

SOZIALE FORTSCHRÖTT

n°4 / 2013



**Le LCGB a lancé le débat
sur le modèle social
luxembourgeois de demain**

**Der LCGB hat eine Diskussion
über das Luxemburger Sozialmodell
von morgen in Gang gebracht**

Sommaire

n°4/2013



3-4 Une crise et ses conclusions / Schlussfolgerungen aus der Krise

5-21 Elections sociales 2013 / Sozialwahlen 2013



67-69 LCGB INFO-CENTER

75 LCGJ

76 Pensionnés / Rentner

77-79 International / Internationales

81-86 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Editeur:

LCGB

Président:

Patrick DURY

Rédacteur responsable:

Christophe KNEBELER

Secrétariat:

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

Photo couverture:

Christian MILLE

Photos du personnel LCGB:

Joe GOERGEN

Imprimé et expédié par:

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

Prix de vente: **1,24 €**

Abonnement annuel: **12,39 €**

ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013

JE VAIS VOTER



Une crise et ses conclusions



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Les élections sociales approchent. En novembre de cette année, les salariés et retraités du secteur privé de ce pays seront appelés à renouveler leurs représentants au sein de la Chambre des salariés (CSL) ainsi que leurs délégués du personnel au sein des entreprises.

Ces élections auront lieu au moment où notre pays traverse une crise économique lourde de conséquences pour les salariés du secteur privé. Les délégués du personnel et les membres de la Chambre des salariés issus des prochaines élections sociales auront donc un agenda

bien rempli pour les 5 années à venir.

L'engagement et la mission des candidats du LCGB sont clairement définis : améliorer les conditions de travail, mettre en place les conditions pour sauvegarder les existences, maintenir et renforcer notre modèle social sont les sujets principaux pour lesquels notre organisation syndicale s'engage.

Notre modèle social se trouve actuellement fortement sous pression. Les conséquences budgétaires de la crise économique risquent de déséquilibrer très fortement le financement de notre sécurité sociale. Les répercussions de cette crise sur la montée du chômage et surtout l'essor du chômage des jeunes sont inquiétantes.

Nous devons œuvrer dans la bonne direction pour trouver les remèdes appropriés. Une dégradation des conditions de travail est inacceptable. Nous devons avant tout

mettre les salariés à l'aise en ce qui concerne leur emploi.

La motivation du personnel est une condition indispensable de la pérennité de toute entreprise en difficulté.

Dénoncer les conventions collectives, attaquer unilatéralement les conditions de travail renforce le sentiment d'incertitude du personnel et est donc diamétralement opposé à l'objectif visé par l'employeur à savoir, augmenter le rendement et l'efficience de ses structures.

La réponse adéquate à la crise est le renforcement de notre modèle social qui doit permettre aux concernés et à leurs familles de mener une vie décente et stable.

La vie familiale doit être conciliée avec le temps de travail. La sauvegarde de l'existence du salarié et de sa famille face aux risques de chômage et de maladie doit devenir réalité. Le pouvoir d'achat des

salariés et des retraités doit être garanti et maintenu.

Pour réussir nos démarches, nous devons développer un nouveau modèle économique pour notre pays. Le modèle basé sur les niches de souveraineté touche à sa fin, les développements récents autour du secret bancaire en sont un exemple concret. De nouveaux secteurs porteurs d'emploi et de recettes publiques doivent être développés et mis en place.

La nécessité d'un nouveau développement économique ainsi que le renforcement de notre modèle social sont également les conclusions que le LCGB a tirées des discussions de la table ronde du 20 juin 2013 qui a été un franc succès.

Je remercie d'ores et déjà tous les membres, militants et candidats du LCGB pour leur dévouement et engagement.

Tous ensemble, nous pouvons faire bouger les choses dans le bon sens.

Schlussfolgerungen aus der Krise



Patrick DURY

LCGB-Nationalpräsident
pdury@lcgb.lu

Die Sozialwahlen stehen vor der Tür. Im November dieses Jahres werden die Arbeitnehmer und Rentner des Privatsektors dieses Landes zur Wahl ihrer Vertreter in der Arbeitnehmerkammer (CSL) sowie ihrer Personaldelegierten in den Unternehmen aufgerufen.

Diese Wahlen finden zu einem Zeitpunkt statt, zu dem unser Land eine für die Arbeitnehmer des Privatsektors folgenschwere Wirtschaftskrise durchläuft.

Die Personaldelegierten und die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer, die aus den nächsten Sozialwahlen hervorgehen, werden folglich in den

kommenden fünf Jahren viel Arbeit vor sich haben. Das Engagement und die Aufgaben der LCGB-Kandidaten sind klar und deutlich: eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine nachhaltige Existenzabsicherung, die Aufrechterhaltung und Verstärkung unseres Sozialmodells, so lauten die wichtigsten Themen, für die sich unsere Gewerkschaft in den kommenden Jahren einsetzen wird.

Unser Sozialmodell steht zurzeit unter erheblichem Druck.

Die Konsequenzen der Wirtschaftskrise für den Staatshaushalt könnten die Finanzierung unserer Sozialversicherung beträchtlich in Gefahr bringen.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigung, genauer gesagt die steigende Arbeitslosigkeit und vor allem die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit, sind beunruhigend.

Wir müssen diesbezüglich die geeigneten Maßnahmen treffen, damit hier Lösungen gefunden werden können.

Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist unannehmbar. Wir müssen an erster Stelle

dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer sich auf ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen.

Für jedes Unternehmen in Schwierigkeiten ist die Motivation seiner Mitarbeiter für den Fortbestand des Unternehmens unerlässlich.

Die Kündigung von Kollektivverträgen und die einseitige Verschlechterung von Arbeitsbedingungen verstärken das Unsicherheitsgefühl des Personals eines Unternehmens und stehen im krassen Widerspruch zu dem vom Arbeitgeber angestrebten Ziel, nämlich der Steigerung der Rendite und der Effizienz seiner Strukturen.

Die angemessene Reaktion auf die Krise ist die Stärkung unseres Sozialmodells, das den Betroffenen und ihren Familienangehörigen ein würdiges und stabiles Dasein ermöglichen soll.

Das Familienleben muss mit der Arbeitszeit in Einklang gebracht werden. Die Existenzabsicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie

angesichts der Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit muss zur Realität werden. Die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner muss garantiert bleiben und aufrechterhalten werden.

Damit unser Einsatz von Erfolg gekrönt wird, müssen wir ein neues Wirtschaftsmodell für unser Land entwickeln. Das Wirtschaftsmodell, das auf souveränen Marktnischen beruht, geht zu Ende. Ein konkretes Beispiel hierfür sind die jüngsten Entwicklungen bezüglich des Bankgeheimnisses.

Es müssen neue Wirtschaftsbereiche, die Arbeitsplätze schaffen und öffentliche Einnahmen einbringen, erschlossen und gefördert werden.

Ein neue Wirtschaftsentwicklung und die Stärkung unseres Sozialmodells, zu genau diesen Schlussfolgerungen gelangte auch der LCGB im Rundtischgespräch vom 20. Juni 2013, das ein durchschlagender Erfolg war.

Ich danke bereits jetzt allen Mitgliedern, Militanten und Kandidaten des LCGB für ihren Einsatz und ihre Hingabe. Gemeinsam schaffen wir es, die Dinge in die richtige Richtung zu bewegen.

Engagements du LCGB pour les élections sociales 2013

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

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

Le LCGB s'engage pour la pérennité de notre assurance sociale

L'assurance sociale constitue un élément phare de l'engagement syndical. C'est en même temps une des plus belles réussites syndicales du siècle passée puisque une génération après l'autre a su développer et contribuer à ce système d'assurance sociale.

Notre génération a maintenant le devoir de garantir la pérennité de notre système d'assurance sociale. A ce sujet, le LCGB continuera à s'engager pour la défense d'un système d'assurance sociale qui donne à chaque assuré les mêmes droits et obligations.

Le LCGB s'engage pour la défense d'une assurance pension équitable

Tout comme l'assurance sociale, l'assurance pension constitue un des champs de bataille de l'engagement syndical. C'est en même temps une des plus beaux succès syndicaux du siècle passée puisque une génération après l'autre a su développer et contribuer à ce système d'assurance pension.

Notre génération doit maintenant tout faire pour défendre notre système d'assurance pension. Le LCGB s'engage tout particulièrement pour un système d'assurance pension équitable qui garantit les mêmes droits, possibilités et obligations à chaque assuré.

Engagements des LCGB für die Sozialwahlen 2013

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

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

Der LCGB setzt sich dafür ein die Sozialversicherung nachhaltig abzusichern

Die Sozialversicherung stellt ein Schlüssel-element des gewerkschaftlichen Engagements dar. Die Sozialversicherung ist aber auch einer der größten Erfolge des vergangenen Jahrzehnts, denn eine Generation nach der anderen hat ihren Beitrag geleistet und dafür gesorgt, dass dieses System der Sozialversicherung weiterentwickelt werden konnte.

Unsere Generation hat nun die Verantwortung unser Sozialversicherungssystem nachhaltig abzusichern. Diesbezüglich wird der LCGB sich dafür einsetzen, dass unsere Sozialversicherung weiterhin allen Versicherten die gleichen Rechte und Pflichten bieten wird.



Der LCGB setzt sich dafür ein eine gerechte Rentenversicherung zu bewahren

Genauso wie im Falle der Sozialversicherung, dreht das gewerkschaftliche Engagement sich allen voran um die Rentenversicherung. Die Rentenversicherung stellt hier einen der größten Erfolge des vergangenen Jahrzehnts dar, da eine Generation nach der anderen ihren Beitrag leistete und dafür sorgte, dass das Rentensystem weiterentwickelt werden konnte.

Unsere Generation ist jetzt in der Verantwortung und muss alles unternehmen damit unser Rentenversicherungssystem bewahrt werden kann. Diesbezüglich setzt der LCGB sich insbesondere dafür ein, dass unsere Rentenversicherung weiterhin allen Versicherten die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten bieten wird.

La Chambre des salariés :

Une structure indispensable pour la défense des intérêts des salariés

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

La CSL est née en 2009 de la fusion entre la Chambre des employés privés et la Chambre de travail.

Elle joue un rôle d'organe de réflexion et de consultation officiel en étant associée directement à la procédure législative du pays. Ses attributions visent la défense des intérêts professionnels et la représentation de ses ressortissants.

LES RESSORTISSANTS DE LA CSL

Toute personne travaillant au Luxembourg est obligatoirement attachée à une chambre professionnelle qui représente sa catégorie professionnelle.

De ce fait, la CSL représente les intérêts de plus de 400.000 ressortissants (résidents et frontaliers) :

- les salariés de statut privé ;
- les retraités de statut privé ;
- les apprentis.

LES MISSIONS DE LA CSL

La CSL est au service de la promotion, de la valorisation et de la juste reconnaissance du statut de ses ressortissants.

Il en résulte les attributions suivantes de la CSL :

- mission consultative par l'élaboration d'avis sur des projets de loi et de règlement grand-ducal ;
- mission représentative par la présence dans les organes consultatifs de l'Etat ;
- mission d'information par une série de publications à l'intention des salariés et du monde du travail (droit des salariés, évolutions économiques, etc.) ;
- mission de formation initiale en contribuant à la conception et l'organisation de l'enseignement professionnel des futurs salariés ;
- mission de formation continue en offrant des formations pour adultes via le Luxembourg Life Long Learning Center (LLLC) ;
- désignation des représentants des salariés auprès de la Caisse Nationale de Santé (CNS), le Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP), le Tribunal du travail et d'autres institutions de la vie sociale.

L'ORGANE DIRECTEUR DE LA CSL : L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

Tous les cinq ans, les 60 membres de l'assemblée plénière sont élus lors des élections sociales par tous les ressortissants âgés de 18 ans au moins, quelle que soit leur nationalité et leur lieu de résidence. Sur base des listes présentées, les 60 membres sont élus par correspondance, au suffrage universel et selon le système de la représentation proportionnelle.

Pour assurer la représentation des différentes catégories socioprofessionnelles, les membres de l'assemblée plénière sont répartis en 9 groupes. L'attribution du nombre des sièges dans une catégorie socioprofessionnelle se détermine en fonction du

nombre des salariés représentés par cette catégorie. De façon analogue, les membres de chaque groupe sont élus par les ressortissants de ce même groupe.

L'assemblée plénière remplit les rôles suivants :

- adopter les avis relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal lui soumis ;
- déterminer les lignes directrices des activités de la CSL ;
- élire son président, ses vice-présidents, les membres du comité et de la commission des finances ;
- nommer les représentants de la CSL dans les commissions externes ;
- arrêter le budget et les comptes annuels.

LES COMMISSIONS INTERNES DE LA CSL : INSTANCES D'ÉLABORATION DES AVIS SUR LES PROJETS DE LOI

Les projets de loi ou de règlement grand-ducal sont affectés au sein de la CSL aux commissions internes compétentes.

La CSL compte 4 commissions internes :

- la Commission économique ;
- la Commission sociale ;
- la Commission de la formation ;
- la Comité à l'égalité.

Ces commissions internes étudient, débattent et rédigent les projets d'avis qui sont ensuite évacués par l'assemblée plénière.

5 bons arguments pour participer aux élections de la Chambres des salariés (CSL) :

- La représentation des syndicats au sein de la CSL détermine leur représentativité sur plan national ;
- La CSL désigne les représentants des salariés au sein des organes de la sécurité sociale (Caisse Nationale de Santé, Caisse Nationale d'Assurance Pension) et des tribunaux du travail ;
- En tant que chambre professionnelle, la CSL est un contre-poids non-négligeable face aux fédérations patronales (UEL, FEDIL, etc.) ;
- La CSL analyse les projets de loi et règlements grand-ducaux qui concernent directement les salariés et en donne un avis à la Chambre des députés ;
- La CSL offre aux salariés toute une palette de cours de formation professionnelle initiale et continue et publie des brochures d'informations pour les salariés.

Die Arbeitnehmerkammer:



Eine unerlässliche Struktur für die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerkammer (CSL)

Die CSL entstand 2009 aus der Fusion der Privatbeamtenkammer mit der Arbeiterkammer.

Sie fungiert als offizielles Reflexions- und Beratungsorgan, da sie in unmittelbarer Verbindung mit dem Gesetzgebungsverfahren des Landes in Verbindung steht.

Zu ihren Aufgaben gehören die Vertretung und Verteidigung der beruflichen Interessen ihrer Mitglieder.

Die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer

Jeder, der in Luxemburg beschäftigt ist, ist automatisch Mitglied einer Berufskammer, die seine Berufsgruppe vertritt.

Somit vertritt die CSL die Interessen von mehr als 400.000 Mitgliedern (Ansässige und Grenzgänger):

- die Arbeitnehmer mit privatrechtlichem Statut;
- die Rentner (ehemalige privatrechtliche Arbeitnehmer);
- die Lehrlinge.

Die Aufgaben der CSL

Die CSL steht im Dienste der Förderung, der Aufwertung und der adäquaten Anerkennung des Status seiner Mitglieder.

Daraus ergeben sich folgende Missionen der CSL:

- beratende Aufgabe durch die Erstellung von Gutachten zu Gesetzesentwürfen und großherzoglichen Verordnungen;
- Vertretungsmmission durch die Anwesenheit in den beratenden Organen des Staates;
- Informationsmission durch eine Reihe von Veröffentlichungen für Arbeitnehmer und für die Arbeitswelt (Rechte der Arbeitnehmer, Wirtschaftsentwicklung, usw.);
- Grundausbildungsmission durch die Beteiligung an der Entwicklung und Organisation der Berufsbildung der künftigen Arbeitnehmer;
- Fortbildungsmmission durch das Angebot von Erwachsenenbildung im Rahmen des „Luxembourg Life Long Learning Center“ (LLLC);
- Bestimmung der Arbeitnehmervertreter in den Gremien der Nationalen Gesundheitskasse (CNS), der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP), des Arbeitsgerichts und anderen Einrichtungen des sozialen Lebens.

Das Leitungsorgan der Arbeitnehmerkammer: die Vollversammlung

Alle fünf Jahre werden die 60 Mitglieder der Vollversammlung anlässlich der Sozialwahlen von allen Mitgliedern der Arbeitnehmerkammer, die das 18. Lebensjahr erreicht haben, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Wohnortes gewählt. Aus den vorgelegten Listen werden die 60 Mitglieder der Vollversammlung per Briefwahl nach dem allgemeinen Wahlrecht und dem Verhältniswahlverfahren gewählt.

Damit die einzelnen Berufsgruppen adäquat vertreten werden können, sind die Mitglieder der Vollversammlung in insgesamt neun Gruppen unterteilt. Die Zuteilung der Sitzezahl in einer Berufsgruppe erfolgt entsprechend der Zahl der vertretenen Arbeitnehmer in

dieser Gruppe. Gleichermaßen werden die Mitglieder jeder Gruppe von Mitgliedern eben dieser Gruppe gewählt.

Die Vollversammlung erfüllt die nachstehenden Missionen:

- Verabschiedung von Gutachten zu Gesetzesentwürfen und großherzoglichen Verordnungen, die ihr unterbreitet werden;
- Festlegung der Leitlinien für die CSL-Aktivitäten;
- Wahl ihres Vorsitzenden, ihrer stellvertretenden Vorsitzenden, der Mitglieder des Ausschusses und der Finanzkommission;
- Ernennung der Stellvertreter der CSL in den externen Kommissionen;
- Verabschiedung des Haushaltes und der Jahresbilanzen.

Die internen Kommissionen der CSL: Die Instanzen für die Ausarbeitung der Gutachten zu Gesetzesentwürfen

Gesetzesentwürfe oder großherzogliche Verordnungen werden innerhalb der CSL den jeweils zuständigen internen Kommissionen übermittelt.

Die CSL zählt 4 interne Kommissionen:

- die Wirtschaftskommission;
- die Sozialkommission;
- die Bildungskommission;
- den Ausschuss für Chancengleichheit.

Diese internen Kommissionen prüfen, erörtern und verfassen Gutachtenentwürfe, die anschließend von der Vollversammlung abgestimmt werden.

5 gute Gründe für eine Teilnahme an den Wahlen für die Arbeitnehmerkammer (CSL):

- Die Repräsentierung der Gewerkschaften innerhalb der CSL sind ausschlaggebend für ihre nationale Repräsentativität;
- Die CSL bestimmt die Arbeitnehmervertreter in den Gremien der Sozialversicherung (Gesundheitskasse, Nationale Rentenversicherungskasse) und des Arbeitsgerichts;
- Als Berufskammer stellt die CSL ein nicht zu unterschätzendes Gegengewicht zu den Arbeitgeberverbänden (UEL, FEDIL, usw.) dar;
- Die CSL analysiert die Gesetzesentwürfe und großherzoglichen Verordnungen, welche die Arbeitnehmer direkt betreffen, und gibt hierzu ein Gutachten für die Abgeordnetenkammer ab ;
- Die CSL bietet den Arbeitnehmern eine Gesamtpalette von Grundausbildungskursen und Weiterbildungsseminaren an und veröffentlicht Informationsbroschüren für die Arbeitnehmer.

Programme d'action du LCGB pour la Chambre des salariés (2014-2018)

Le LCGB est un syndicat qui défend les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service des salariés du secteur privé.

Animé par l'intérêt des femmes et des hommes qui forment la population active de ce pays et conscient des enjeux qui caractérisent son économie, le LCGB va notamment axer pour les cinq années à venir son travail syndical au sein de la Chambre des salariés sur les points suivants :

SAUVEGARDE DE L'EXISTENCE DES SALARIÉS

Face à la crise et ses effets négatifs sur l'emploi, l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit être prise en compte et des mesures doivent être mises en place pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

Le LCGB s'engage pour :

- la sauvegarde de l'emploi des salariés par la mise en place de structures de « gestion des sureffectifs » comparables à la cellule de reclassement (CDR) ;
- la sauvegarde de la valeur du salarié sur le marché du travail tout au long de son parcours professionnel par une politique de rémunération équitable et la définition de carrières dynamiques et évolutives ;
- la sauvegarde de la qualité du niveau de vie des salariés ;
- la sauvegarde des acquis sociaux.

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT

Le système de l'indexation automatique des salaires et des pensions constitue la seule garantie contre l'érosion du pouvoir d'achat des citoyens et représente un élément essentiel de la paix sociale de notre pays.

Le LCGB s'engage pour :

- la réintroduction sans équivoque du mécanisme de l'indexation automatique après octobre 2014 ;
- l'application des tranches indiciaires lorsque la cote d'application est atteinte ;
- le maintien d'un système d'indexation qui garantit la compensation entière de la perte du pouvoir d'achat ;
- une analyse et adaptation des prestations sociales de l'Etat.

