
21. November 2014	19:00	Generalversammlung LCGB-ACAP	Veräinshaus "Um Widdem", Kayl
28. November 2014		LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht: Beaujolaisowend	
29. November 2014	08:00	LCGB-Nationalkongress	Casino 2000, Mondorf-les-Bains
4. Dezember 2014		Bärbelendag	Rëmeleng
6. Dezember 2014		LCGB-Rentnerfeier	Hall de la Chiers, Déifferdeng
7. Dezember 2014	08:00	LCGB-Sektioun Préizerdaul: Ausfluch op den Chrëschtmaart zu Köln	Köln
14. Dezember 2014		LCGB-Sektioun Saarland: Stand auf dem Weihnachtsmarkt in Perl	Perl, Saarland
11. Januar 2015		LCGB-Sektioun Gemeng Suessem: 34. Schluechtfest	Porhaus, Bieles
14. Januar 2015		Neijoersreception vum LCGB	
1. März 2015		LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht: Schluechtfest	
8. März 2015		LCGB-Sektioun Nidderfeelen: Wanterfest	Hennesbau, Nidderfeelen
1. Mee 2015		I. Mee-Feier vum LCGB zu Beetebuerg	Beetebuerg

GENERALVERSAMMLUNGEN 2014/2015

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft	Riedner
18. Januar 2015	11:30	LCGB-Sektioun Préizerdaul	Lokal Bel Canto, Everlange	Patrick DURY
7. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Merscheid (Vianden)	Lokal Koepf Jemp, Hoscheid-Dickt	Francis LOMEL
8. Februar 2015	10:30	LCGB-Sektioun Groussbus	Porsall, Groussbus	Carlo WAGENER
28. Februar 2015	18:30	LCGB-Sektioun Stausee	Gemengsall, Boulaide	Francis LOMEL
1. März 2015	11:30	LCGB-Sektioun Eschduerf/Merscheid	Hotel Braas, Eschduerf	Carlo WAGENER
8. März 2015	10:00	LCGB-Sektioun Nidderfeelen	Hennesbau, Nidderfeelen	Aloyse KAPWEILER

BEZIERK OSTEN/ZENTRUM

13. Februar 2015	19:00	LCGB-Sektioun Miersch	Blannenheem, Berschbach/Miersch	Charles HENNICO
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Mondorf/Altwies	Restaurant Kohn, Altwies	Patrick DURY
27. März 2015	19:30	LCGB-Sektioun Uelzecht-Syrdall	Sandweiler	Francis LOMEL
28. März 2015		LCGB-Sektioun Walfer		Carlo WAGENER

BEZIERK SÜDEN

5. Dezember 2014	19:00	LCGB-Sektioun Habscht		Francis LOMEL
12. Dezember 2014		LCGB-Sektioun Beetebuerg	Veräinshaus, Beetebuerg	Marcel GOEREND
16. Januar 2015		LCGB-Sektioun Rëmeleng		Patrick DURY
6. Februar 2015	19:30	LCGB-Sektioun Schéffleng	Veräinshaus, Schéffleng	Patrick DURY
27. Februar 2015		LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht		Patrick DURY
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Gemeng Suessem	Parhaus, Bieles	Charles HENNICO
20. März 2015	19:00	LCGB-Sektioun Gemeng Suessem	Parhaus, Bieles	Charles HENNICO

Eis Verstuewen

D'LCGB-Sektioun Gemengen Monnerech & Reckeng/Mess huet déi traureg Flicht, den Doud
vun hiren treien a laangjäregegen Memberen

Mathias KLEIN

matzedeelen.



Mir wäerten hien émmer a beschter Erennerung behalen a drécken hire Familljen eist häerzlechst Bäiled aus.

FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER

Tous les bureaux INFO-CENTER du LCGB seront fermés
du 24 décembre 2014 au 4 janvier 2015 inclus.

Nous vous souhaitons un Joyeux Noël et une heureuse nouvelle année 2015

LCGB-INFO CENTER BÜROS GESCHLOSSEN

Alle LCGB-INFO CENTER Büros bleiben
vom 24. Dezember 2014 bis einschließlich zum
4. Januar 2015 geschlossen.

Wir wünschen Frohe Weihnachten und ein frohes neues Jahr 2015.



LCGB-Sektiounen Houschent-Buerschent, Mierschent, Baastenduerf-Fouren

Judd mat Gaardebounen

**Sonndeg, den 9. November 2014
am Centre culturel Housen**

Programm

11 Auer: Aperitif
12 Auer: Mëttgeiessen

Menu

Judd mat Gaardebounen
Dessert: Taart

Präis 15 € pro Persoun

Fir déi Kleng: Wirschtchen, Gromperen, Taart
(Präis: 7 €)

Umeldung um Telefon 90 91 85 (WEHLES).

85

119

136

?

204

272

187

© DEKE PRESS

Quel chiffre remplace le point d'interrogation ?
Remplacez la case avec le point d'interrogation par un nombre supérieur à 1 et inférieur à 20. Tous les chiffres autour du point d'interrogation doivent être entièrement divisibles par le nombre cherché.

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 30 janvier 2015 au plus tard à l'adresse suivante:

« Soziale Fortschrëtt »

B.P. 1208

L-1012 Luxembourg

ou un mail à skaufmann@lcgb.lu

Le prix à gagner : deux radioréveils.

Bonne chance !



Réponse du Soziale Fortschrëtt n° 02/2014

Combien de différences y-a-t-il entre les deux images ? : 7 différences

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt“ n° 02/2014

Durch wie viele Veränderungen unterscheiden sich die beiden Bilder?: 7 Veränderungen

Gewonnen haben / Gagnants :
Alain BILL (ATHUS)
Eugene THEIS (BERDORF)



Welche Zahl ersetzt das Fragezeichen?
Ersetzen Sie das Kästchen mit dem Fragezeichen durch eine Zahl, die größer ist als 1 und kleiner als 20. Alle um das Fragezeichen abgebildeten Zahlen müssen ohne Rest durch die gesuchte Zahl teilbar sein.

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 30. Januar 2015 an folgende Adresse:

„Soziale Fortschrëtt“

B.P. 1208

L-1012 Luxembourg

oder eine E-Mail an: skaufmann@lcgb.lu

Zu gewinnen gibt es zwei Radiowecker.

Viel Glück !

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



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

TABLE RONDE

MARDI 11 NOVEMBRE 2014 - 18H00

L'AVENIR DE LA PLACE FINANCIÈRE : ATOOTS ET DÉFIS

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION
SECTORIELLE À MOYEN TERME

PROGRAMME

Introduction

- M. Jean RIES, Chef d'unité au STATEC -
Marché du travail et éducation
 - Le secteur financier en chiffres
 - Perspectives



Table ronde

- M. Pierre GRAMEGNA, Ministre des Finances
- M. Luc RODESCH, Chairman Private Banking Group Luxembourg-ABBL
- M. Camille THOMMES, General Director - ALFI
- M. Gabriel DI LETIZIA, Président du LCGB-SESF

La table ronde sera animée par M. Jean-Michel GAUDRON,
Rédacteur en chef de Paperjam

Clôture

- M. Patrick DURY, Président national du LCGB

Drink

Cette table ronde se déroulera à la
Banque Internationale à Luxembourg
Salle Jean Krier
69, route d'Esch - Luxembourg
Inscriptions pour le 4 novembre au plus tard
via l'adresse sesf@lrgb.lu