PÉRENNITÉ DE NOTRE ASSURANCE SOCIALE

Les principes clés de notre assurance sociale doivent toujours rester la solidarité nationale, la solidarité entre générations, l'équité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Il convient surtout d'assurer la pérennité de notre sécurité sociale en tenant

compte de l'évolution de la société, de la démographie et des nouveaux besoins qui en découlent.

Le LCGB s'engage pour :

- une suppression de la limite des 52 semaines de maladie ;
- une meilleure coordination du contrôle médical et du médecin du travail ;
- une réforme du reclassement professionnel qui confère le « statut de personne en reclassement professionnel » à la fois aux salariés en reclassement externe et interne ;
- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- une redéfinition de la notion d'invalidité et la création d'un « statut d'invalidité professionnelle ».

DÉFENSE D'UNE ASSURANCE PENSION ÉQUITABLE

Tout au long du processus de réforme de notre système de pensions, le LCGB a défendu le principe que chaque assuré devrait bénéficier des mêmes droits, obligations et possibilités. La réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013 ne tient malheureusement pas compte de ce principe et le LCGB continue par conséquent à militer pour une réforme équitable.

Le LCGB s'engage pour :

- le droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles ;
- le maintien et le développement des systèmes de préretraite (préretraite-solidarité, préretraite-ajustement, préretraite pour travail posté) ;
- l'introduction d'un système de pension complémentaire (2e pilier) qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin ;
- la prise en compte des années d'études comme des années travaillées et non pas des années assimilées ;
- une harmonisation entre le plafond cotisable du secteur public et celui du secteur privé ;
- l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive ;
- des sources alternatives et complémentaires de financement ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension.

PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES ENTREPRISES

En ces temps de crise que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable. Il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux d'une part et les employeurs d'autre part possèdent au sein des entreprises la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail.

Le LCGB s'engage pour :

- le développement de conventions collectives modernes qui se basent sur les réalités rencontrées sur le terrain ;
- la garantie d'une évolution continue de la rémunération individuelle par le biais d'augmentations linéaires ;
- le respect du principe de la meilleure pratique lors du passage de deux conventions collectives vers une seule convention unique (transposition du statut unique) ;
- le strict respect du principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux.

UNE MEILLEURE INFORMATION DES SALARIÉS

Uniquement des salariés bien informés sont des salariés très motivés. L'absence d'informations a pour conséquence que les gens restent sans réponses à leurs questions. Ceci peut amener les salariés à tirer les mauvaises conclusions qui provoquent peurs et angoisses. Une telle situation n'est finalement pas dans l'intérêt du salarié.

Le LCGB s'engage pour :

- un droit de regard régulier et de qualité des salariés sur les décisions importantes de leur société ;
- la garantie que des clauses de confidentialité n'empêchent pas les représentants du personnel d'informer les salariés sur la situation économique et financière de leur entreprise.

ACCÈS À UNE FORMATION INITIALE DE QUALITÉ

Vu l'évolution du chômage et tout particulièrement du chômage des jeunes, il est d'une importance capitale pour le Luxembourg que les jeunes et les enfants qui sont aujourd'hui à l'école soient formés et préparés le mieux possible au marché du travail et à la vie active.

Le LCGB s'engage pour :

- une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg ;
- une promotion plus poussée des forces et des compétences de chaque jeune afin de faciliter l'accès à des études supérieures ;
- la relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprise) par la création d'une école professionnelle nationale pour certains métiers ;
- une lutte par tous les moyens contre l'échec scolaire, notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés.

ACCÈS À UNE FORMATION CONTINUE DE QUALITÉ

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

Le LCGB s'engage pour :

- la défense du droit des salariés à une formation continue puisque leurs perspectives d'avenir en dépendent largement ;
- la mise en place de mécanismes qui encouragent les salariés à recourir régulièrement à des formations dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- une prise en compte des besoins individuels des salariés lors de la définition des plans de formation.

ADAPTATIONS DU FONCTIONNEMENT DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

Dans le cadre de l'introduction du statut unique, les salariés de statut privé ont été appelés en 2008 à voter la première fois pour une seule chambre professionnelle : la Chambre des salariés (CSL). En même temps, les retraités de statut privé ont participé pour la première fois à ces élections sociales. A l'heure des deuxièmes élections sous statut unique, il s'avère opportun pour dresser un premier bilan des cinq premières années d'existence de la Chambre des salariés

Le LCGB s'engage pour :

- une analyse des travaux réalisés au cours des dernières cinq années et si nécessaire une adaptation du fonctionnement de la Chambre des salariés aux expériences vécues ;
- la mise en place d'une commission interne spécifique ayant pour mission de creuser des pistes et proposer des initiatives pour le futur développement du secteur privé, de son économie et de ses salariés.



Aktionsprogramm des LCGB für die Arbeitnehmerkammer (2014-2018)

Der LCGB vertritt als Gewerkschaft die Werte der sozialen Gerechtigkeit, der Solidarität und der Verantwortung im Dienste der Arbeitnehmer des Privatsektors.

Im Interesse der privatangestellten Frauen und Männer in unserem Land und im Bewusstsein um die Herausforderungen an die Wirtschaft unseres Landes wird der LCGB sich in den kommenden fünf Jahren innerhalb der Arbeitnehmerkammer mit vollem Eifer für folgende Ziele einsetzen:

EXISTENZABSICHERUNG DER ARBEITNEHMER

Angesichts der Krise und ihrer negativen Folgen für den Arbeitsmarkt muss die fehlende Beschäftigungssicherheit im Privatsektor berücksichtigt werden und es müssen entsprechende Maßnahmen zur Gewährleistung einer gewissen Stabilität im Berufsleben getroffen werden.

Der LCGB setzt sich ein für:

- die Absicherung der Beschäftigung der Arbeitnehmer durch die Schaffung von Strukturen, die der „cellule de reclassement“ (CDR) ähneln, welche die anfallenden überschüssigen Arbeitskräfte auffangen;
- den Erhalt der Wertschätzung des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt während seiner gesamten beruflichen Laufbahn durch eine gerechte und adäquate Lohnpolitik basierend auf der ausgeübten Funktion, die Möglichkeit der Wahrnehmung von dynamischen und anpassungsfähigen Laufbahnen ;
- die Aufrechterhaltung der Qualität des Lebensstandards der Arbeitnehmer;
- die Wahrung der sozialen Errungenschaften.

VERTEIDIGUNG DER KAUFKRAFT

Das Indexsystem, d.h. die automatische Anpassung der Löhne und Renten an die Preisentwicklung, stellt für die Bevölkerung die einzige Garantie für den Kaufkrafterhalt dar und ist zugleich ein wesentlicher Faktor für den sozialen Frieden in unserem Land.

Der LCGB setzt sich ein für:

- die eindeutige Wiedereinführung des automatischen Indexierungssystems ab Oktober 2014;
- das Inkrafttreten von Indexanpassung an den Erfallsdaten;
- die Wahrung eines Indexierungssystems, das den vollständigen Ausgleich des Kaufkraftverlusts garantiert;
- eine Analyse und Anpassung der Sozialleistungen des Staates.

FORTBESTAND UNSERER SOZIALVERSICHERUNG

Die nationale Solidarität, die Solidarität zwischen den Generationen, die Gleichbehandlung, die Zugänglichkeit der Leistung und die gute Qualität des Leistungsangebotes müssen als Grundprinzipien unseres Sozialversicherungswesens erhalten bleiben. Der Fortbestand unseres Sozialversicherungswesens muss gewährleistet werden indem der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklung sowie den daraus entstehenden neuen Bedürfnissen Rechnung getragen wird.

Der LCGB setzt sich ein für:

- die Abschaffung der 52 Krankheitswochen-Regelung;
- eine bessere Zusammenarbeit zwischen dem Vertrauenärzt und dem Arbeitsmediziner;
- eine Reform der beruflichen Wiedereingliederung, die das „Statut des beruflich Wiedereingegliederten“ sowohl im Falle der betriebsinternen als auch in dem der Wiedereingliederung erteilt;
- alternative und ergänzende Finanzierungsquellen;
- eine Neudefinition des Invaliditätsbegriffes und die Einführung des Statuts der „beruflichen Arbeitsunfähigkeit“.

VERTEIDIGUNG EINES GERECHTEN RENTENSYSTEMS

Während des gesamten Reformprozesses unseres Rentensystems verteidigte der LCGB den Grundsatz, dass jeder Versicherte über die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten verfügen soll. Die Reform, die am 1. Januar 2013 in Kraft trat, trägt bedauerlicherweise diesem Grundsatz nicht Rechnung. Der LCGB wird folglich weiterhin um eine gerechtere Reform des Rentensystems kämpfen.

Der LCGB setzt sich ein für:

- das Recht auf einen Vorruhestand oder eine Frühpension ohne Renteneinbußen für diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Arbeit unter harten Bedingungen verrichten mussten;
- den Erhalt und die Weiterentwicklung der Vorruhestandsregelungen (préretraite-solidarité, préretraite-ajustement, Vorruhestandsregelung für Schichtarbeiter);
- die Einführung eines Zusatzrentensystems (zweite Säule), das es jedem Versicherten ermöglicht, seine Rente im Bedarfsfalle aufzubessern;
- die Berücksichtigung der Studienjahre als Beitragsjahre und nicht nur als Fülljahre;
- eine Harmonisierung zwischen der Beitragsobergrenze des öffentlichen Dienstes und des Privatsektors;

- die Einführung eines echten Anspruches auf eine progressive Frühpension;
- alternative und zusätzliche Finanzierungsquellen;
- die Wahrung des gesetzlichen Renteneintrittsalters.

FÖRDERUNG DES SOZIALDIALOGS IN DEN UNTERNEHMEN

In den heutigen Krisenzeiten ist ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog einfach unerlässlich. Es ist wichtig, dass einerseits die Personalvertreter und ihre Gewerkschaftsekretäre und andererseits die Arbeitgeber in den Unternehmen die Möglichkeit haben, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Der LCGB setzt sich ein für:

- die Ausarbeitung moderner Kollektivverträge, die auf den tatsächlich ausgeübten Funktionen der Arbeitnehmer fußen;
- die Garantie einer kontinuierlichen Entwicklung der Löhne durch lineare Lohnerhöhungen;
- die Wahrung des Prinzips der vorteilhaftesten Bedingungen (best practice) im Falle einer Fusion von zwei Kollektivverträgen zu einem einzigen Kollektivvertrag (Umsetzung des Einheitsstatuts);
- die strikte Einhaltung des Prinzips der Tarifautonomie der Sozialpartner.

ZUGANG ZU EINER GUTEN ANFANGSAUSBILDUNG

Angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, ist es für Luxemburg von höchster Wichtigkeit, dass die Jugendlichen und Kinder, die heute zur Schule gehen, bestmöglich ausgebildet und auf den Arbeitsmarkt sowie auf das Berufsleben vorbereitet werden.

Der LCGB setzt sich ein für:

- eine qualitätsbetonte Anfangsausbildung aller Jugendlichen in Luxemburg;
- eine gezieltere Förderung der Stärken und Fähigkeiten eines jeden Jugendlichen, damit der Zugang zu weiterführenden Studien erleichtert wird;
- die Wiederbelebung des dualen Bildungssystems (Schule - Betrieb) durch die Gründung einer nationalen Berufsschule für bestimmte Berufssparten;
- die intensive Bekämpfung der Schulabbrüche, allen voran durch eine verstärkte Begleitung von Schülern mit Lernschwächen.

ZUGANG ZU EINER QUALITATIV HOCHWERTIGEN WEITERBILDUNG

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

Der LCGB setzt sich ein für:

- die Verteidigung des Rechtes der Arbeitnehmer auf ihre Weiterbildung, denn ihre Zukunftsaussichten sind weitgehend davon abhängig;
- die Einführung von Systemen, die die Arbeitnehmer dazu anspornen, regelmäßig auf Ausbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens zurückzugreifen;
- die Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer bei der Festlegung der Bildungsprogramme.

BESSERE INFORMATION DER ARBEITNEHMER

Nur gut informierte Arbeitnehmer sind auch hoch motivierte Arbeitnehmer. Ein Mangel an Informationen kann mit sich ziehen, dass die Betroffenen sich viele Fragen stellen, die ohne Antwort bleiben. Dies kann dazu führen, dass die Arbeitnehmer die falschen Schlussfolgerungen ziehen und Opfer ihrer Beunruhigungen und Ängste werden. Dies ist letztendlich nicht im Interesse des Arbeitnehmers.

Der LCGB setzt sich ein für:

- eine regelmäßige und qualitativ hochwertige Information der Arbeitnehmer über wichtige Entscheidungen in ihrem Unternehmen;
- die Garantie, dass Geheimhaltungsklauseln die Personalvertreter nicht daran hindern, die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche und finanzielle Lage ihres Betriebes auf dem Laufenden zu halten.

ANPASSUNGEN DER ARBEITSWEISE DER ARBEITNEHMERKAMMER (CSL)

Im Rahmen der Einführung des Einheitsstatuts wurden die Arbeitnehmer mit privatrechtlichem Statut im Jahre 2008 erstmalig zur Wahl einer einzigen Berufskammer aufgerufen: der Arbeitnehmerkammer (CSL). Gleichzeitig nahmen die Rentner mit privatrechtlichem Statut zum ersten Mal an den Sozialwahlen teil. Im Vorfeld der nun zweiten Wahlen unter dem Zeichen des Einheitsstatuts sollte eine Bestandsaufnahme der fünf ersten Jahre der neu gebildeten Arbeitnehmerkammer gemacht werden.

Der LCGB setzt sich ein für:

- eine Analyse der Arbeit, die in den vergangenen fünf Jahren geleistet wurde, und bei Bedarf eine Anpassung der Arbeitsweise der Arbeitnehmerkammer auf Basis der erlebten Erfahrungen;
- die Einsetzung einer speziellen internen Kommission, die sich ausschließlich damit beschäftigt, nach neuen Möglichkeiten und Initiativen für die künftige Weiterentwicklung des Privatsektors, dessen Wirtschaft und dessen Arbeitnehmer zu suchen.

Comment voter ?

Les élections sociales auront lieu en novembre 2013. Le vote se fait par correspondance. Les documents électoraux (bulletin de vote, enveloppe neutre et enveloppe de renvoi) te seront envoyés par poste au plus tard 6 jours avant les élections sociales.

I) Tu dispose d'autant de voix qu'il y a de candidats dans ton groupe socio-professionnel.

Groupe 1 : 10 voix
Groupe 2 : 16 voix

Groupe 3 : 12 voix
Groupe 4 : 16 voix

Groupe 5 : 28 voix **Groupe 7 :** 12 voix
Groupe 6 : 8 voix **Groupe 9 :** 12 voix

Tu peux attribuer tes voix selon un des modes suivants:

- Soit cocher uniquement le cercle placé en tête de la liste LCGB (x ou noircir!). Dans ce cas, chaque candidat obtient une voix.
- Soit ne pas cocher le cercle, mais attribuer 1 ou 2 voix à des candidats de ton choix de la liste LCGB en cochant une ou deux cases réservées derrière le nom jusqu'à concurrence **du total des voix dont tu dispose**.

Après avoir exprimé ton vote, tu plies le bulletin à angle droit et tu le places dans l'enveloppe neutre qui t'as été envoyée ensemble avec le bulletin de vote. Tu places cette première enveloppe fermée dans l'enveloppe de renvoi portant l'adresse du président du bureau électoral, tu signes à l'endroit indiqué sur cette enveloppe pour la signature de l'électeur, tu fermes l'enveloppe et tu la remets à la poste dans un délai suffisant (au plus tard la veille du jour de l'élection).

Est nul tout bulletin

- qui contient plus de suffrages que de voix disponibles.
- dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

2) En cas d'erreur, tu peux demander un nouveau bulletin auprès du président du bureau électoral (contre remise du bulletin original qui est ensuite détruit).



Wie wähle ich richtig?

Die Sozialwahlen finden im November 2013 statt. Die Abstimmung findet per Briefwahl statt. Die Wahlunterlagen (Wahlzettel, neutralen Umschlag und Rücksendeumschlag) werden Dir spätestens 6 Tage für den Sozialwahlen per Post zugestellt.

I) Du verfügst über so viele Stimmen, wie es Kandidaten in deiner Berufsgruppe gibt.

Gruppe 1 : 10 Stimmen
Gruppe 2 : 16 Stimmen

Gruppe 3 : 12 Stimmen
Gruppe 4 : 16 Stimmen

Gruppe 5 : 28 Stimmen
Gruppe 6 : 8 Stimmen

Gruppe 7 : 12 Stimmen
Gruppe 9 : 12 Stimmen

Du kannst Deine Stimmen gemäß einer der beiden nachstehenden Möglichkeiten vergeben:

- Entweder kreuzt Du nur den Kreis über der LCGB-Liste an (x oder schwärzen!). In diesem Fall erhält jeder Kandidat eine Stimme.
- Oder Du kreuzt den Kreis nicht an, jedoch gibst Du den Kandidaten Deiner Wahl auf der LCGB-Liste 1 oder 2 Stimmen in dem Du eines oder beide Kästchen hinter dem Namen ankreuzt und dies so lange **bis alle zur Verfügung stehenden Stimmen abgegeben wurden**.

Nachdem Du alle deine Stimmen abgegeben hast, faltest Du den Wahlzettel im rechten Winkel und steckst ihn in den neutralen Umschlag, den Du zusammen mit dem Wahlzettel per Post zugestellt bekommen hast. Anschließend steckst Du diesen ersten Umschlag geschlossen in den Rücksendeumschlag mit der Adresse des Präsidenten des Wahlbüros, Du unterschreibst auf diesem Umschlag an der hierzu vorgesehenen Stelle, Du schließt den Umschlag und versendest ihn rechtzeitig per Post (spätestens einen Tag vor den Sozialwahlen).

Ungültig ist jeder Wahlzettel

- der mehr als die zur Verfügung stehenden Stimmen enthält.
- der den Wähler durch ein Zeichen, eine Streichung oder irgendeine Markierung erkennbar machen könnte.

2) Im Falle eines Irrtums kannst Du beim Präsident des Wahlbüros einen neuen Wahlzettel beantragen (hierzu muss der Originalwahlzettel zurückgegeben werden, damit dieser zerstört werden kann).

Groupe I : Les salariés de la sidérurgie

Gruppe I : Die Arbeitnehmer der Stahlindustrie



BARTHOLME Marc

Reckange-sur-Mess
ArcelorMittal Administration



BENI Nazzareno

Soleuvre
ArcelorMittal Differdange



BEVILACQUA Donato

Crauthem
ArcelorMittal Belval



BIGELBACH Régis

Bettembourg
ArcelorMittal Belval



CONTER Georges

Esch-sur-Alzette
ArcelorMittal Administration



FORNIERI Robert

Bettembourg
ArcelorMittal Differdange



HEINZ Romain

Rumelange
ArcelorMittal Administration



KOLBER Jeannot

Angelsberg
ArcelorMittal Dommeldange



POOS Jean-Paul

Kayl
ArcelorMittal Belval



REDING Marc

Niedercorn
ArcelorMittal Differdange

Groupe 2 : Les salariés des autres industries

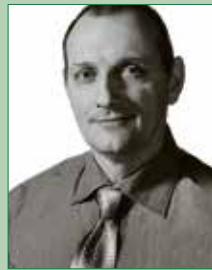
Gruppe 2 : Die Arbeitnehmer sonstiger Industrien



ARENĐ Roland
Hupperdange
Goodyear



BLUM John
Brandenbourg
Goodyear



DEOM Jean-Jacques
Habay-la-Neuve (B)
Ceratizit



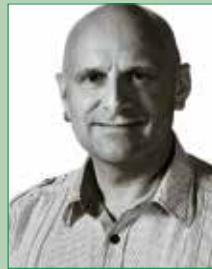
DORMANS Catherine
dite Ankie
Troisvierges
Goodyear



FERREIRA PEREIRA Elisa
Godbrange
Elth



HEIN Roger
Lintgen
Rotarex



HILSEMER Johnny
Mondercange
DuPont de Nemours



KIEFFER Nico
Wellenstein
DuPont de Nemours



LACOSTE André
Sandweiler
DuPont de Nemours



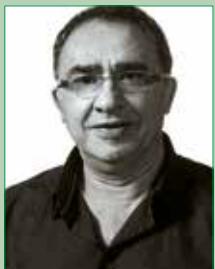
MAJERUS Marco
Steinfort
DuPont de Nemours



MAJERUS Nico
Kaundorf
Tarkett



SCHEUREN Sylvia
dite Sylvie
Medernach
Goodyear



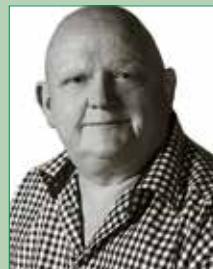
PALADINO Franco
Diekirch
Goodyear



RENAUD Gregory
Arlon (B)
Ceratizit



SALIS Alessandro
Soleuvre
Husky



SIEBENALER Armand
dit Army
Dalheim
DuPont Teijin Films

**ÉLECTIONS À LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL): LES CANDIDATS DU LCGB
WAHLEN ZUR ARBEITERNEHMERKAMMER (CSL): DIE KANDIDATEN DES LCGB**

Groupe 3 : Les salariés de la construction

Gruppe 3 : Die Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe



ANTUNES PEREIRA

Miguel
Lullange

Rinnen Constructions Générales



DIEDENHOFEN Henri

Leudelange
Karp-Kneip



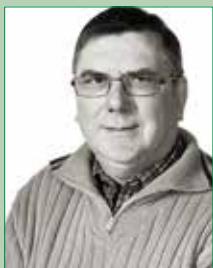
DOS REIS CARDOSO

Antonio Ramiro
Esch-sur-Alzette
Pianon Construction



DUARTE LOBO Alcino

Differdange
Farenzena Jules



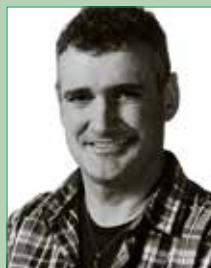
ETTINGER Gislain

Bourscheid
Wickler Frères Exploitation



GOMES RODRIGUES

Serafim
Kahler
Tragelux



HEINDRICH Armin

St. Vith (B)
Wiesen-Piront



HOFFMANN Emil

Grevenmacher
Electricité Paul Wagner et Fils



PITOU Willy

Thionville (F)
Lux TP



SIMON Norbert

Schieren
Toiture Moderne



SOUSA CACHULO José

Sandweiler
Karp-Kneip



TESSIER Dominique

Maizières-les-Metz (F)
Lux TP

Groupe 4 : Les salariés des services financiers et de l'intermédiation financière

Gruppe 4 : Die Arbeitnehmer aus dem Bereich der Finanzdienstleistungen und Finanzmittlerdienste



DALEIDEN Sylvie

Grevenmacher
BGL BNP Paribas



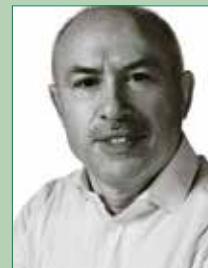
DARESTA Anna

Sanem
BGL BNP Paribas



DAVID Isabelle

Les Fosses Léglise (B)
RBC Investor Services



DI LETIZIA Gabriele

Bergem
BGL BNP Paribas



DUPONT Christian

Arlon (B)
BIL



EWEN Jean-Marie

Bridel
BIL



FERNANDES Olivier

Arlon (B)
RBC Investor Services



FRIEDRICH Jean-Paul

Dudelange
BGL BNP Paribas



GILBERTZ Jean-Claude

Olm
BGL BNP Paribas



LUDES Corinne

Dudelange
BGL BNP Paribas



MANIERI Marco

Platen
RBC Investor Services



MIGEAUX Benoît

Chantillon (B)
BIL



USELDING Pierre Louis

Habay-la-Neuve (B)
BNP Paribas Security Services



VENTURA MENDES

Dominique
Itzig
Caceis Bank Luxembourg



VOLKMANN Jean-Manuel

Hayange-Marspich (F)
BIL



WEYER Marion

Kleinbettingen
RBC Investor Services

ÉLECTIONS À LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL): LES CANDIDATS DU LCGB WAHLEN ZUR ARBEITERNEHMERKAMMER (CSL): DIE KANDIDATEN DES LCGB

Groupe 5: Les salariés des services ainsi que de quatre branches non spécialement dénommées

Gruppe 5: Arbeitnehmer aus sonstigen Dienstleistungssektoren



DURY Patrick
Differdange
LCGB



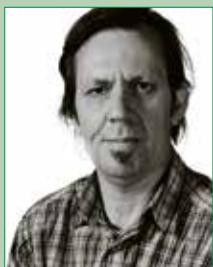
ALFTER Nico
Consdorf
Paul Wurth



CAMILLINI Gilles
Thionville (F)
Cactus Bascharage



CAMPOLARGO Reinaldo
Wasserbillig
Garage Arnold Kontz



CARVALHO HENRIQUES
João Alberto
Audun-le-Tiche (F)
Luxair



FERBER Anne
Wincheringen (D)
Paul Wurth



FOLSCHEID Corinne
Dudelange
RTL Radio Lëtzebuerg



FREMGEN Iris
Merzig (D)
LCGB



GIANNINI Antonio dit Toni
Aubange (B)
Dussmann Security



GOEREND Marcel
Bascharage
LCGB



HELMINGER Liliane
Tétange
LCGB



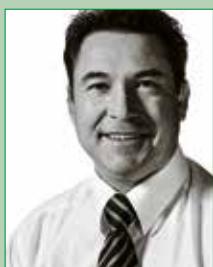
JACQUET Vincent
Vance (B)
LCGB



LEONARDIS Jenny
Dudelange
Luxair



LOMEL Francis
Kayl
LCGB



MACHADO Dominique
Differdange
Sales-Lentz



MAILLARD Elié
Hayange (F)
ISS Facility



MOSEL-KNEIP Astrid

Roodt
Cargolux



NICOLAS Jean-Pierre

Harlange
Delhaize Pommerloch



OLIVEIRA DA COSTA

Christine
Mondercange
Luxair



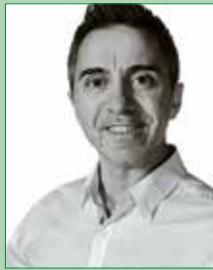
PELLETIER Guy

Alzingen
Groupe Saint-Paul



PELUCHINI Valérie

Villerupt (F)
Cora City Concorde



PEREIRA MARTINS

Victor Hugo
Howald
Luxair



REUTER Paul

Capellen
Luxair



RONK Alain

Luxembourg
Luxair



SILVA Natalie

Ernzen
CSV



THOMAS Patricia

Bastogne (B)
Delhaize Pommerloch



VILASI Paola

Hettange-Grande (F)
LCGB



WOLF Christian

Berlin (D)
Lehnkering Shipping Luxembourg

ÉLECTIONS À LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL): LES CANDIDATS DU LCGB WAHLEN ZUR ARBEITERNEHMERKAMMER (CSL): DIE KANDIDATEN DES LCGB

Groupe 6 : Les salariés des services de l'administration publique et des entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie

Gruppe 6 : Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung sowie öffentlicher Betriebe aus den Bereichen Kommunikation, Wasser- und Energieversorgung



BATISTA PINTO Louis
Rosport
Enovos



FELIX Edouard dit Ed
Belvaux
P&T Luxembourg



GRETHEN Gustave dit Gusty
Senningen
Ville de Luxembourg



GROS Patrick
Bourglinster
Ville de Luxembourg



HIPP Sascha
Echternach
P&T Luxembourg



HUTMACHER Charles
Hobscheid
Enovos



**KIRSCH Marco
dit Mecky**
Esch-sur-Alzette
Commune d'Esch-sur-Alzette



SCHON Guy
Baschleiden
Ponts & Chaussées

Groupe 7 : Les salariés de la santé et de l'action sociale

Gruppe 7 : Die Arbeitnehmer des Gesundheits- und Sozialwesens



FEIEREISEN Pierrot
Schifflange
INCCI



HALLER Monia
Roeser
Hospice de Hamm



HUBSCH Marc
Mondorf-les-Bains
Domaine Thermal Mondof



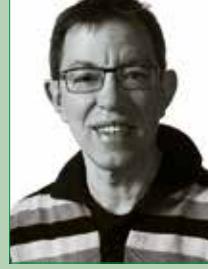
**MARSO Gérard
dit Gerry**
Bettembourg
Claire ASBL Luxembourg



MARX Roland
Tétange
Centre Hospitalier du Kirchberg



MEYER Gabrielle dit Gaby
Fentange
Omega 90



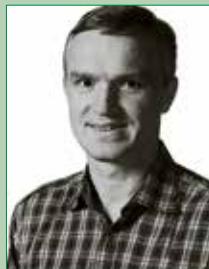
PAULUS Raymond
Livange
Claire a.s.b.l. Luxembourg



SCALA Carmelo
Luxembourg
Centre Hospitalier de Luxembourg



SCHOLTES Joël
Ettelbruck
Stëftung Hëllef Doheem



SIEBENALLER Fränk
Leudelange
Centre Hospitalier du Kirchberg



WINTERSDORF Daniel
Dudelange
Centre Hospitalier Emile Mayrisch

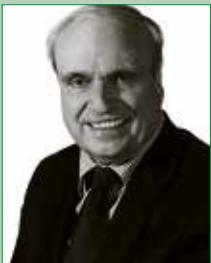


ZWALLY Roger
Esch-sur-Alzette
Centre Hospitalier Emile Mayrisch

**ÉLECTIONS À LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL): LES CANDIDATS DU LCGB
WAHLEN ZUR ARBEITERNEHMERKAMMER (CSL): DIE KANDIDATEN DES LCGB**

**Groupe 9 : Les bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité
à l'exception des agents retraités de la CFL**

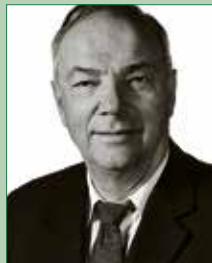
Gruppe 9 : Bezieher einer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente mit Ausnahme der ehemaligen Bediensteten im Ruhestand der CFL



CONTER Norbert
Mondercange
Anc. ARBED



FARYS Siggi
Crauthem
Anc. DuPont de Nemours



FLENGHI René
Differdange
Anc. ARBED et ING



**HANNEN Madeleine
dit Mady**
Esch-sur-Alzette
Anc. Centre Hospitalier E. Mayrisch



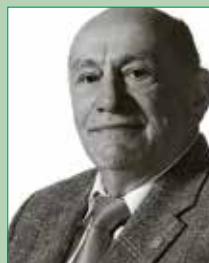
HOFFMANN Nico
Canach
Anc. LCGB et Chambre
des salariés



KLEES Lucien
Differdange
Anc. ARBED



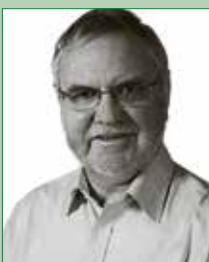
MANTZ Jean
Grevenmacher
Anc. Renault



**PEIFFER Norbert
dit Norry**
Esch-sur-Alzette
Anc. ARBED



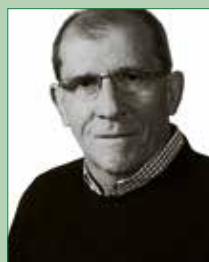
SCHAUL-FONCK Gaby
Dippach
Anc. Luxair



**SCHILTZ Aloyse
dit Aly**
Aspelt
Anc. BGL



THEISEN Jeannine
Luxembourg
Anc. RTL



WALENTINY Nico
Mensdorf
Anc. DuPont Teijin Films

Table ronde du LCGB: « Le modèle social luxembourgeois de demain »

Le 20 juin 2013, le LCGB a invité à 19h à la Rockhal à une table ronde ayant pour thème « Le modèle social luxembourgeois de demain ». Plus de 500 personnes ont participé à cette table ronde.

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

Face aux défis que le Luxembourg doit relever, nous avons besoin de redéfinir, ou peut-être de mieux définir notre modèle social et d'en assurer un financement équitable. Les participants à la table ronde sont bien conscients de l'importance du modèle social luxembourgeois pour l'avenir de notre pays et chacun d'entre eux était donc disposé à mener une discussion sur la situation économique du Luxembourg, l'emploi et la lutte contre chômage et l'éducation.

L'avenir de notre pays et les intérêts de l'Homme étaient ainsi placés au centre des discussions de cette table ronde du LCGB.



La vidéo de la table ronde du 20 juin 2013 peut être visionnée sur Internet à l'adresse suivante :

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



LCGB-Rundtischgespräch : « Das Luxemburger Sozialmodell von morgen »

Am 20. Juni 2013 hat der LCGB um 19 Uhr in die Rockhal auf ein Rundtischgespräch zum Thema "Das Luxemburger Sozialmodell von morgen" eingeladen. Über 500 Personen haben an diesem Rundtischgespräch teilgenommen.

Auf der Bühne trafen Premier- und Staatsminister Jean-Claude JUNCKER, Bildungsministerin Mady DELVAUX-STEHRES, Arbeitsminister Nicolas SCHMIT, UEL-Präsident Michel WURTH, Generalvikar und Präsident von Fondation Caritas Luxembourg Eny GILLEN sowie LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY aufeinander.

Angesichts der Herausforderungen, die Luxemburg meistern muss, müssen wir unser Sozialmodell neu beziehungsweise besser definieren, damit dessen gerechte Finanzierung gewährleistet werden kann. Die einzelnen Teilnehmer des Rundtischgespräch sind sich der Bedeutung des Luxemburger Sozialmodells bewusst und jeder von ihnen war somit dazu bereit eine Diskussion über die wirtschaftliche Lage Luxemburgs, die Beschäftigung und den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit sowie de Schulausbildung zu diskutieren.

Sowohl die Zukunft unseres Landes als auch die Interessen jedes einzelnen Menschen standen somit im Mittelpunkt dieses LCGB-Rundtischgesprächs.



Das Video zum Rundtischgespräch vom 20. Juni 2013 kann im Internet unter folgender Adresse angesehen werden :

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





Piquet de protestation des salariés

Le 20 juin 2013, environ 300 salariés de Luxair se sont réunis devant le Ministère du Travail afin de faire part de leur colère dans le dossier de la convention collective de travail (CCT) qui est traitée devant le conciliateur depuis le 10 juin 2013. Ce piquet a été suivi d'une « marche à la Conciliation ». Accompagné de sons de vuvuzelas les manifestants ont accompagné la commission de négociation à l'ancien siège de l'ADEM où s'est tenue la réunion auprès de l'Office National de Conciliation (ONC).

En date du 29 octobre 2012, Luxair a dénoncé unilatéralement le 29 octobre 2012 les conventions collectives. Suivant le Code du travail, les CCT actuelles resteront en vigueur jusqu'au 1^{er} octobre 2013. Les syndicats ont proposé de reconduire les CCT actuelles sans revendications supplémentaires (ronde zéro) pour une durée à définir, et de négocier des avenants visant à améliorer la situation de la société sans toucher aux acquis des salariés. La société exigeait que les syndicats fassent d'abord des concessions, notamment au niveau des horaires de travail et des salaires, avant de commencer les négociations. Suite à cette attitude peu constructive, voire unacceptable de la part de la société, les syndicats ont saisi donc l'ONC.

La première réunion de conciliation du 10 juin 2013 n'a malheureusement pas permis de trouver un terrain d'entente. La direction a proposé deux variantes qui permettraient, selon eux, de trouver un accord éventuel:

- a) les conventions collectives actuelles seraient prolongées jusqu'au 31 décembre 2013 mais expireraient définitivement le 1^{er} janvier 2014. Dans une telle éventualité, la direction serait d'accord pour charger un expert de l'élaboration d'une construction juridique correspondante. Cette variante ne prévoit plus de procédure de conciliation.
- b) les conventions collectives actuelles seraient prolongées jusqu'au 31 mars 2014 sous condition que les syndicats marquent leur accord avec une abrogation de la grille de salaire, ce qui reviendrait à un gel des salaires pendant une durée indéterminée.

Pour les syndicats contractants les deux variantes sont inacceptables.



Schlichtungsprozedur Luxair

Protestaktion der Arbeitnehmer

Am 20. Juni 2013 haben rund 300 Angestellte von Luxair vor dem Arbeitsministerium zusammengefunden, um Ihrer Wut mit Bezug auf die derzeitigen Verhandlungen ihres Kollektivvertrages, die am 10. Juni 2013 vor dem nationalen Schlichtungsamt angefangen haben, freien Lauf zu lassen. Dieser Protestaktion folgte ein "Protestmarsch zum Schlichtungsamt". Vom Lärm vieler Vuvuzelas begleitet, marschierten die protestierenden Mitarbeiter zusammen mit dem Verhandlungsteam zum Sitzungsort des Nationalen Schlichtungsamtes in den Räumen des vormaligen ADEM-Hauptsitzes.

Die Luxair-Direktion hatte die Tarifverträge bekanntlich am 29. Oktober 2012 einseitig gekündigt. Gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, bleiben beide Verträge weiterhin bis zum 1. Oktober 2013 in Kraft. Die Gewerkschaften schlugen vor, beide Verträge ohne zusätzliche Forderungen zu verlängern, was einer weiteren Null-Runde gleich gekommen wäre. Dies hätte es ermöglicht Zusatzabkommen zu verhandeln mit denen auf die spezifische Lage von Luxair eingegangen wäre, ohne jedoch die sozialen Errungenschaften grundsätzlich in Frage zu stellen. Die Direktion forderte Konzessionen seitens der Gewerkschaften, bevor sie überhaupt Bereitschaft zeigte, mit den Verhandlungen zu beginnen. Diese unkonstruktive Haltung war für die Gewerkschaften inakzeptabel, so dass sie beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt einzuschalten.

In der ersten Sitzung des Schlichtungsamtes am 10. Juni 2013 war es nicht möglich, eine Lösung zu finden. Die Direktion machte hier einen Vorschlag, der zwei Varianten enthält:

- a) Die Kollektivverträge würden bis zum 31. Dezember 2013 verlängert, würden aber definitiv am 1. Januar 2014 auslaufen. Die Zeit bis zum 31. Dezember könnte genutzt werden, eine dauerhafte Einigung zu finden. Die Arbeitgeberseite war bereit, einen Experten mit der Ausarbeitung eines diesbezüglichen juristischen Konstrukts zu beauftragen. Diese Variante sieht keine neue Schlichtungsprozedur mehr vor.
- b) Die Kollektivverträge würden bis zum 31. März 2014 verlängert, unter der Bedingung, dass die Gewerkschaften einer Suspension der Gehältertabelle zustimmten, was einem Einfrieren der Löhne gleichkommen würde. Eine Dauer dieser Maßnahme wurde nicht genannt.

Für die Gewerkschaften sind beide Varianten nicht annehmbar.



Congrès fédéral du LCGB-Secteur public

Priorité sur la formation initiale et continue

Le 5 juin 2013 au lieu le congrès fédéral du LCGB-Secteur public placé sous le thème « Priorité à la formation ». 125 délégués et membres ont participé à ce congrès,

Après la présentation des activités des années 2008-2013, les délégués du congrès ont décidés sur le renouvellement des divers mandats du LCGB-Secteur public. **Romain PETERS (Commune de Pétange) a été élu nouveau président fédéral.**

Le nouveau comité du LCGB-Secteur public se compose comme suit: Guy AREND (Ponts & Chaussées), Guy BALTES (Commune de Pétange), Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf), Firmino DA SILVA (Commune de Kehlen), Marcel FAUTSCH (Ville de Wiltz), Edouard FELIX (P&T), Gusty GRETHERN (Ville de Luxembourg), Patrick GROS (Ville de Luxembourg), Sascha HIPP (P&T), Charles HUTMACHER (Enovos), Marco KIRSCH (Ville d'Esch-sur-Alzette), Jeff MALLINGER (Ville de Luxembourg), Blanche PANDOLFI-DIEDERICH (Commune de Käerjeng), Georges PETERMANN (Ponts & Chaussées), Romain PETERS (Commune de Pétange), Roby POZZACCHIO (WSA), Jean-Pierre SCHARTZ (Ponts & Chaussées), Guy SCHON (Ponts & Chaussées), Jean WEILER (P&T).

Le LCGB-Secteur Public sera représenté au Comité central du LCGB par son président Romain PETERS (Commune de Pétange) ainsi que par Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) et Sascha HIPP (P&T).

La Ministre de la Fonction Publique Octavie MODERT a fourni des explications sur la formation et la formation continue auprès des services étatiques. **Dans ce contexte, le LCGB critique qu'une partie des entreprises publiques n'affichent pas une activité suffisante dans le domaine de la formation.** Souvent il manque la volonté ou les moyens pour offrir des formations au niveau requis. **En outre, le LCGB revendique plus de postes d'apprentissage dans le secteur public.**

Dans le cadre de la réforme salariale dans la fonction publique, les délégués du LCGB revendentiquent l'abolition du système d'évaluation envisagé ainsi que des améliorations substantielles concernant la formation initiale, la formation continue et l'équipement. Les participants du congrès se sont montrés scandalisés des mesures d'économie au sein de l'administration des Ponts et Chaussées, lesquelles consistent d'économies sur les vêtements de travail.

Finalement, le LCGB se montre préoccupé de la situation actuelle du pays, qui comporte le risque de privatisations de services publics.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a thématisé les défis économiques et sociaux auxquels le Luxembourg se verra confronté, la politique de négociation collective et d'autres sujets d'actualité.

Le congrès fédéral s'est clôturé par un dîner en commun.

Fachverbandskongress des LCGB-Öffentlicher Dienst

Priorität auf Aus- und Weiterbildung

Am 5. Juni 2013 tagte in Junglinster der Fachverband LCGB-Öffentlicher Dienst mit dem Thema „Priorität Fortbildung“. Es nahmen 125 Delegierte und Mitglieder des LCGB an diesem Kongress teil.

Nachdem der Tätigkeitsbericht der Jahre 2008-2013 vorgestellt wurde, nahmen die Kongressteilnehmer die Erneuerung der einzelnen Gewerkschaftsmmandate des LCGB-Öffentlichen Dienst.

Romain PETERS (Gemeinde Petingen) wurde zum neuen Fachverbandvorsitzenden gewählt.

Der neue Vorstand setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Guy AREND (Straßenbauverwaltung), Guy BALTES (Gemeinde Petingen), Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf), Firmino DA SILVA (Gemeinde Kehlen), Marcel FAUTSCH (Gemeinde Wiltz), Edouard FELIX (P&T), Gusty GRETHEN (Stadt Luxemburg), Patrick GROS (Stadt Luxemburg), Sascha HIPP (P&T), Charles HUTMACHER (Enovos), Marco KIRSCH (Stadt Esch-Alzette), Jeff MALLINGER (Stadt Luxemburg), Blanche PANDOLFI (Gemeinde Käerjeng), Georges PETERMANN (Straßenbauverwaltung), Romain PETERS (Gemeinde Petingen), Roby POZZACCHIO (WSA), Jean-Pierre SCHARTZ (Straßenbauverwaltung), Guy SCHON (Straßenbauverwaltung), Jean WEILER (P&T).

Der LCGB-Öffentlicher Dienst wird fortan im Zentralvorstand des LCGB vertreten von seinem Präsidenten Romain PETERS (Gemeinde Petingen) sowie von Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) und Sascha HIPP (P&T).

Als Gastrednerin gab die Ministerin für den öffentlichen Dienst Octavie MODERT Erklärungen zur Aus- und Weiterbildung im Staatsdienst. **Der LCGB bemängelt hier, dass nicht alle öffentlichen Betriebe ausreichend im Bereich der Aus- und Weiterbildung aktiv sind.** Oft fehlt es am Willen oder den Mitteln den Arbeitnehmern ausreichende Bildungsmaßnahmen zukommen zu lassen. **Außerdem fordert der LCGB mehr Lehrstellen im öffentlichen Dienst.**

Im Rahmen der Gehälterreform im öffentlichen Dienst fordern die Delegierten des LCGB den Verzicht auf das vorgesehene Bewertungssystem sowie strukturelle Verbesserungen mit Bezug auf die Aus- und Fortbildung sowie Ausstattung. Regelrecht skandalisiert zeigten sich die Kongressteilnehmer über Sparmaßnahmen bei der Straßenbauverwaltung, welche Einschnitte bei der Sicherheitskleidung nach sich ziehen.

Schlussendlich zeigt sich der LCGB beunruhigt über die aktuelle Lage im Land, welche mit dem Risiko der Privatisierung von öffentlichen Diensten einhergeht.

In seiner Abschlussrede ging LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY auf die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen ein, die aktuell auf das Luxemburger Land zukommen, die Kollektivvertragspolitik und andere aktuelle Themen.

Der Fachverbandskongress wurde mit einem gemeinsamen Abendessen abgeschlossen.





Congrès fédéral du LCGB-SESM

Adoption d'un programme d'action adapté aux exigences futures

Le 8 juin 2013 au lieu le congrès fédéral du LCGB-SESM aux Espace Réunions à Leudelange.

Après la présentation des activités des années 2008-2013, les délégués du congrès ont décidé sur le renouvellement des divers mandats du LCGB-SESM. Georges **CONTER (ArcelorMittal Administration)** a été réélu président du LCGB-SESM.

Le nouveau comité syndical du LCGB-SESM se compose comme suit : Nico ALFTER (Paul Wurth), Sacha ANDREJEVIC (ArcelorMittal Differdange), Bruno ARENS (ArcelorMittal Bissen), Pierre BALTHASAR (LCGB-SESM-Seniors), Marc BARTHOLME (ArcelorMittal Administration), Nazzareno BENI (ArcelorMittal Differdange), Donato BEVILACQUA (ArcelorMittal Belval), Roland BIEVER (ArcelorMittal Differdange), Régis BIGELBACH (ArcelorMittal Belval), Marc BINSFELD (Circuit Foil), Jeannot BOEHLER (ArcelorMittal Bettembourg), Aldric BRUNE (Paul WURTH), Daniel CAO (ArcelorMittal Belval), Raymond COLLING (ArcelorMittal Bettembourg), Georges CONTER (ArcelorMittal Administration), Claude ENGEL (Luxcontrol), Daniel FELTEN (ArcelorMittal Bissen), Anne FERBER (Paul Wurth), Robert FORNIERI (ArcelorMittal Differdange), Sylviane GAMBINI (ArcelorMittal Dudelange), Claire GHYSENS (ArcelorMittal Administration), Raoul HEBISCH (ArcelorMittal Dudelange), Romain HEINZ (ArcelorMittal Administration), Roger HUTMACHER (ArcelorMittal Belval), Jeannot KOLBER (ArcelorMittal Dommeldange), Alain LILTZ (ArcelorMittal Administration), Jean-Claude NAESSENS (ArcelorMittal Differdange), Alain NETHER (ArcelorMittal Belval), Michel ORSINI (ArcelorMittal Dommeldange), Norry PEIFFER (LCGB-SESM-Seniors), Jean-Paul POOS (ArcelorMittal Belval), Jean-Luc REDING (ArcelorMittal Bissen), Marc REDING (ArcelorMittal Differdange), Alain RIES (Telindus), Patrick RIZZOLO (Aperam), Carlo ROSATI (Lycée Technique Privé Emile Metz), Patrick SCHARRY (ArcelorMittal Rodange), Luc SCHOLTES (ArcelorMittal Bissen), Nico SCHWARTZ (ArcelorMittal Schifflange), Stéphane VIGNALI (ArcelorMittal Differdange), Corneille WELL (ArcelorMittal Rodange), Marc WIES (Paul Wurth), Alain ZVICK (Telindus).

Le LCGB-SESM sera représenté au Comité central du LCGB par son président, Georges CONTER, ainsi que par Nico ALFTER (Paul Wurth) et Romain HEINZ (ArcelorMittal Administration).

Finalement, **le LCGB-SESM a adopté un programme d'action pour les cinq prochaines années qui regroupe les revendications syndicales et ses engagements relatifs à la politique contractuelle, la politique du personnel, la formation, la communication et information, la médecine du travail, la sécurité, la médecine complémentaire et le temps de travail.**

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a thématisé de nombreux sujets d'actualité politique, sociale et syndicale.

Le congrès fédéral s'est clôturé par un repas en commun.

Fachverbandskongress des LCGB-SESM

Verabschiedung eines den künftigen Herausforderungen angepassten Aktionsprogrammes

Am 8. Juni 2013 fand der Fachverbandskongress des LCGB-SESM im Espace Réunions in Leudelingen statt.

Nach der Vorstellung der Tätigkeiten der Jahre 2008-2013 entschieden die Kongressdelegierten über die Erneuerung der einzelnen Mandate des LCGB-SESM. **Georges CONTER (ArcelorMittal Administration) wurde zum Vorsitzenden des LCGB-SESM wiedergewählt.**

Der neue Vorstand des LCGB-SESM setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Nico ALFTER (Paul Wurth), Sacha ANDREJEVIC (ArcelorMittal Differdingen), Bruno ARENS (ArcelorMittal Bissen), Pierre BALTHASAR (LCGB-SESM-Senioren), Marc BARTHOLME (ArcelorMittal Administration), Nazzareno BENI (ArcelorMittal Differdingen), Donato BEVILACQUA (ArcelorMittal Belval), Roland BIEVER (ArcelorMittal Differdingen), Régis BIGELBACH (ArcelorMittal Belval), Marc BINSFELD (Circuit Foil), Jeannot BOEHLER (ArcelorMittal Bettemburg), Aldric BRUNE (Paul WURTH), Daniel CAO (ArcelorMittal Belval), Raymond COLLING (ArcelorMittal Bettemburg), Georges CONTER (ArcelorMittal Administration), Claude ENGEL (Luxcontrol), Daniel FELTEN (Arcelor-Mittal Bissen), Anne FERBER (Paul Wurth), Robert FORNIERI (Arcelor-Mittal Differdingen), Sylviane GAMBINI (ArcelorMittal Düdelingen), Claire GHYSENS (ArcelorMittal Administration), Raoul HEBISCH (ArcelorMittal Düdelingen), Romain HEINZ (ArcelorMittal Administration), Roger HUTMACHER (ArcelorMittal Belval), Jeannot KOLBER (ArcelorMittal Dommeldingen), Alain LILTZ (ArcelorMittal Administration), Jean-Claude NAESENS (ArcelorMittal Differdingen), Alain NETHER (ArcelorMittal Belval), Michel ORSINI (ArcelorMittal Dommeldingen), Norry PEIFFER (LCGB-SESM-Senioren), Jean-Paul POOS (ArcelorMittal Belval), Jean-Luc REDING (ArcelorMittal Bissen), Marc REDING (ArcelorMittal Differdange), Alain RIES (Telindus), Patrick RIZZOLO (Aperam), Carlo ROSATI (Lycée Technique Privé Emile Metz), Patrick SCHARRY (ArcelorMittal Rodange), Luc SCHOLTES (ArcelorMittal Bissen), Nico SCHWARTZ (ArcelorMittal Schifflingen), Stéphane VIGNALI (ArcelorMittal Differdingen), Corneille WELL (ArcelorMittal Rodingen), Marc WIES (Paul Wurth), Alain ZWICK (Telindus).

Der LCGB-SESM wird im Zentralvorstand des LCGB von seinem Vorsitzenden, Georges CONTER, sowie von Nico ALFTER (Paul Wurth) und Romain HEINZ (ArcelorMittal Administration) vertreten.

Abschließend verabschiedete der LCGB-SESM ein Aktionsprogramm für die kommenden fünf Jahre. In diesem Programm sind die Forderungen der Gewerkschaft und ihre Engagements im Bereich der Kollektivvertragspolitik, der Personalpolitik, der Ausbildung, der Kommunikation und Information, der Arbeitsmedizin, der Sicherheit, der Komplementärmedizin und der Arbeitszeit zusammengefasst.

In seiner Schlussansprache griff LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY zahlreiche aktuelle politische, soziale und gewerkschaftliche Themen auf.

Der Fachverbandskongress wurde mit einer gemeinsamen Mittagessen beendet.





Congrès fédéral du LCGB-Industrie

Adoption d'un programme d'action adapté aux exigences futures

Le 14 juin 2013 au lieu le congrès fédéral du LCGB-Industrie au Centre Atert à Bertrange.

Après la présentation des activités des années 2008-2013, les délégués du congrès ont décidés sur le renouvellement des divers mandats du LCGB-Industrie. **Nico KIEFFER (DuPont de Nemours) a été réélu comme président du LCGB-Industrie.**

Les membres du nouveau comité du LCGB-Industrie sont : Patricia CIPRIANI (Blanchisserie Monplaisir), Michel COLLIN (Goodyear), Jean-Jacques DEOM (Ceratizit), Michel DIDIER (Morganite), Marcel DUCHENE (Morganite), Jean-François HILSEMER (DuPont de Nemours), Eric HUSSON (Morganite), Nico KIEFFER (DuPont de Nemours), André LACOSTE (DuPont de Nemours), Pauline LANNERS (Rotarex), Marco MAJERUS (DuPont de Nemours), Alain PICARD (Morganite), Patrick PICCO (Elth), Claude PLACHUTA (Elth), Gregory RENAUD (Ceratizit), Gilbert RUME (DuPont de Nemours), Armand SIEBENALER (DuPont Teijin Films), Willy STEFFEN (Goodyear), Emanuel THIL (Saint-Gobain).

Le LCGB-Industrie sera représenté au Comité central du LCGB par son président, Nico KIEFFER, ainsi que par Marco MAJERUS (DuPont de Nemours) et Willy STEFFEN (Goodyear).

L'invité Wolfgang LASER, directeur général de Sisto Armaturen, a tenu un discours sur les efforts que son entreprise mène dans le domaine de l'apprentissage et sur l'importance du système dual « école-entreprise ».

Les délégués ont ensuite adopté une résolution qui résume l'engagement du LCGB pour la défense des intérêts des salariés dans le secteur industriel et pour des conditions de travail et de salaires plus justes.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a, entre autres, insisté sur la nécessité d'une relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprise) au Luxembourg. La création d'une école professionnelle nationale permettrait, avec le soutien des employeurs, de mieux former les jeunes qui sont en train d'apprendre un métier de l'industrie. Il en résulterait de cette initiative l'augmentation du nombre de jeunes biens qualifiés et par conséquent un renforcement tissu industriel luxembourgeois et audelà (p.ex. développement du secteur de la logistique).

Le congrès fédéral s'est clôturé par un dîner en commun.

Fachverbandskongress LCGB-Industrie

Annahme eines Aktionsplans, der den künftigen Herausforderungen Rechnung trägt

Am 14. Juni 2013 fand der Fachverbandskongress LCGB-Industrie im Centre Aertet in Bartringen statt.

Nach der Vorstellung der Tätigkeiten der Jahre 2008-2013 entschieden die Kongressdelegierten über die Erneuerung der einzelnen Mandate des LCGB-Industrie. **Nico KIEFFER (DuPont de Nemours) wurde als Vorsitzender des LCGB-Fachverbandes Industrie wiedergewählt.**

Die Mitglieder des neuen Vorstandes LCGB-Industrie heißen: Patricia CIPRIANI (Blanchisserie Monplaisir), Michel COLLIN (Goodyear), Jean-Jacques DEOM (Ceratizit), Michel DIDIER (Morganite), Marcel DUCHENE (Morganite), Jean-François HILSEMER (DuPont de Nemours), Eric HUSSON (Morganite), Nico KIEFFER (DuPont de Nemours), André LACOSTE (DuPont de Nemours), Pauline LANNERS (Rotarex), Marco MAJERUS (DuPont de Nemours), Alain PICARD (Morganite), Patrick PICCO (Eth), Claude PLACHUTA (Elth), Gregory RENAUD (Ceratizit), Gilbert RUME (DuPont de Nemours), Armand SIEBENALER (DuPont Teijin Films), Willy STEFFEN (Goodyear), Emanuel THIL (Saint-Gobain).

Der Fachverband LCGB-Industrie wird im Zentralvorstand des LCGB von seinem Vorsitzenden, Nico KIEFFER, sowie von Marco MAJERUS (DuPont de Nemours) und Willy STEFFEN (Goodyear) vertreten.

Wolfgang LASER, Generaldirektor von Sisto Armaturen, hielt als Gastedner einen Vortrag über die Bemühungen seines Unternehmens auf dem Gebiet der Berufsausbildung und über die Wichtigkeit des dualen Ausbildungssystems (Schule-Betrieb).

Die Delegierten verabschiedeten anschließend einen Beschluss, der das Engagement des LCGB für die Interessen der Arbeitnehmer in der Industrie sowie für gerechtere Arbeitsbedingungen und Löhne zusammenfasst.

In seiner Schlussansprache betonte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY unter anderem die Notwendigkeit einer Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems (in Schule und Betrieb) in Luxemburg. Die Schaffung einer nationalen Berufsschule würde mit der Unterstützung der Arbeitgeberseite eine bessere Ausbildung der Jugendlichen in einem industriellen Beruf ermöglichen. Die Konsequenz einer solchen Initiative wäre eine Zunahme der Zahl gut ausgebildeter Jugendlicher und folglich eine Stärkung der Industrie in Luxemburg und darüber hinaus (z.B. die Entwicklung des Logistikbereiches).

Der Fachverbandskongress wurde mit einem gemeinsamen Abendessen abgerundet.



Rencontre entre le LCGB et le nouveau Ministre de la Famille Echange de vue sur les grands dossiers en voie de préparation

Le 5 juin 2013, une délégation du LCGB a rencontré le nouveau Ministre de la Famille Marc SPAUTZ pour un échange de vues au sujet de la réforme de la législation sur le revenu minimum garanti (RMG), la stratégie de l'Etat pour la lutte contre le surendettement et le lancement du plan d'action démence.

Le Ministère a reprécisé son intention d'adapter la réglementation relative au RMG de manière à faciliter aux personnes concernées le retour vers une relation de travail. Il s'agit notamment d'assouplir les règles anti-cumul entre le RMG et la rémunération d'un travail à temps partiel. Le but est d'éviter que les personnes soient pénalisées au niveau de leurs revenus s'ils acceptent une occupation partielle tout en étant bénéficiaires du RMG. Pour sa part, le LCGB a précisé qu'il est en faveur de toute politique permettant de garder au travail les personnes qui profitent du RMG dans le cadre de travaux d'intérêt général.

En ce qui concerne le surendettement, les deux parties ont partagé l'avis que cette problématique devient de plus en plus prévalente au Luxembourg. A cause des effets de la crise, notamment les critères plus stricts pour l'attribution de prêts à la consommation appliqués par les banques sérieuses, les personnes recherchent et succombent à la tentative d'autres produits de crédits alternatifs. Ceci augmente leur risque de tomber dans le piège du surendettement puisque ces gens ont déjà pris avant la crise des engagements qu'ils ne peuvent maintenant plus ou difficilement respecter.

Au sujet du plan d'action démence, le LCGB a informé que sa fédération LCGB-Retraités s'intéresse particulièrement aux travaux que le gouvernement entend réaliser à ce niveau. Le Ministre a souligné que la priorité est mise sur le volet de l'intégration sociale. Les différentes mesures du plan visent à la fois le soutien des personnes malades ainsi que leurs familles et des formations particulières pour les personnels des institutions de soins.



Treffen zwischen dem LCGB und dem neuen Familienminister

Meinungsaustausch über die großen Dossiers in der Vorbereitung

Am 5. Juni 2013 traf eine Delegation des LCGB den neuen Familienminister, Marc SPAUTZ, zu einem Meinungsaustausch über die Reform der Gesetzgebung über den gesetzlichen Mindestlohn (RMG), die Strategie des Staates zur Bekämpfung der Überschuldung und die Einleitung des Aktionsprogrammes gegen Demenz.

Das Ministerium hat erneut seine Absicht bekräftigt, die Bestimmungen bezüglich des RMG so anzupassen, dass Betroffenen die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erleichtert wird. Es geht vor allem um eine Lockerung der Regeln gegen die Anhäufung des gesetzlichen Mindestlohn und der Entlohnung für eine Teilzeitbeschäftigung. Es soll vermieden werden, dass Betroffene Einschnitte in ihrem Einkommen erfahren, wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung annehmen, während sie den RMG beziehen. Der LCGB hat unterstrichen, dass er jede Politik befürwortet, die es den Empfängern des RMG im Rahmen gemeinnütziger Arbeiten erlaubt, eine Beschäftigung zu haben und zu behalten.

Bezüglich der Überschuldung sind die beiden Parteien der gleichen Meinung, dass diese Problematik in Luxemburg immer stärker in den Vordergrund rückt. Infolge der Krise, insbesondere wegen der strengerenden Auflagen für die Gewährung von Verbraucherkrediten, die von den seriösen Banken erhoben werden, suchen Betroffene nach bzw. erliegen der Versuchung, alternative Kreditprodukte zu wählen. Dieses Vorgehen steigert ihr Risiko, in die Überschuldungsfalle zu geraten, weil die Betroffenen bereits vor der Krise Verbindlichkeiten aufgenommen haben, die sie heute nicht oder nur schwierig einhalten können.

Zu dem Aktionsprogramm Demenz teilte der LCGB mit, dass sein Rentnerverband sich in besonderem Maße für die diesbezüglichen Tätigkeiten der Regierung interessiert. Der Familienminister hob hervor, dass die gesellschaftliche Wiedereingliederung Vorrang habe. Die einzelnen Maßnahmen des Programms zielen zum einen auf die Unterstützung der Kranken und deren Familien und zum anderen auf besondere Ausbildungen für Mitarbeiter von Pflegeeinrichtungen ab.

Place financière luxembourgeoise

Le LCGB-SESF a rencontré le Ministre Frieden

Le 17 mai 2013, une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Ministre des Finances Luc Frieden afin d'aborder avec lui la question de l'avenir de la place financière en général et de l'évolution de l'emploi en particulier.

En effet, suite aux annonces récentes concernant la fin du secret bancaire et l'échange automatique des données concernant les intérêts de l'épargne des personnes physiques à partir du 1^{er} janvier 2015, le LCGB-SESF a souhaité faire part de ses fortes préoccupations sur la situation au Ministre.

Ce dernier a confirmé que le souci de l'emploi restait un souci commun mais que de profonds changements allaient inéluctablement intervenir dans les années à venir.

Le LCGB-SESF a tenu à rappeler que depuis 2008, plus de 40 plans sociaux ont été négociés dans le secteur financier suite auxquels plus de 2.000 emplois ont été détruits. Le LCGB-SESF estime que les évolutions à venir ne laissent augurer aucune amélioration et a revendiqué la mise en place de mesures permettant de pérenniser les emplois dans le secteur financier.

Le LCGB-SESF a également voulu alerter le Ministre des Finances sur la multiplication des délocalisations dans certains groupes internationaux spécialisées de l'industrie des fonds et sur l'évolution négative de l'emploi qui en résulte.

Le LCGB-SESF a également tenu à aborder avec le Ministre des Finances les perspectives et la teneur du projet industriel à plus long terme du nouvel actionnaire qatari au sein de la BIL et de la KBL.

Enfin, suite à l'annonce faite par le Gouvernement de son intention de vendre ses participations dans BGL-BNP Paribas, le LCGB-SESF a insisté sur le rôle stabilisateur que joue la présence de l'Etat dans le capital de la banque. Si malgré tout l'Etat devait confirmer son retrait, le LCGB-SESF a insisté sur la nécessité d'un engagement ferme en ce qui concerne le volet social et le maintien de l'emploi.



Luxemburger Finanzplatz

Treffen zwischen LCGB-SESF und Minister Frieden

Am 17. Mai 2013 traf eine Delegation des LCGB-SESF den Finanzminister Luc Frieden, um mit ihm die Zukunft des Finanzplatzes im Allgemeinen und die Entwicklung der Beschäftigung am Finanzplatz im Besonderen zu erörtern.

Nach den jüngsten Ankündigungen der Aufhebung des Bankgeheimnisses und des automatischen Austauschs von Informationen über die Sparguthabenzinsen von Privatpersonen ab dem 1. Januar 2015 wollte der LCGB-SESF dem Minister seine erheblichen Bedenken über diese Situation mitteilen.

Der Minister bestätigte, dass die Beschäftigung auch ihm Sorgen bereite, weil tiefgreifende Änderungen in den kommenden Jahren unausweichlich seien.

Der LCGB-SESF hat daran erinnert, dass seit 2008 über 40 Sozialpläne im Finanzsektor verhandelt worden sind und in dem Kontext über 2.000 Stellen abgebaut wurden. Der LCGB-SESF ist der Ansicht, dass die künftigen Entwicklungen auf keine Besserungen schließen lassen, und forderte die Einführung von Maßnahmen zur Sicherung des Fortbestandes von Arbeitsplätzen in Finanzsektor.

Der LCGB-SESF wollte des Weiteren den Finanzminister vor der Zunahme der Delokalisierung bestimmter internationaler Konzerne, die sich auf die Investmentfondsbranche spezialisiert haben, und über die sich daraus ergebende negative Beschäftigungsentwicklung warnen.

Der LCGB-SESF wollte zudem gemeinsam mit dem Finanzminister die Perspektiven und den Umfang des langfristigen Industrieprojektes des neuen Katarer Aktionärs bei der BIL und der KBL erörtern.

In Anbetracht der Ankündigung der Regierung, sie beabsichtige, ihre Beteiligungen an der BGL-BNP Paribas abzustoßen, bestand der LCGB-SESF auf die stabilisierende Rolle der staatlichen Beteiligung am Kapital dieser Bank. Wenn der Staat nichtsdestotrotz seinen Rückzug bestätigen sollte, weist der LCGB-SESF auf die Notwendigkeit fester Zusagen für die sozialen Errungenschaften und für die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze hin.

Médias et imprimeries au Luxembourg

Le LCGB demande une réunion d'urgence après du ministre de tutelle

Au cours du comité central du 10 juin 2013 à Schifflange le président national du LCGB, Patrick DURY, et le chargé de missions, Jean-Paul BAUDOT, ont remis au Ministre des Communications et des Médias, Luc FRIEDEN, un courrier pour demander une entrevue d'urgence sur la situation et l'évolution préoccupante dans le domaine des imprimeries et médias nationaux.

Medien und Druckerien in Luxemburg

Der LCGB beantragt eine Dringlichkeitssitzung mit dem zuständigen Minister

Im Laufe des LCGB-Zentralvorstandes vom 10. Juni 2013 in Schiffingen übereichten LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der LCGB-Missionsbeauftragte Jean-Paul BAUDOT dem Minister für Kommunikation und Medien Luc FRIEDEN eine schriftliche Anfrage zu einer Dringlichkeitssitzung über die besorgniserregenden Situation und Entwickelungen in Bereich der nationalen Medien und Druckereien.



Entrevue entre le LCGB et l'organisation humanitaire MOJOMA (Movimiento de Jóvenes de la Calle)

A l'invitation du président national du LCGB, Patrick DURY, une délégation de l'organisation humanitaire guatémaltèque MOJOCA a rendu visite à la centrale du LCGB le 6 juin 2013. Le MOJOCA s'est fixé pour mission d'offrir aux enfants de la rue de Guatemala ville des perspectives de vie personnelles et professionnelles.

Gerhard LUTTE, responsable du projet sur place, a exposé la situation économique et politique actuelle au Guatemala, tandis que Jacques LIESENBORGHES, responsable des amis belges du MOJOCA, a présenté brièvement une partie de projet qui pourrait éventuellement être soutenu par la LCGB et ses membres, à savoir la construction et l'entretien d'ateliers de formation dans les domaines de la boulangerie, de la restauration, de la couture, de la serrurerie, etc.

Patrick DURY a souligné que le LCGB a toujours été engagé au niveau international et s'est exprimé en faveur d'un partenariat avec le MOJOCA. Ce projet a permis, entre autres, de mettre en place au niveau des jeunes un partenariat actif et des échanges entre ProActif et le MOJOCA.

Vous trouverez de plus amples informations sur le projet en consultant les pages Internet suivantes :

<https://vimeo.com/26463979> et <https://vimeo.com/28654370>

Unterredung zwischen dem LCGB und der Hilfsorganisation MOJOCA (Movimiento de Jóvenes de la Calle)

Auf Einladung des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY war eine Delegation der guatemaletischen Hilfsorganisation MOJOCA am 6. Juni 2013 zu Besuch in der LCGB-Zentrale. MOJOCA hat sich zur Aufgabe gestellt, den Straßenkindern in Guatemala-City eine persönliche und berufliche Lebensperspektive zu geben.

Gerhard LUTTE, Leiter des Projektes vor Ort, erläuterte die augenblickliche wirtschaftliche und politische Lage in Guatemala. Jacques LIESENBORGHES, Verantwortlicher des belgischen Freundeskreises von MOJOCA stellte kurz ein Teilprojekt vor, welches eventuell vom LCGB und seinen Mitgliedern unterstützt werden könnte. Hierbei handelt es sich um den Aufbau und den Unterhalt von Ausbildungswerkstätten in den Bereichen Bäckerei, Catering, Näherei, Schlosserei, usw.

Patrick DURY betonte dass das internationale Engagement des LCGB immer bestand und äußerte sich positiv zu einer Partnerschaft mit MOJOCA. Dieses Projekt könnte z.B. zu einer aktiven Partnerschaft und einem Austausch zwischen ProActif und MOJOCA auf der Ebene der Jugendlichen führen.

Weitere Informationen zum Projekt finden sie auf folgenden Internetseiten:

<https://vimeo.com/26463979> und
<https://vimeo.com/28654370>



CCT Sidérurgie

Le LCGB-SESM refuse les propositions patronales et saisit l'Office National de Conciliation

Le 24 juin 2013, le conseil des délégués du LCGB-SESM s'est réuni à Esch/Alzette pour décider des démarches futures à entamer dans le dossier de l'harmonisation des conventions collectives de la sidérurgie.



Robert FORNIERI

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

Lors de ce conseil des délégués, qui a été organisé à l'issue de la dernière réunion avec le groupe patronal, le catalogue de revendications du groupe patronal a été présenté en détail aux délégués présents.

Face au volume de revendications sévères du groupe patronal, le LCGB-SESM estime que l'impact financier pour les salariés se situera au-delà des 15 % au moins pour la période de 2014 jusqu'à fin 2016.

Le LCGB-SESM ne peut que faire le constat qu'il avait déjà fait en décembre 2012 lors de la dénonciation unilatérale des conventions collectives par le groupe patronal qui n'avait que le seul et unique but d'un démantèlement social sur le dos du statut unique. Le patronat se sert de l'occasion d'harmoniser les statuts pour en niveler le plus favorable vers le bas !

Les délégués du LCGB-SESM se sont prononcés unanimement pour refuser les propositions patronales qui représentent une vraie casse sociale.

En outre, les délégués présents ont décidé d'entamer la procédure pour saisir l'Office National de Conciliation du dossier.

Dans ce contexte, le LCGB-SESM a aussi rappelé qu'il reste toujours demandeur d'un front commun des syndicats contractants et ceci afin de pouvoir assurer la meilleure défense des intérêts de tous les salariés concernés.



Kollektivverträge für die Stahlindustrie

Der LCGB-SESM lehnt die Arbeitgeberforderungen ab und befasst das Nationale Schlichtungsamt

Am 24. Juni 2013 versammelte sich der Delegiertenrat des LCGB-SESM in Esch/Alzette, um die künftigen Vorgehensweise mit Bezug auf die Vereinheitlichung der Kollektivverträge für die Stahlindustrie zu beschließen.

In dieser Delegiertenratssitzung, die im Anschluss an die letzte Sitzung mit den Arbeitgebern stattfand, wurde den anwesenden Delegierten der Forderungskatalog der Arbeitnehmer in allen Einzelheiten vorgestellt.

Angesichts der strikten Forderungen des Arbeitgebers ist der LCGB-SESM der Ansicht, dass die finanziellen Folgen für die Arbeitnehmer einen Einkommensverlust von mindestens 15 % über den Zeitraum 2014 bis Ende 2016 darstellen würde.

Der LCGB-SESM kann lediglich die gleiche Feststellung wie im Dezember 2012 – zum Zeitpunkt der Kündigung der einseitigen Kollektivverträge seitens der Arbeitgeber, deren einziges Ziel der Sozialabbau unter dem Vorwand des Einheitsstatuts war – machen, nämlich dass die Arbeitgeber die Gelegenheit der Vereinheitlichung der Statuten nutzt, um eine möglichst weitgehende Angleichung nach unten zu vollziehen.

Die Delegierten des LCGB-SESM haben sich einstimmig für die Ablehnung der Arbeitgebervorschläge, die einen wirklichen sozialen Kahlschlag mit sich bringen würden, ausgesprochen.

Des Weiteren beschlossen die anwesenden Delegierten die Einleitung eines Verfahrens beim Nationalen Schlichtungsamt in der vorliegenden Sache.

In diesem Kontext hat LCGB-SESM auch daran erinnert, dass er sich nach wie vor für eine gemeinsame Front der vertragsschließenden Gewerkschaften ausspricht, damit die Interessen aller betroffenen Arbeitnehmer bestmöglich verteidigt werden können.

Négociations collectives dans le secteur de la sidérurgie

Le LCGB-SESM prend position sur les différentes propositions patronales

PROPOSITIONS PATRONALES	IMPACT POUR LE SALARIÉ	POSITION DU LCGB-SESM
Durée du travail : Suppression des 12 jours de repos	Les 12 jours de repos extra-légaux ont été compensés pour la perte de salaire / respectivement diminution des grilles de salaire de 4,62 % dans les années 1980.	Désaccord du LCGB-SESM en intégralité de la proposition patronale.
Adaptation de la prime de production mensuelle en prime de productivité, plafonnée à 210 € / mois selon trois critères chacun valant 70 € /mois max.	<p>Cette nouvelle prime est liée à des critères KPI (indicateur de performance) spécifiques qui varient de service en service.</p> <p>La prime peut varier alors de 0 et max 210 € / mois suivant service.</p> <p>La moyenne mensuelle aujourd'hui est de 85 € / mois et identique pour chaque salarié.</p>	Le LCGB-SESM est prêt à négocier ce point.
Adaptation de la prime de participation annuelle sur le modèle des HC dépendant de différents critères (production, résultats financier, sécurité, etc.)	La prime de participation actuelle n'honore pas les efforts des salariés suite à des modifications multiples des seuils en défaveur des salariés.	Le LCGB-SESM est prêt à négocier ce point.
Gel des salaires pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016	Suppression des tous les avancements définis par la convention collective et suppression des toutes les annuités et biennales et des autres avantages pour cette période.	Désaccord du LCGB-SESM sur l'intégralité de la proposition patronale.
Désindexation des grilles de salaires	<p>En principe une tranche Indiciaire de 2,5 % est due chaque année, ce qui équivaudrait à une perte de 7,5 % pour la période de 2014 jusqu'à 2016.</p> <p>Fixation des salaires d'embauche pour la durée d'une convention collective.</p>	Désaccord du LCGB-SESM sur l'intégralité de la proposition patronale.
Garanties de salaires	<p>Maintien du principe d'attribution de garantie sur les salaires de base (perte de poste de travail, mutation, etc.)</p> <p>Les garanties liées aux suppléments et primes seraient attribuées sur une période définie de 24 mois.</p> <p>Suppression de l'article 9.6 de la convention collective « ex-ouvriers » (inaptitude médicale > 50 ans et 20 ans de service).</p>	Le LCGB-SESM revendique le maintien des garanties de salaires, mais sans une limitation dans le temps.
Salaires des nouvelles embauches	<p>Suppression des grilles de salaire pour les nouveaux entrants</p> <p>Diminution du salaire d'entrée pour les « ex-ouvriers » de 15 % au salaire actuel.</p> <p>Diminution du salaire d'entrée pour les « ex-employés » de 20 % au salaire actuel.</p>	Désaccord du LCGB-SESM sur l'intégralité de la proposition patronale puisqu'il ne pas pénaliser les nouveaux entrants vis-à-vis des autres secteurs. Ce phénomène s'est déjà produit dans d'autres secteurs et il a entraîné une détérioration des relations entre les salariés due au fait que deux niveaux de salaires ont été créés.
Evolutions de carrière pour « ex-employés »	<p>Remplacement des 16 classes actuelles par 15 métiers qui disposeront chacun d'une évolution de carrière de 3 à 4 niveaux.</p> <p>La grille de salaire n'existerait plus, le début de carrière serait fait sur un salaire de départ et ensuite l'évolution serait individuelle sur base des performances individuelles et des compétences.</p>	Désaccord du LCGB-SESM en intégralité de la proposition patronale. Le LCGB-SESM a négocié une convention collective moderne en 2001 pour le personnel « ex-employé » et n'accepte pas de nivellation vers le bas pour les « ex-employés ».

	Introduction d'un nouveau système qui conditionne les évolutions futures des salaires en fonction des critères de compétences et mérites harmonisation avec le système des « ex-ouvriers » et donc suppression du système BWI.	Le LCGB-SESM revendique une adaptation du personnel « ex-ouvrier » aux carrières du personnel « ex-employé »
Révision des primes journalières	Nettoyage technique des ces primes, car beaucoup d'entre elles ne sont plus utilisées voire obsolètes. Un groupe de travail restreint s'occupera de traiter ce sujet.	Le LCGB-SESM est prêt à négocier ce point.
Eléments d'harmonisation	Suppression de l'heure supplémentaire bonifiée en plus de l'heure prestée. Adaptation du taux de rappel sur jour de repos (50 % pour rythme normal et 100% endéans 16 heures après le poste de travail). Adaptation des salaires des délégués du personnel suivant moyennes annuelles et revue des salaires de départ ouvrier proratisation générale du congé pour l'année de départ. Suppression des dépassements mensuels flexibilisation du compteur de temps de travail sur base annuelle.	Désaccord du LCGB-SESM sur l'intégralité de la proposition patronale.

Face au volume de revendications sévères du groupe patronal, nous estimons que l'impact financier pour le salarié se situera au-delà des 15 % au moins pour la période de 2014 jusqu'à fin 2016.

Le LCGB – SESM ne peut que faire le constat que nous avions déjà fait en décembre 2012 lors de la dénonciation patronale qui n'avait que le seul et unique but d'un démantèlement social sur le dos du statut unique.

Le patronat se sert de l'occasion d'harmoniser les statuts pour en niveler le plus favorable vers le bas !

Kollektivvertragsverhandlungen in der Stahlindustrie

Der LCGB-SESM bezieht Position zu den einzelnen Arbeitgeberforderungen

ARBEITGEBERFORDERUNGEN	EINFLUSS AUF DEN ARBEITNEHMER	STELLUNGNAHME DES LCGB-SESM
Arbeitszeit : Abschaffung der 12 Ruhetage	Die 12 zusätzlichen Ruhetage waren die Kompensierung für den Lohnverlust beziehungsweise die Minimierung der Lohntabelle um 4,62 % in den 1980er Jahren	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlags.
Anpassung der monatlichen Produktionsprämie in eine Produktivitätsprämie mit einer maximalen Höhe von 210 € pro Monat nach 3 Kriterien von jeweils maximal 70 € pro Monat.	Diese neue Prämie ist an spezifische KPI (Leistungsindikator) gebunden, welche von Abteilung zu Abteilung ändern. Die Prämie kann also je nach Abteilung 0 bis maximal 210 € / Monat betragen. Der monatliche Durchschnitt beträgt heute 85 € und ist für jeden Arbeitnehmer gleich.	Der LCGB-SESM ist bereit diesen Punkt zu verhandeln.
Anpassung der jährlichen Beteiligungsprämie auf das Modell der HC abhängig von verschiedenen Kriterien (Produktion ; Finanzergebnis, Sicherheit, usw.)	Die aktuelle Beteiligungsprämie honoriert die Anstrengungen der Arbeitnehmer nicht aufgrund der vielen Veränderungen der Richtwerte zu Ungunsten der Arbeitnehmer.	Der LCGB-SESM ist bereit diesen Punkt zu verhandeln.
Einfrieren der Gehälter für den Zeitraum 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016	Abschaffung jeder im Kollektivvertrag vorgesehenen Beförderung sowie Abschaffung aller jährlichen und zweijährlichen Erhöhungen und anderer Vorteile für diesen Zeitraum	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlags.
Aufhebung der Lohntabellenindexierung	Im Prinzip erfüllt jedes Jahr eine Indextranche von 2,5 %, was für den Zeitraum von 2014 bis 2016 einen Verlust von 7,5 % darstellen würde.	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlags.

	Festsetzung der Einstiegsgehälter für die Dauer des Kollektivvertrages.	
Gehältergarantien	<p>Beibehaltung des Prinzips der Zuteilung der Gehältergarantien auf den Basisgehältern (Arbeitsplatzverlust; Versetzung, usw.)</p> <p>Die Garantien für Zuschläge und Prämien werden nur für einen Zeitraum von 24 Monaten zugeteilt.</p> <p>Abschaffung des Artikel 9.6 des „Ex Arbeiterkollektivvertrages“ (medizinische Arbeitsunfähigkeit > 50 Jahre und 20 Jahre Werkszugehörigkeit)</p>	Der LCGB-SESM fordert, dass die Lohngarantien beibehalten werden und nicht mehr zeitlich begrenzt sind.
Gehälter bei Neueinstellungen	<p>Abschaffung der Lohntabellen bei Neueinstellungen.</p> <p>Minimierung des Anfangsgehaltes um 15% aktuellen Lohnes für die „Ex-Arbeiter“.</p> <p>Minimierung des Anfangsgehaltes um 20% aktuellen Lohnes für die „Ex-Beamten“.</p>	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlages, da die neu eingestellten nicht gegenüber anderen Branchen benachteiligt werden dürfen. Dieses Phänomen das schon in anderen Branchen aufgetreten und hatte zur Folge, dass die Beziehungen unter den Arbeitnehmern nachhaltig durch die Schaffung von unterschiedlichen Lohnniveaus zerstört wurde.
Karriereentwicklung für die „Ex Beamten“	<p>Ersetzen der aktuellen 16 Klassen durch 15 Berufsklassen die jede 3 bis 4 Entwicklungsstufen hätten.</p> <p>Die Gehältertabelle würde nicht mehr bestehen. Der Anfang einer Karriere würde auf einem Anfangsgehalt basieren und die Entwicklung wäre individuell und würde von den persönlichen Kompetenzen und Leistung abhängen.</p> <p>Einführung eines neuen Systems der die zukünftigen Entwicklungen der Löhne steuert im Zusammenhang mit den Kompetenzkriterien und den Verdiensten</p> <p>Harmonisierung mit dem System der „Ex-Arbeiter“ und somit Abschaffung des BWI Systems.</p>	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlages. Der LCGB-SESM hat 2001 einen modernen Kollektivvertrag für die „Ex-Beamten“ verhandelt und akzeptiert keine Anpassung nach unten für die „Ex-Beamten“. Der LCGB-SESM fordert eine Anpassung der Ex Arbeiter an die Karrieren der „Ex Beamten“.
Überprüfung der täglichen Prämien	<p>Technische Bereinigung dieser Prämien, da viele nicht mehr benutzt werden beziehungsweise überholt sind.</p> <p>Eine Arbeitsgruppe wird sich mit diesem Thema beschäftigen.</p>	Der LCGB-SESM ist bereit diesen Punkt zu verhandeln.
Harmonisierungselemente	<p>Abschaffung der zusätzlich gutgeschriebenen Überstunde zur geleisteten Stunde.</p> <p>Anpassung des Rückruftarifs zum Ruhetag (50 % für normalen Rhythmus und 100 % innerhalb von 16 Stunden nach der Schicht).</p> <p>Anpassung der Gehälter der Personalvertreter nach jährlichem Durchschnitt und Durchsicht der Arbeiteranfangsgehälter. Generelle Proratisierung des Urlaubs für das Ausstiegsjahr.</p> <p>Abschaffung der monatlichen Überschreitungen. Flexibilisierung des Arbeitszeitzählers auf Jahresbasis.</p>	Totale Ablehnung des LCGB-SESM dieses Arbeitgebervorschlages.

Angesichts der Schwere der Arbeitgeberforderungen, schätzen wir, dass die finanzielle Einbuße für den Arbeitnehmer über 15% beträgt zumindest für die Periode 2014 bis Ende 2016.

Der LCGB-SESM kann nur die Feststellung bestätigen die wir schon im Dezember 2012 bei der einseitigen Kündigung von Arbeitgeberseite gemacht haben. Diese Kündigung hatte nur ein Ziel die soziale Demontage unter dem Deckmantel des Einheitsstatuts.

Der Arbeitgeber benutzt die Gelegenheit die beiden Arbeitnehmerstatusse zu harmonisieren um den günstigsten weiter herabzustufen!

DuPont de Nemours & DuPont Teijin Films

La direction du LCGB en visite chez DuPont

Le 2 mai 2013, la direction du LCGB, sous l'égide de son président national, Patrick DURY, de son secrétaire général, Fränz LOMEL, et du secrétaire général adjoint, Marcel GOEREND, a officiellement rendu visite à la direction de DuPont de Nemours / DuPont Teijin Films.

La direction était représentée par son directeur général, Arsène SCHILTZ, et par son directeur du personnel, Jean-Luc VERHEGGEN.

Le président de la délégation du personnel de DuPont, Nico KIEFFER, a participé, en compagnie d'Army SIEBENALER, de Marco MAJERUS et de Johny HILSEMER, à cette entrevue avec la direction.

L'objectif de l'entrevue était un échange informel au sujet de la politique du personnel, de la situation économique de l'entreprise et de l'utilisation des capacités des lignes de production.

Suite à cette entrevue, la direction du LCGB a rencontré l'équipe d'entreprise de DuPont. La direction du LCGB a terminé son rendez-vous par la visite des installations de production de DuPont de Nemours et de DuPont Teijin Films.



Marcel GOEREND

Secrétaire général adjoint
Industrie
mgoerend@lcgb.lu



Marco LEICK

Industrie,
Transformation des métaux
mleick@lcgb.lu



Charles HENNICO

Industrie, Médias
chennico@lcgb.lu

DuPont de Nemours & DuPont Teijin Films

Die LCGB-Führung war zu Besuch bei DuPont

Am 2. Mai 2013 stattete die LCGB-Führung angeführt von Nationalpräsident Patrick DURY, Generalsekretär Fränz LOMEL und vom beigeordneten Generalsekretär Marcel GOEREND der Betriebsleitung von DuPont de Nemours / DuPont Teijin Films einen offiziellen Besuch ab.

Die Direktion war vertreten durch den Generaldirektor Arsène SCHILTZ sowie durch HR-Manager Jean-Luc VERHEGGEN.

Der Präsident der Personaldelegation von DuPont, Nico KIEFFER, nahm in Begleitung von Army SIEBENALER, Marco MAJERUS und Johny HILSEMER an der Unterredung mit der Direktion teil.

Ziel dieser Unterredung war es, einen informellen Austausch über die Personalpolitik und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, sowie die Auslastung der verschiedenen Produktionslinien zu führen.

Am Anschluss an die Unterredung mit der Direktion traf die LCGB-Führung die LCGB-Betriebsmannschaft von DuPont. Abschließend besuchte die LCGB-Führung die Produktionsanlagen von DuPont de Nemours und DuPont Teijin Films.



Renouvellement des conventions collectives

Les négociations, face à une situation économiquement difficile, étaient marquées du côté patronal par la remise en question de bon nombre des droits acquis des salariés tel que la suppression de l'indemnité kilométrique pour les heures supplémentaires planifiées, la désindexation des grilles salariales ainsi qu'une réduction des jours de congé extra-légaux pour nouveaux embauchés, etc.

Grace à la fraction LCGB du groupe de négociation, un accord a pu être trouvé et les principales revendications des salariés ont été finalement acceptées.

Voici les améliorations de la nouvelle convention collective :

1. Durée de 3 ans du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015.
2. Le salaire d'embauche horaire pour tous les salariés payés à l'heure et travaillant régulièrement le samedi sera augmenté de 11,30 € à 12,30 € (part fixe incluse) et pour tous les autres salariés ne travaillant pas régulièrement le samedi sera augmenté de 11,09 € à 12,09 € (part fixe incluse), à partir de la date de signature de cette convention. Dorénavant le salaire d'embauche horaire sera adapté avec l'indice appliquée à l'ajustement du salaire social minimum.
3. Remplacement du système d'évaluation pour les ex-employés barémisés par le système GTMS (Goodyear Talent Management System) à partir de l'année d'évaluation 2013.
4. À partir de l'année 2014 le système d'augmentations pour les employés barémisés est remplacé par un système basé uniquement sur l'évaluation individuelle. Pour les années 2014 et 2015 une enveloppe budgétaire annuelle équivalente aux années précédentes sera distribuée.
5. Création d'un nouvel instrument de cogestion par la mise en place d'un groupe de travail paritaire « Evaluation ».

L'objectif de ce groupe « Evaluation » sera :

- de garantir une totale transparence des systèmes d'évaluation et des augmentations qui en résultent.
 - de traiter les cas de désaccord entre un salarié et son évaluateur. Ainsi le groupe pourra proposer des solutions pour résoudre des litiges.
 - de proposer des mesures visant à augmenter le niveau d'évaluation du salarié en cas de mauvaise évaluation.
 - d'émettre des propositions pour l'amélioration des systèmes d'évaluation.
6. Les parties s'engagent à revoir le texte des deux conventions collectives en vue de leur adaptation aux dispositions de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique.

Enfin, il est à noter que les négociations se sont déroulées dans un bon climat de partenariat social.

Lors du dernier congrès de la fédération LCGB-Industrie » du LCGB, Michel COLLIN de la Mold Plant et Willy STEFFEN de la Tire Plant ont été élus comme membres au comité de la fédération. Willy STEFFEN a également été élu comme représentant de la fédération au comité central du LCGB.

Verlängerung der Kollektivverträge

Angesichts der schwierigen Wirtschaftslage waren die Verhandlungen auf Seite der Arbeitgeber von der Infragestellung einer Reihe von erworbenen Rechten der Arbeitnehmer geprägt: Abschaffung des Kilometergeldes bei vorausgeplanten Überstunden, Desindexierung der Lohntabellen sowie Herabsetzung der Zahl der außergesetzlichen Urlaubstage von neu eingestellten Mitarbeitern, usw.

Dank der LCGB-Faktion in der Verhandlungsgruppe konnte dennoch eine Einigung erzielt werden. Die wichtigsten Forderungen der Arbeitnehmer wurden schlussendlich angenommen.

Der neue Kollektivvertrag beinhaltet folgende Verbesserungen:

1. Laufzeit von 3 Jahren, vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015.
2. Der Anfangsstundenlohn aller pro Stunde bezahlten und regelmäßig samstags arbeitenden Arbeitnehmer wird von 11,30 € auf 12,30 € (fester Anteil inbegriﬀen) und der aller anderen Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig samstags arbeiten, von 11,09 € auf 12,09 € (fester Anteil inbegriﬀen) ab dem Datum der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrages erhöht. Der Anfangsstundenlohn wird fortan an den Index, der für die Anpassung des sozialen Mindestlohnes angewendet wird, geknüpft.
3. Ersatz des Beurteilungssystems für die tariflich entlohnenden ehemaligen Angestellten durch das GTMS (Goodyear Talent Management System) ab dem Beurteilungsjahr 2013.
4. Ab dem Jahre 2014 wird das Lohnerhöhungssystem für die tariflich entlohnnten Arbeitnehmer durch ein System, das ausschließlich auf der persönlichen Beurteilung beruht, ersetzt. Für die Jahre 2014 und 2015 wird ein Jahresbudget, das dem der vorhergehenden Jahre entspricht, bereitgestellt.
5. Schaffung eines neuen Mitverwaltungssystems durch die Einsetzung einer paritätischen Arbeitsgruppe „Beurteilung“.

Die Ziele dieser Arbeitsgruppe „Beurteilung“ lauten:

- Gewährleistung totaler Transparenz der Beurteilungssysteme und der sich aus den Beurteilungen ergebenden Lohnerhöhungen;
 - Behandlung von Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Beurteiler. Die Arbeitsgruppe kann Lösungen für die Beilegung von Streitfällen vorschlagen.
 - Unterbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung des Beurteilungsergebnisses im Falle einer Fehlbeurteilung.
 - Vorlage von Vorschlägen zur Verbesserung der Beurteilungssysteme.
6. Die Parteien werden den Wortlaut der beiden Kollektivverträge im Hinblick auf deren Abstimmung auf die Bestimmungen des Gesetzes vom 13. Mai 2008 über die Einführung des Einheitsstatuts überarbeiten.

Es sei abschließend bemerkt, dass die Verhandlungen in einem Klima, das von guter sozialer Partnerschaft geprägt war, stattgefunden haben.

Auf dem jüngsten Fachverbandskongress LCGB-Industrie wurden Michel COLLIN von der Mold Plant und Willy STEFFEN von der Tire Plan in den Vorstand des Fachverbandes gewählt. Willy STEFFEN wurde darüber hinaus zum Vertreter des Fachverbandes im LCGB-Zentralkomitee gewählt.

SIEMENS Enterprise Communications S. A.

Signature de la nouvelle convention collective

Le 19 avril 2013, les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle Convention Collective pour les salariés de la société Siemens Enterprise Communications S.A. qui a son siège à Conttern.

Voici les améliorations principales de cette nouvelle convention collective :

- Si résiliation du contrat de travail se fait à l'initiative de l'employeur pour raisons économiques ou de restructuration, **les indemnités de départ** sont les suivantes:
- 2 mois de salaire après une ancienneté de services de 0 - 5 années
- 3 mois de salaire après une ancienneté de services de 5 - 10 années
- 4 mois de salaire après une ancienneté de services de 10 - 15 années
- 6 mois de salaire après une ancienneté de services de 15 - 20 années
- 9 mois de salaire après une ancienneté de services de 20 - 25 années
- 12 mois de salaire après une ancienneté de services de 25 - 30 années
- 15 mois de salaire après une ancienneté de services de 30 années
- A compter de 2013, une réunion qui portera sur les **révisions salariales** aura lieu tous les ans au mois de décembre.
- Tout les acquis de la convention précédente ont été maintenus.

Les négociations se sont déroulées dans un climat constructif et correct.

Sisto Armaturen

La nouvelle convention collective pour les années 2013-2014 a été signée

Les syndicats contractants LCGB et OGBL ont trouvé un accord avec la direction de Sisto Armaturen et ont signé une nouvelle convention collective.

La nouvelle convention collective dur due 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014 et contient les améliorations suivantes :

- A partir du 1^{er} avril 2013 le salaire horaire sera augmenté de 0,23 €;
- A partir du 1^{er} janvier 2014 le salaire horaire sera augmenté de 0,23 €;
- Les salaires mensuels augmenteront à partir du 1^{er} avril 2013 de 40 €;
- Les salaires mensuels augmenteront à partir du 1^{er} janvier 2013 encore une fois de 40 € ;
- La prime de départ uniforme de 750 € sera augmentée en fonction de l'ancienneté à 1000-1.500 €.

Der neue Kollektivvertrag für die Jahre 2013-2014 wurde unterzeichnet

Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL haben eine Einigung mit der Betriebsleitung von Sisto Armaturen gefunden und einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet.

Der neue Kollektivvertrag läuft vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014 und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Ab dem 1. April 2013 gibt es eine Stundenlohnerhöhung von 0,23 €;
- Ab dem 1. Januar 2014 gibt es eine Stundenlohnerhöhung von 0,23 €;
- Die Monatslöhne steigen ab dem 1. April 2013 um 40 €;
- Die Monatslöhne steigen ab dem 1. Januar 2014 um nochmals 40 €;
- Die einheitliche Abschiedsprämie von 750 € wird laut Betriebszugehörigkeit auf 1.000 - 1.500 € erhöht.

Ein neuer Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 19. April 2013 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Firma Siemens Enterprise Communications SA mit Sitz in Conttern.

Dieser neue Kollektivvertrag beinhaltet folgende wichtige Verbesserungen:

- Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge einer Umstrukturierung gelten **die nachstehenden Abfindungen:**
- 2 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 0 und 5 Jahren
- 3 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 5 und 10 Jahren
- 4 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 10 und 15 Jahren
- 6 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 15 und 20 Jahren
- 9 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 20 und 25 Jahren
- 12 Monate Lohn bei einem Dienstalter zwischen 25 und 30 Jahren
- 15 Monate Lohn bei einem Dienstalter ab 30 Jahren
- Ab 2013 wird alljährlich im Dezember eine Sitzung betreffend **Lohnrevisionen** anberaumt.
- Alle Errungenschaften des früheren Abkommens wurden beibehalten.

Die Verhandlungen fanden in einer konstruktiven und fairen Rahmen statt.



WSA

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

Le 17 mai 2013, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de la société WSA s'est réunie pour participer à une formation syndicale animée par le secrétaire syndical Charles HENNICO.

A l'ordre du jour furent un exposé sur le volet technique et légal pour les élections sociales de novembre 2013 et plus précisément pour les élections à la Chambre des Salariés (CSL). Une discussion animée a eu lieu autour du nouveau projet de loi sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Le président national du LCGB Patrick DURY, accompagné du secrétaire général Francis LOMEL, a présenté les missions et les engagements du LCGB ainsi que la campagne électorale du LCGB pour les élections sociales 2013.

Finalement, les candidats se sont mis d'accord sur un plan d'action reprenant les principaux sujets à traiter au cours des cinq prochaines années. Après la présentation de l'échéancier pour les élections sociales de novembre 2013, c'était le tour aux candidats de se présenter eux-mêmes.



HARSCO
METALS.

Négociations collectives : Chantage de la direction et déclaration de guerre à la paix sociale

Sans même attendre le catalogue de revendication des salariés, la direction de Harsco Metals Luxembourg a dénoncé unilatéralement le 13 mai 2013 la convention collective de travail (CCT).

Lors de la réunion du 29 mai 2013, la direction a exposé aux syndicats LCGB et OGBL que l'objectif primaire de cette dénonciation unilatérale de la CCT était une refonte complète de la convention collective. Afin d'augmenter la compétitivité de la société Harsco, la direction veut réduire substantiellement la masse salariale et supprimer des acquis sociaux. Les revendications patronales de réduction massive de la masse salariale impacteraient le revenu des salariés à tel point que l'existence des familles va être mis en péril.

Le LCGB juge ces revendications inacceptables, d'autant plus que les efforts pour augmenter la compétitivité de la société semblent se limiter essentiellement aux réductions de salaire et à la suppression d'acquis sociaux. Le LCGB rappelle à la direction que bien d'autres facteurs influencent encore plus la compétitivité d'une entreprise comme p.ex. l'organisation du travail, la fiabilité des machines, la gestion des chantiers, la qualité des prestations, la productivité, etc...

Le LCGB considère que les revendications patronales de réduction des salaires qui mettent directement en péril l'existence des familles, accompagnées de la dénonciation de la CCT est du chantage pure et simple et une déclaration de guerre à la paix sociale.

WSA

Weiterbildungsseminar der LCGB-Betriebsmannschaft

Am 17. Mai 2013 nahm die LCGB-Betriebsmannschaft von WSA an einem gewerkschaftlichen Weiterbildungsseminar unter der Leitung von Gewerkschaftssekretär Charles HENNICO teil.

Auf der Tagesordnung stand ein Vortrag über die technischen und rechtlichen Aspekte der Sozialwahlen im November 2013, insbesondere für die Wahlen in die Arbeitnehmerkammer (CSL). Eine rege Diskussion erfolgte über den neuen Gesetzesentwurf über den Sozialdialog in den Unternehmen.

Der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, in Begleitung des LCGB-Generalsekretärs Francis LOMEL, stellte die Missionen und Engagements des LCGB sowie die Wahlkampagne des LCGB im Hinblick auf die Sozialwahlen 2013 vor.

Abschließend einigten die Kandidaten sich auf ein Aktionsprogramm mit den Hauptthemen, die in den kommenden fünf Jahren behandelt werden. Nach der Vorstellung des Terminkalenders der Sozialwahlen im November 2013 stellten die einzelnen Kandidaten sich vor.



HARSCO
METALS.

Kollektivverhandlungen: Erpressung seitens der Direktion und Kriegserklärung an den Sozialfrieden

Noch bevor der Forderungskatalog der Arbeitnehmer vorlag, kündigte die Direktion von Harsco Metals Luxembourg am 13. Mai 2013 im Alleingang den Kollektivvertrag.

Auf der Sitzung vom 29. Mai 2013 legte die Direktion den Gewerkschaften LCGB und OGBL dar, dass das Hauptziel dieser einseitigen Kündigung des Kollektivvertrages dessen komplette Umformulierung sei. Im Hinblick auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens Harsco möchte die Unternehmensleitung erheblich die Lohnmasse senken und soziale Errungenschaften abschaffen. Ihre Forderungen nach einer massiven Reduzierung der Lohnmasse werden das Einkommen der Arbeitnehmer dermaßen beeinflussen, dass die Existenz ihrer Familien in Gefahr gerät.

Der LCGB hält diese Forderungen für inakzeptabel, umso mehr weil die Anstrengungen um die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sich im Grunde auf Lohnkürzungen und Aufhebungen von sozialen Errungenschaften zu beschränken scheinen. Der LCGB erinnert die Unternehmensleitung daran, dass andere Faktoren noch stärker die Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen, z.B. die Arbeitsorganisation, die Zuverlässigkeit der Maschinen, die Baustellenführung, die Qualität der Leistungen, die Produktivität usw.

Für den LCGB stellen die Forderungen des Managements nach Lohnkürzungen, die unmittelbar die Existenz der Familien bedrohen, neben der Kündigung des Kollektivvertrags nicht mehr und nicht weniger als eine Erpressung und eine Kriegserklärung an den sozialen Frieden dar.

Nouvelle collaboratrice du LCGB

A partir du 1^{er} juillet 2013, Sandy STRICHARTZ est assistante syndicale au LCGB. Elle aide et renforce l'équipe du LCGB dans le secteur du commerce.

Notre collègue Sandy a obtenu son diplôme de fin d'études secondaire technique dans la division administrative et commerciale en 2010. Après avoir travaillé pendant trois années comme secrétaire, puis commerciale dans une agence immobilière, notre collègue Sandy a décidé de changer de carrière professionnelle et de postuler auprès du LCGB.



Sandy STRICHARTZ

Commerce
sstrichartz@lcgb.lu

Neue LCGB-Mitarbeiterin

Sandy STRICHARTZ est ab dem 1. Juli 2013 als LCGB-Gewerkschaftsassistentin tätig. Sie hilft und unterstützt das LCGB-Team im Bereich Handel.

Unsere Kollegin Sandy erhielt im Jahr 2010 ihr Abschlussdiplom im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Nachdem Sie drei Jahre lang als Sekretärin und anschließend als kaufmännische Angestellte in einer Immobilienagentur gearbeitet hat, beschloss unsere Kollegin Sandy eine andere Berufsrichtung einzuschlagen und bewarb sich beim LCGB.



Entrevue avec la direction

Le 27 mai 2013, les secrétaires syndicaux Bento PIRES et Mandy NOESEN se sont rendus au siège principal de la société Batiself à Strassen pour une entrevue avec la direction.

Lors de cette réunion, la direction a confirmé que la vente des trois magasins luxembourgeois de Batiself, situés à Strassen, Foetz et Ingeldorf, avance avec de grands pas. Les négociations de vente sont toujours en cours et le nouveau propriétaire sera confirmé dans les semaines à venir.

La direction nous a confirmé que la société gardera son nom Batiself et l'entièreté du personnel sera reprise par le nouveau propriétaire.



Bento PIRES

Commerce, Alimentation,
Agroalimentaire
bpries@lcgb.lu

Unterredung mit der Direktion

Am 27. Mai 2013, trafen sich die Gewerkschaftssekreteräe Bento PIRES und Mandy NOESEN mit der Direktion von BATISELF in deren Zentrale in Strassen.

Das Ziel der Unterredung war es, über den bevorstehenden Verkauf der drei Luxemburger Baumärkte BATISELF in Foetz, Strassen und Ingeldorf zu reden. Der Verkauf schreitet mit großen Schritten voran. Die Verhandlungen nähern sich dem Ende und der neue Besitzer soll in den nächsten Wochen vorgestellt werden.

Die Direktion hat bestätigt dass die Gesellschaft den Namen Batiself behält und dass das gesamte Personal wird von dem neuen Besitzer übernommen wird.



Mandy NOESEN

Commerce, Nettoyage
mnoesen@lcgb.lu



Iris FREMGEN

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

Signature d'une nouvelle convention collective

Le 30 avril 2013, la nouvelle convention collective pour les salariés de Luxlait a été signée pour une durée de 2 ans (du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014).

Après de longs mois de négociations et de préparation d'avantages, le LCGB représenté par son secrétaire syndical Bento PIRES ensemble avec la délégation du personnel représentée par le président de la délégation Jean MELCHIOR ont pu trouver un accord pour une nouvelle convention collective avec la direction de Luxlait représentée par son directeur Claude STEINMETZ et le secrétaire général André WANTZ.

Il a été convenu que l'ensemble du personnel recevra un dossier complet avec la nouvelle convention collective.



Réunion du comité fédéral du LCGB-Commerce

Le 6 juin 2013, le comité fédéral du LCGB-Commerce s'est réuni à la centrale du LCGB. Le comité a tiré le bilan du congrès fédéral qui a eu lieu le 24 avril 2013. La résolution du congrès était l'élément central de la réunion.

Le secrétaire du comité, Gilles CAMILLINI, a mis l'accent sur la communication avec les membres du secteur du commerce. Le comité vise à utiliser différents outils pour informer au mieux ses membres et militants. La priorité du comité est d'établir une meilleure communication pour chaque salarié dans ce secteur afin de trouver des solutions à d'éventuels problèmes.

Le comité a accueilli deux de ces nouveaux membres à cette réunion : Stéphane KOLOGRECKI, délégué des stations Capellen Service, et Domenico DI CIOLLA, délégué chez Neuberg S.A. Etaient également présents : Régine TITECA, déléguée chez Lidl, et les secrétaires syndicaux du LCGB responsables pour le secteur du Commerce, Bento PIRES et Mandy NOESEN.



D.g.à d. / V.l.n.r. : Bento PIRES, Domenico DI CIOLLA (Neuberg S.A.), Stéphane KOLOGRECKI (Capellen Service), Gilles CAMILLINI (Cactus), Régine TITECA (Lidl), Mandy NOESEN.

Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 30. April 2013 wurde der neue Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Luxlait für eine Laufzeit von 2 Jahren (vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014) unterzeichnet.

Nach monatelangen Verhandlungen und Vorbereitungen von Nachträgen konnten der LCGB mit der Unternehmensleitung von Luxlait eine Einigung über einen neuen Kollektivvertrag erzielen. Der LCGB wurde vertreten von seinem Gewerkschaftssekretär Bento PIRES, für die Personaldelegation von Luxlait nahm Delegationspräsident Jean MELCHIOR teil und die Direktion von Luxlait wurde von seinem Direktor Claude STEINMETZ und Generalsekretär André WANTZ vertreten.

Es wurde vereinbart, dass alle Mitarbeiter vollständige Unterlagen mit dem neuen Kollektivvertrag erhalten.

Sitzung des Fachverbandsvorstandes des LCGB-Handel

Am 6. Juni 2013, tagte der Fachverbandsvorstand des LCGB-Handel in der LCGB-Zentrale. Der Fachverbandsvorstand blickte auf den Kongress vom 24. April 2013 zurück. Der Schwerpunkt der Versammlung lag auf der Kongressresolution.

Der Fachverbandssekretär, Gilles CAMILLINI, unterstrich die Wichtigkeit der Kommunikation mit den Mitgliedern des Handelssektors hervor. Der Fachverbandsvorstand will verschiedene Wege nutzen, um die Mitglieder und Militanten zu informieren. Die Priorität des Vorstandes ist es eine bessere Kommunikation mit jedem dieser Mitarbeiter dieses Sektors zu haben um Lösungen auf eventuelle Probleme vorzuschlagen.

Der Vorstand begrüßte in dieser Versammlung zwei neue Mitglieder: Stéphane KOLOGRECKI, Delegierter der Tankstellen von Capellen Service und Domenico DI CIOLLA, Delegierter bei Neuberg S.A. Anwesend waren ebenfalls: Régine TITECA, Delegierte bei Lidl sowie die für den Handel zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretäre Bento PIRES und Mandy NOESEN.

Renouvellement de la convention collective de travail

Le 31 mai 2013, le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de Ricoh PSF Luxembourg vient d'être signé entre les syndicats LCGB et OGBL d'une part, et la direction de Ricoh PSF Luxembourg, d'autre part.

Les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

- mise en place d'un congé social
- augmentation des indemnités de départ en cas de licenciements économiques
- attribution d'un jour de congé supplémentaire pour raisons familiales
- révision et amélioration de la prime unique liée au résultat (Trading Profit)
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

La convention collective a une durée de 35 mois et couvre la période du 1^{er} mai 2012 jusqu'au 31 mars 2015.

Asco Construction

Réunion d'information pour les salariés

Le 24 juin 2013, le LCGB a tenu une réunion d'information pour les salariés de la société de construction Arasco Construction. La société a son siège à Luxembourg-ville et emploie actuellement 39 salariés.

Depuis des mois, l'entreprise Asco Construction a présenté aux salariés une mauvaise nouvelle après l'autre. Il a d'abord été porté à l'attention du LCGB que la prime de fin d'année pour 2012 n'a pas été payée en bonne et due forme. A cela s'ajoutent entre-temps des arriérées de salaire puisque les personnes employées par Asco Construction n'ont plus été payées par leur patron depuis le mois d'avril 2013. A la mi-juin 2013, l'employeur a finalement informé son personnel qu'il doit rester à la maison pour manque de travail.

Vu la situation dégradante d'Asco Construction, les salariés se sont adressés au LCGB pour demander aide et assistance. Le LCGB a d'ores et déjà informé le Ministre du Travail de la situation dans laquelle l'entreprise Asco se trouve et les salariés ont dans un premier temps été informés par le LCGB de leurs droits et devoirs dans le cas où leur société va définitivement fermer ses portes.

Dans le cas d'une faillite d'Asco Construction, le LCGB assistera tous les salariés concernés dans leurs démarches relatives aux déclarations de créance et à la recherche d'un nouvel emploi.

Informationsversammlung für die Arbeitnehmer

Am 24. Juni 2013 veranstaltete der LCGB eine Informationsversammlung für die Beschäftigten von Asco Construction. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Luxemburg-Stadt und beschäftigt zurzeit 39 Arbeitnehmer.

Seit Monaten hagelte es seitens Asco Construction von schlechten Neuigkeiten. Zuerst wurde der LCGB in Kenntnis gesetzt, dass die Jahresabschlussprämie für 2012 nicht ordnungsgemäß ausgezahlt wurde. Dazu kamen seit April 2013 noch Lohnrückstände für die Angestellten von Asco Construction. Mitte Juni 2013 informierte der Arbeitgeber schließlich sein Personal, dass es vorerst mangels Arbeit zu Hause bleiben könnte.

Im Hinblick auf die sich verschlechternde Situation bei Asco Construction, haben sich die Arbeitnehmer an den LCGB gewandt mit der Bitte um Rat und Unterstützung. Der LCGB hat bereits den Arbeitsminister über die aktuelle Situation in Kenntnis gesetzt und die Beschäftigten sind vom LCGB über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Konkurses seitens der Gesellschaft informiert worden.

Im Konkursfall wird der LCGB alle Arbeitnehmer von Asco Construction unterstützen in ihrer Vorgehensweise betreffend ihre Forderungen und ihrer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Verlängerung des Kollektivvertrags

Am 31. Mai 2013 wurde die Verlängerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Ricoh PSF Luxembourg von den beiden Gewerkschaften LCGB und OGBL, zum einen, und von der Direktion von Ricoh PSF Luxembourg, zum anderen, besiegt.

Die Parteien konnten sich auf die nachstehenden Verbesserungen einigen:

- Einführung eines Sozialurlaubs;
- Erhöhung der Abfindungen im Falle wirtschaftlich bedingter Entlassungen;
- Zuteilung eines zusätzlichen Urlaubstages aus familiären Gründen;
- Überarbeitung und Erhöhung der einmaligen Ergebnisprämie (Trading Profit);
- alle übrigen Bestimmungen des Kollektivabkommens bleiben unverändert.

Der Kollektivvertrag hat eine Laufzeit von 35 Monaten und deckt den Zeitraum vom 1. Mai 2012 bis 31. März 2015 ab.



Jean-Paul FISCHER

Construction et Artisanat,
Garages
jp.fischer@lcgb.lu



CCT Construction

Réunion d'information pour les délégués et militants du LCGB

Le 16 juin 2013 a eu lieu à la centrale du LCGB à Luxembourg une réunion d'information pour les délégués et militants du LCGB issus du secteur de la construction.

A l'ordre du jour a figuré comme sujet principal les négociations collectives difficiles dans le secteur de la construction. Le secrétaire syndical du LCGB, Jean-Paul FISCHER, a informé toutes les personnes présentes sur l'état actuel du dossier.

Les salariés concernés ont salué que les fédérations patronales ont retiré en mars 2013 leur revendication pour une semaine de travail de 52 heures et qu'une semaine de travail de 40 heures (avec un maximum de 8 heures par semaine en moyenne) reste toujours la règle.

En outre, les délégués et militants du LCGB ont clairement revendiqué une augmentation salariale rétroactive et ils se sont prononcés pour le maintien du système des intempéries actuellement en vigueur.

Kollektivvertrag für das Baugewerbe

Informationsversammlung für die Delegierten und Militanten des LCGB

Am 16 Juni 2013 fand in der LCGB-Zentrale in Luxemburg eine Informationsversammlung für die Delegierten und Militanten des LCGB im Baugewerbe statt.

Hauptgesprächsthema waren ein Mal mehr die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen im Baugewerbe. LCGB-Gewerkschaftssekretär Jean-Paul FISCHER informierte alle Anwesenden über den aktuellen Stand der Dinge.

Die betroffenen Arbeitnehmer begrüßten, dass die Forderung des Arbeitgeberverbandes für eine 52-Stunden-Woche im März 2013 zurückgezogen wurde, und eine 40-Stunden-Woche (mit einem Maximum von durchschnittlich 8 Überstunden pro Woche) somit weiterhin die Regel bleibt.

Die Delegierten und Militanten des LCGB haben außerdem ganz deutlich eine rückwirkende Lohnaufbesserung gefordert und haben sich auch für den Erhalt der aktuellen Schlechtwetterregelung ausgesprochen.

CCT Construção Civil

Reunião de informação para os delegados sindicais e activistas do LCGB

No dia 16 de Junho de 2013 teve lugar na sede do LCGB no Luxemburgo uma reunião de informação para os delegados sindicais e militantes do sector da construção civil.

Na ordem do dia foi apresentado como assunto principal as difíceis negociações colectivas no sector da construção civil. O secretário sindical do LCGB, Jean-Paul Fischer, informou todos os presentes sobre o estado actual do dossier.

Os trabalhadores em causa saudaram o facto de as federações patronais em Março de 2013 terem retirado a sua reivindicação da semana de trabalho de 52 horas continuando a aceitar as 40 horas semanais (com um máximo de 8 horas diárias em média) o que continuará a ser a regra.

Além disso, os delegados sindicais e militantes do LCGB claramente reivindicaram um aumento salarial retroactivo e pronunciaram-se a favor da manutenção do sistema de intempéries actualmente em vigor.





**Fédération des Entreprises Luxembourgeoises
de Construction et de Génie Civil**
Monsieur Roland KUHN
Président
Boîte postale 1604
L-1016 LUXEMBOURG

**Groupement des Entrepreneurs du
Bâtiment et des Travaux Publics**
Monsieur Christian THIRY
Président
Boîte postale 1304
L-1013 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 1^{er} juillet 2013

LETTRE OUVERTE

Concerne : Négociations collectives dans le secteur du bâtiment

Messieurs les présidents,

Vous n'êtes pas sans savoir que les partenaires sociaux négocient depuis 2009 le renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur du bâtiment. Ces négociations se sont soldées en 2012 par un échec et l'Office National de Conciliation a été saisi pour trancher le litige qui a opposé les partenaires sociaux. La réunion de conciliation du 15 mars 2013 n'a malheureusement pas permis de faire avancer le dossier.

Le LCGB tient à rappeler que la convention collective de travail sectorielle du bâtiment constitue un élément clé non négligeable pour une évolution exemplaire du secteur de la construction au Luxembourg. Cette même convention collective est également le garant pour un développement propice de votre secteur dans l'avenir.

En effet, **la convention collective de travail présente de nombreux avantages pour les deux parties concernés : salariés et patronat.**

Grâce à leur convention collective, les salariés bénéficient de conditions de rémunération et de travail supérieures aux normes fixées par le droit du travail. La convention collective est ainsi source de motivation pour les salariés qui travaillent dans la construction et elle permet d'attirer de nouvelles personnes vers les métiers de la construction.

Grâce à la convention collective sectorielle, les mêmes règles de jeu s'appliquent à toutes les entreprises actives au Luxembourg. La convention collective protège ainsi les entreprises de construction luxembourgeoises contre des situations de dumping par des sociétés étrangères qui viennent travailler au Luxembourg.

La disparition de la convention collective dans le secteur du bâtiment équivaut donc à long terme à une mise en péril de la survie des entreprises luxembourgeoises et à court terme à une mise en question de l'existence des salariés du bâtiment.

Afin d'éviter une casse sociale et économique dans le secteur de la construction, il nous faut une issue du conflit social. C'est dans cette optique que le LCGB tient à vous proposer une série de pistes de solutions.

En ce qui concerne la durée du temps de travail, le LCGB souligne que les dispositions légales actuellement en vigueur (semaine de travail de 40 heures avec un maximum de 48 heures par semaine) ne pourront être remises en cause. Compte tenu des aléas des intempéries, le LCGB est cependant disposé à mener une discussion sur une meilleure organisation du temps de travail actuel.

Pour le LCGB, toute discussion sur une adaptation du temps de travail aux exigences de la construction doit être obligatoirement liée à deux conditions :

1. Le maintien du système actuel des intempéries

Ce modèle permet déjà maintenant aux entreprises de construction luxembourgeoises une organisation flexible de leur travail et qui ne va pas au détriment des salariés.

2. Une augmentation salariale significative pour les salariés de la construction

Vous avez proposé une augmentation salariale de 1,5 % (donc de 0,5 % en 2013, 2014 et 2015), une augmentation de la prime de fin d'année de 1 % et le paiement d'une prime unique de 300 €. Cette dernière proposition patronale constitue pour le LCGB un strict

minimum qui devrait encore une fois être rediscuté en toute sérénité. Les salariés de la construction ont mérité une augmentation salariale qui reconnaît la juste valeur de leur travail presté !

Une fois ces deux principes acquis, nous vous proposons de développer des pistes qui permettent aux entreprises d'adapter le temps de travail moyen de 40 heures par semaine (avec un maximum de 48 heures par semaine) d'une telle manière qu'ils peuvent subvenir aux besoins des entreprises et que les périodes du chômage pour intempéries peuvent être réduites à un strict minimum.

Afin de faciliter cette discussion sur une adaptation du temps de travail, le LCGB propose d'analyser les modèles qui existent dans les pays voisins du Luxembourg.

En **Allemagne**, il existe une distinction entre période d'hiver à 38 heures de travail par semaine et une période d'été de 42 heures de travail par semaine.

En **Belgique**, le temps de travail est de 38 heures par semaine, mais les salariés prennent toujours 40 heures par semaine. Les deux heures de travail supplémentaires par semaine sont compensées chaque année par 12 jours de repos payés par un fonds spécifique au secteur de la construction.

En **France**, le temps de travail est de 35 heures par semaine (durant 47 semaines de l'année) avec la possibilité de moduler le temps de travail suite à des négociations avec la délégation du personnel et uniquement sous condition que l'employeur fournit des renseignements détaillés pour justifier sa demande de modulation. À noter que la durée moyenne hebdomadaire ne peut excéder 45 heures sur 12 semaines consécutives respectivement 43 heures sur le semestre civil.

Le LCGB est fortement convaincu que ces modèles étrangers constituent une matière de discussion intéressante qui pourrait amener des solutions au conflit qui oppose actuellement les partenaires sociaux. Le LCGB tient également à souligner que la mise en place d'un modèle luxembourgeois d'un temps de travail adapté pourra uniquement se faire par le biais des négociations collectives.

Voilà pourquoi le LCGB vous lance un appel d'urgence de retourner à la table de négociations !

Dans ce contexte, le LCGB tient également à souligner que **la convention collective sectorielle du bâtiment revêt également une importance symbolique, car il s'agit actuellement de la dernière convention collective qui existe encore dans l'ensemble des secteurs du bâtiment et de la construction.** Les autres conventions collectives (couvreurs, électriciens, installateurs sanitaire, menuisiers, plâtriers et façadiers, peintres) n'ont plus été prolongées depuis 2002 pour la plus ancienne et 2008 pour la plus récente.

Compte tenu des faits et propositions qui précèdent, le LCGB tient à souligner qu'il ne peut accepter que les négociations collectives se terminent sans résultats respectivement par une perte de la convention collective.

Si une telle situation se produirait après le 5 juillet 2013, jour où la période de conciliation touchera à sa fin, le LCGB est prêt à prendre toutes les actions et mesures syndicales nécessaires pour la défense des acquis et des intérêts des salariés concernés.

Sous l'angle de ce qui précède, nous vous prions de bien vouloir prendre en considération nos réflexions et mises en garde et de nous faire part de votre position dans les meilleurs délais, de préférence avant le 5 juillet 2013, date à laquelle nous allons convoquer nos membres à une réunion de protestation à Kehlen.

En absence d'une réponse de votre part, nous considérons que vous n'êtes plus intéressés à maintenir votre convention collective sectorielle et dans un souci de sauvegarde de l'existence des salariés de la construction, **nous allons procéder parmi nos membres à un nouveau vote pour un mandat de grève.**

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, Messieurs les présidents, l'expression de nos sentiments très distingués.



Luis DA SILVA LOPES
Président de la Fédération
LCGB-Construction et Artisanat



Jean-Paul FISCHER
Secrétaire syndical



Jean-Paul BAUDOT
Chargé de missions



 **cargolux**

Echec des négociations collectives

Le 7 juin 2013, les deux syndicats contractants auprès de Cargolux ont pris la décision de saisir l'Office Nationale de Conciliation.

Pour mémoire, la convention collective actuelle a été unilatéralement dénoncée le 28 septembre 2012 par la direction de Cargolux et prendra donc fin au 1^{er} septembre 2013. La première réunion de négociation réelle a uniquement eu lieu le 30 janvier 2013, donc quatre mois après la dénonciation. Ce jour-là, les syndicats et les délégués du personnel ont officiellement reçu le catalogue de revendications de la direction de Cargolux.

Soucieux d'éviter tout retard de signature de la nouvelle convention collective, les syndicats ont rencontré à maintes reprises la direction de Cargolux. La dernière de ces réunions entre direction et syndicats a eu lieu le 7 juin 2013, lors de laquelle Cargolux était représentée par son directeur faisant fonction Richard FORSON et son président du conseil d'administration Paul HELMINGER. Malgré une série de propositions soumises par les syndicats, cette réunion s'est soldée par un échec.

La dernière revendication patronale visait une réduction des acquis sociaux au cas où les objectifs budgétaires ne seraient pas atteints. Même en cas de bénéfice de la société, un remboursement de la contribution éventuelle des salariés a été catégoriquement exclu.

Après considération et analyse détaillée des dernières demandes de la direction de Cargolux, les syndicats ont conclu que ces revendications ne sont pas acceptables. Par sa position, Cargolux a clairement refusé d'accepter la proposition des syndicats qui vise une signature de la convention collective sous sa forme actuelle et une discussion sur des mesures qui permettent une augmentation de la productivité.

Tout au long de la période de négociations, les syndicats ont mis sur la table des propositions constructives visant une augmentation de la productivité qui pourrait garantir à court et à long terme des économies substantielles pour la société Cargolux sans pourtant dégrader les conditions sociales des salariés. Les syndicats ont accepté une discussion sur des économies de 12,5 \$ en 2014, discussion avancée par la direction de Cargolux, et ils ont même proposé que les salariés puissent prêter une partie de leur rémunération ou de leur 13^e mois à la société si les économies n'étaient pas suffisantes pour atteindre le but fixé.

Dans leur approche, les syndicats ont toujours été raisonnables et réalistes. Au cours des cinq dernières années, les syndicats et le personnel ont accepté des « rondes zéro ». Les syndicats sont conscients du fait que la société doit faire des économies et les salariés étaient prêts à l'aider dans cette démarche, mais pas à n'importe quel prix.

Pour les syndicats, la seule sortie possible de cette impasse est maintenant l'implication d'une tierce partie qui serve de médiateur en vue de conclure une nouvelle convention collective.

Collective bargaining has failed

On June 7th 2013, both of Cargolux's trade unions decided to refer the matter to the National Conciliation Office.

For the record, the current collective bargaining agreement was unilaterally withdrawn by Cargolux's general management on September 28th 2012, and as such, will terminate on September 1st 2013. The first and only talks were held at a meeting on January 30th 2013, i.e. four months after the withdrawal. On this day, the trade unions and staff representatives officially received the package of demands from Cargolux's general management.

Wanting to avoid any delay in the signature of the new collective bargaining agreement, the trade unions met with Cargolux's general management many times. The most recent of these meetings between management and the unions took place on June 7th 2013.



Aloyse KAPWEILER

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



When Cargolux was represented by its acting manager, Richard FORSON and its chairman of the Board of Directors Paul HELMINGER. In spite of a series of proposals submitted by the trade unions, this meeting proved to be a failure.

The last employer demand requested a reduction in social benefits if budgetary targets set were not met. Even if the company were to make a profit, the reimbursement of any contribution made by employees was categorically excluded.

After a detailed consideration and analysis of the latest demands by Cargolux's management, the trade unions have ruled that these claims are not acceptable. Through its position, Cargolux has clearly refused to accept the trade unions' proposal, which included a signature of the current version of the collective bargaining agreement, coupled with talks on ways that would enable productivity to be improved.

Throughout the talks, the trade unions made constructive proposals, which aimed to increase productivity and which, over the short-to-medium term, could ensure significant savings for the company Cargolux and this, without deteriorating working conditions for the group's employees.

The trade unions accepted to have talks about a 12.5 million \$ savings plan in 2014, talks which were initiated by Cargolux's general management. They even suggested that employees could lend part of their remuneration, or their 13th month's salary payment to the company if the savings were insufficient to reach the target that had been set.

The unions have always been reasonable and realistic in their approach. Over the last five years, the trade unions and staff have accepted "negotiations of no pay increases". The unions are aware of the fact that the company has to make savings and that staff were ready to help it in doing so although not at all costs.

For the trade unions, the only possible way out of this deadlock is to continue to refer to a third party, who will serve as a mediator, with the aim of reaching a new collective bargaining agreement.



Le LCGB signe la première convention collective pour les salariés

Le 28 mai 2013, le LCGB, unique syndicat représenté dans la société, a signé la première convention collective de travail pour les quelques 520 salariés de la société Kuehne + Nagel située à Contern. Le groupe Kuehne + Nagel est un des leaders mondiaux de la logistique et de la gestion de la chaîne logistique.

Les négociations pour cette première convention collective, qui ont duré plus ou moins une année, se sont déroulées dans une atmosphère de respect mutuel et dans le souci de trouver un accord qui permet de sauvegarder, voire même d'améliorer les conditions actuelles de travail des salariés.

La convention signée a une durée de 3 ans et court du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015. Parmi les avancées négociées par le LCGB figure notamment une journée de congé annuel supplémentaire pour l'ensemble des salariés ainsi qu'une journée de congé supplémentaire pour les collaborateurs justifiant des anciennetés de 10, 15 et 20 ans de service.

La convention collective introduit également pour la première fois une prime de « réduction des heures supplémentaires » pour le personnel de bureau. Ceci permet à la société de pouvoir gérer les commandes en toute flexibilité tout en récompensant les salariés qui ont réussi de minimiser les heures supplémentaires.

Cette convention collective de travail constitue pour les salariés actuels et futurs de la société une référence légale leur permettant de s'orienter au quotidien dans leurs démarches professionnelles. La société, quant à elle, s'est dotée d'un document qui, dans un esprit d'un dialogue social, permet de gérer l'entreprise en appliquant des procédures et conventions approuvées par les partenaires sociaux et de garantir la paix sociale dans l'entreprise.



Der LCGB unterzeichnet den ersten Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer

Am 28. Mai 2013 hat der LCGB als einzige im Unternehmen vertretene Gewerkschaft den ersten Kollektivvertrag für die gesamte Belegschaft (ungefähr 520 Mitarbeiter) der in Contern ansässigen Firma Kuehne + Nagel unterzeichnet. Die Kuehne + Nagel Gruppe ist eine der weltweit führenden Unternehmen im Bereich Logistik und Transportdienstleistungen.

Die Verhandlungen, die sich über einen Zeitraum von circa einem Jahr hingezogen haben, fanden in einer Atmosphäre des gegenseitigen Respekts statt. Das Aufrechterhalten sowie die Verbesserung der derzeitigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter standen zu jeder Zeit im Mittelpunkt der Gespräche.

Der Kollektivvertrag wurde rückwirkend auf den 1. Januar 2013 für eine Dauer von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2015 unterzeichnet. Unter anderem wurde ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Mitarbeiter ausgehandelt. Des Weiteren erhalten alle Mitarbeiter, die über eine Firmenzugehörigkeit von 10, 15 und 20 Jahren verfügen, jeweils, pro Dienstalter einen zusätzlichen Urlaubstag.

Der Kollektivvertrag führt auch die Erfolgsbeteiligung im Falle einer Reduzierung von Überstunden im kaufmännischen Bereich ein. Dieses System erlaubt es dem Betrieb, die jeweiligen Prozesse mit der notwendigen Flexibilität auszuführen und gleichzeitig die Mitarbeiter zu belohnen, die durch ihre Arbeitsweise und Organisation eine Reduzierung der Überstunden sicherstellen konnten.

Dieser Kollektivvertrag stellt für die derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter der Firma ein rechtskräftiges Referenzdokument dar, das Ihnen erlaubt, sich in Ihrer täglichen Arbeitsbewältigung zu orientieren. Das Unternehmen hingegen hat sich mit diesem Dokument ein Instrument gegeben, was es Ihnen erlaubt, im Sinne eines konstruktiven Sozialdialoges den Betrieb zu führen unter Berücksichtigung der Prozeduren und Konventionen, die von den Sozialpartnern im gegenseitigen Einverständnis anzuwenden sind. Somit kann auch der soziale Frieden in dieser Firma auf lange Sicht abgesichert werden.

Le LCGB a visité l'Administration du Service Technique de l'Agriculture (ASTA)

Le 25 avril 2013, les secrétaires du LCGB responsables pour le secteur public et les délégués Guy SCHON (délégué libéré du LCGB pour les ouvriers de l'Etat) et Marcel LALLEMAND (ASTA) ont rencontré la direction de l'Administration du Service Technique de l'Agriculture (ASTA).

L'ASTA était représentée par son directeur Léon WIETOR ainsi que par les responsables des Ressources Humaines Pascale LOUTSCH et Romain SCHODER.

Les discussions qui se sont déroulées dans une ambiance très agréable portèrent sur la situation actuelle du personnel de l'administration, sur l'évolution prévisible des effectifs des différents sites, sur la formation initiale et continue ainsi que sur le statut des ouvriers ASTA.

Les deux côtés ont constaté que les problèmes existants se limitent aux moyens disponibles pour l'entretien des machines et à la disponibilité de certaines formations spécifiques pour les salariés.

Le LCGB tient à remercier la direction de l'ASTA pour son accueil chaleureux.



Carlo WAGENER

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

Der LCGB stattete der Ackerbauverwaltung (ASTA) einen Besuch ab

Am 25. April 2013 trafen sich die für den öffentlichen Dienst verantwortlichen LCGB-Gewerkschaftssekretäre des LCGB und die Delegierten Guy SCHON (freigestellter Delegierter der LCGB für die Staatsarbeiter) und Marcel LALLEMAND (ASTA) mit der Direktion der Ackerbauverwaltung.

Die ASTA wurde vertreten durch ihren Direktor Léon WIETOR sowie durch die Verantwortlichen der Personalabteilung Pascale LOUTSCH und Romain SCHODER.

Die Diskussionen verliefen in einem ausgesprochen angenehmen Klima und betrafen die aktuelle Personalsituation der Verwaltung, die vorhersehbare Entwicklung der Beschäftigung an den verschiedenen Standorten, Aus- und Fortbildung und das Statut der ASTA-Arbeiter.

Beide Seiten stellten fest dass die bestehenden Probleme sich auf die verfügbaren Mittel zum Unterhalt des Maschinenparks und die Verfügbarkeit von spezifischen Fortbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter beschränken.

Der LCGB dankt der Direktion der Ackerbauverwaltung für ihren freundlichen Empfang.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Marcel LALLEMAND, Pascale LOUTSCH, Jean-Luc ZAHLEN, Romain SCHODER, Léon WIETOR, Guy SCHON, Carlo WAGENER

Communes du Sud

Réunion des délégués du LCGB

Les délégués du LCGB issus des communes tombant sous la convention collective des communes du Sud (Bettembourg, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Kayl, Koerich, Mondercange, Bascharage, Pétange, Reckange-sur-Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schifflange, Steinfort) se sont rassemblés le 23 mai 2013 dans les bureaux du LCGB à Esch/Alzette pour discuter sur l'état actuel des négociations collectives en cours depuis 2009.

Un autre point essentiel à l'ordre du jour concernait les élections sociales de novembre 2013.

Südgemeinden

Versammlung der Delegierten des LCGB

Die Delegierten des LCGB in den Gemeinden welche unter den Kollektivvertrag der Südgemeinden (Bettemburg, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Kayl, Koerich, Monnerich, Niederkerschen, Petingen, Reckingen, Roeser, Rümelingen, Sassenheim, Schifflingen, Steinfort) fallen, trafen sich am 23. Mai 2013 in den LCGB-Büros in Esch/Alzette, um über den aktuellen Stand der seit 2009 laufenden Kollektivvertragsverhandlungen zu diskutieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt auf der Tagesordnung betraf die Sozialwahlen von November 2013.



Commune de Differdange

L'équipe d'entreprise du LCGB nouvellement créé s'est rendue à Remich

Dans le cadre des prochaines élections aux délégations du personnel de novembre 2013, les militants du LCGB auprès de la commune de Differdange se sont réunis pour une journée de formation au CEFOS à Remich.

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, s'est réjoui qu'une nouvelle équipe d'entreprise du LCGB fut créée au sein de la commune de Differdange. Il a ensuite expliqué la philosophie de travail du LCGB et la Charte du LCGB pour les élections sociales 2013.

Gemeinde Differdingen

Neugegründete LCGB-Betriebsmannschaft in Remich

Im Rahmen der kommenden Delegationswahlen im November 2013 fanden sich die LCGB-Militanten der Gemeinde Differdingen im CEFOS in Remich für ein Weiterbildungsseminar ein.

LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL freute sich darüber, dass in der Gemeinde Differdingen eine neue Betriebsmannschaft des LCGB gegründet wurde und erklärte die Arbeitsphilosophie des LCGB und stellt die LCGB-Charta für die Sozialwahlen 2013 vor.



Commune d'Esch/Alzette

Marco KIRSCH est candidat du LCGB pour les élections à la Chambre des Salariés (CSL)

Les délégués et militants du LCGB auprès de la commune d'Esch/Alzette se sont réunis au CEFOS à Remich pour une journée de formation qui a servie de préparation pour les prochaines élections sociales de novembre 2013.

Les préparations ont aussi bien porté sur la commune d'Esch/Alzette et la Chambre des Salariés (CSL) puisque Marco KIRSCH s'est porté candidat sur la liste LCGB aux élections pour le groupe 6 de la Chambre des Salariés.



Convention collective de la Ville de Wiltz

Les salariés s'opposent au démantèlement social

Le collège échevinal de la Ville de Wiltz a annoncé son intention de se retirer de la convention collective applicable aux communes du Nord (Diekirch, Ettelbrück, Wiltz). Le 4 juin 2013, les syndicats LCGB et OGBL ont informé les salariés concernés sur les propositions du collège échevinal de Wiltz qui ont uniquement été communiquées verbalement.

Les salariés se sont exprimés contre toute forme de démantèlement social et ont refusé à l'unanimité l'intégralité de la proposition verbale des responsables de la commune. Jusqu'à présent il n'existe pas de prise de position par rapport au catalogue de revendications syndical. Il a été décidé de demander une prise de position écrite de la part du collège des échevins et définir sur cette base les suites à donner à ce dossier.

Les salariés communaux sont déterminés de ne pas accepter une quelconque dégradation de l'accord inchangé depuis 2003. Le LCGB n'est nullement prêt à créer un cas de précédent en absence de toute justification raisonnable.



Gemeinde Esch/Alzette

Marco KIRSCH ist LCGB-Kandidat für Wahlen zur Arbeitnehmerkammer (CSL)

Die Delegierten und Militanten des LCGB in der Gemeinde Esch/Alzette fanden sich im CEFOS in Remich ein, um während einem Weiterbildungsseminar die kommenden Sozialwahlen von November 2013 vorzubereiten.

Die Vorbereitungen drehten sich sowohl um die Gemeinde Esch/Alzette also auch um die Arbeitnehmerkammer (CSL), da Marco KIRSCH als Kandidat auf der LCGB-Liste für die Wahlen zur Gruppe 6 der Arbeitnehmerkammer teilnimmt.



Kollektivvertrag der Gemeinde Wiltz

Die Arbeitnehmer wehren sich gegen Sozialabbau

Der Schöffenrat der Stadt Wiltz hat sein Vorhaben angekündigt aus dem Kollektivvertrag der Nordgemeinden (Diekirch, Ettelbrück, Wiltz) auszusteigen. Die Gewerkschaften LCGB und OGBL informierten die betroffenen Arbeitnehmer am 4. Juni 2013 über die bisher nur verbal vermittelten Vorschläge des Wiltzer Schöffenrats.

Die Belegschaft der Gemeinde sprach sich in der Versammlung klar gegen jede Art des Sozialabbaus aus und lehnte den mündlichen Vorschlag der Gemeindeführung einstimmig und integral ab. Auch liegt derzeit keine Stellungnahme zum gewerkschaftlichen Forderungskatalog vor. Es wurde beschlossen ein schriftliches Positionspapier beim Schöffenrat zu beantragen und auf dieser Basis die weitere Vorgehensweise festzulegen.

Die Gemeindebelegschaft ist entschlossen keine Verschlechterung des seit 2003 unveränderten Abkommens hinzunehmen. Der LCGB ist keineswegs bereit einen Präzedenzfall zu schaffen, der jeglicher vernünftigen Grundlage entbehrt.



LCGB-Secteur public

Première réunion du nouveau comité fédéral

Le 12 juin 2013, le comité fédéral nouvellement élu du LCGB-Secteur public a tenu sa réunion constitutive à Nospelt.

Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) et Edouard FELIX (P&T) ont été désignés vice-présidents. Guy SCHON (Ponts & Chaussées) a été désigné comme secrétaire et Gusty GRETHEN (Ville de Luxembourg) s'occupe du mandat de trésorier.

Ils soutiendront le président nouvellement élu Romain PETERS dans sa fonction. Une nouvelle méthode du fonctionnement a été définie pour l'avenir et un observateur supplémentaire a été coopté par le comité.

Après avoir passé en revue le congrès fédéral du 5 juin 2013, un plan d'actions pour les prochains mois sera défini.

Après cette réunion constituante, la soirée s'est terminée par un repas en commun dans une atmosphère conviviale.

LCGB-Öffentlicher Dienst

Erste Sitzung des neuen Fachverbandsvorstandes

Am 12. Juni 2013 traf sich der neu gewählte Fachverbandsvorstand des LCGB-Öffentlicher Dienst in Nospelt zu seiner konstituierenden Sitzung.

Als Vizepräsidenten wurden bestimmt Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) und Edouard FELIX (P&T) bestimmt. Zum Schriftführer wurde Guy SCHON (Straßenbauverwaltung) benannt und Gusty GRETHEN (Stadt Luxemburg) übernimmt das Amt des Kassierers.

Sie werden dem neu gewählten Fachverbandspräsidenten Romain PETERS die nötige Unterstützung bieten. Die zukünftige Funktionsweise des Vorstandes wurde definiert und ein zusätzlicher Beobachter wurde in den Vorstand kooptiert.

Nach einem Rückblick auf den Fachverbandskongress vom 5. Juni 2013 wird nun ein Aktivitätsplan für die kommenden Monate festgelegt.

Im Anschluss an diese konstituierende Sitzung, wurde der Abend mit einem gemeinsamen Essen in gemütlicher Runde abgeschlossen.



Jean-Luc ZAHLEN

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

Réunion de travail avec les délégués du LCGB auprès de Brinks

Priorité au maintien du 13^e mois !

La convention collective de travail qui est en cours de négociation a été le sujet d'une réunion de travail le 27 mai 2013 à la centrale du LCGB. Les délégués du LCGB ont clairement donné mandat au syndicat à tout mettre en œuvre pour maintenir le 13^e mois intégral sans conditionnement lié à l'absentéisme. Le maintien de la convention collective actuelle reste la priorité première afin de garantir les avantages des salariés et la paix sociale du secteur.

Les autres sujets à l'ordre du jour étaient les élections sociales de novembre 2013 et la préparation de différentes rencontres au niveau gouvernemental.



D.g.à d. / V.I.n.r. : Jean-Paul BAUDOT (Chargée de missions du LCGB), Vitor DURANTE (Brinks), Laurent LEVEAU (Brinks), Jérôme BABONNEAU (Brinks), Francis LOMEL (Secrétaire général du LCGB), Jean-Marie ZECH (Brinks), Jean-Luc ZAHLEN (Assistant syndical du LCGB).

Assemblée générale du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité

Le LCGB se bat pour la sauvegarde du 13^e mois

A l'occasion de leur assemblée générale annuelle du 13 juin 2013 à Dudelange, le Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB a renouvelé ses mandats et ouvert le comité aux salariés des sociétés de Parking.

Dans son allocution de bienvenu, le président du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB, Antonio GIANNINI s'est dit satisfait de l'engagement des délégués du LCGB. L'arrivée de beaucoup de nouveaux membres promet également un soutien et renforcement du LCGB, nécessaire au vu de tous les défis à venir pour revendiquer et acquérir un minimum de respect des salariés du gardiennage.

Il ressort du rapport de la commission de négociation, présenté par le chargé de missions Jean-Paul BAUDOT, que les derniers six mois n'ont permis aucune avancée. En fin de compte, **le côté patronal se focalise uniquement sur la problématique de l'absentéisme! Au lieu de concéder à des analyses communes au niveau national et à un travail au cas par cas par entreprise pour déterminer les raisons et pour trouver des solutions éventuelles, le patronat reste d'avis qu'un conditionnement du 13^e mois lié à l'absentéisme règlera le problème.**

Cette approche patronale est rejetée par les délégués du LCGB. A l'unanimité, les déléguées du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB donnent mandat aux membres de la commission de négociation pour la convention collective de se battre pour le maintien du 13^e mois intégral sans conditionnement!

Les priorités du LCGB restent la sécurité de l'emploi, le respect des droits et de la convention collective ainsi que l'humanisation des conditions de travail respectivement un aménagement du temps de travail qui reconnaît les contraintes dues aux métiers de la sécurité et du gardiennage.

A cet effet, le comité a demandé, parallèlement aux réunions de négociations, des entrevues avec le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT, et la Ministre de la Justice Octavie MODERT dans le but de trouver un soutien au niveau politique.

Au cours de cette assemblée générale, Jean-Luc ZAHLEN a été présenté comme nouveau secrétaire syndical du LCGB responsable pour le secteur du gardiennage. Il mettra de un l'accent sur le soutien des délégations et de nos membres et de deux sur l'information des membres et de la visibilité du LCGB dans le secteur.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a encouragé les délégués du secteur à continuer de s'investir dans leur travail syndical fastidieux tout en leur confirmant le soutien univoque de la centrale du LCGB par des engagements clairs et précis.



Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (LCGB-ACAP)

Henri PIERRARD est nouveau président

Suite à la démission de Christophe GRIESS et conformément aux statuts du LCGB-ACAP, le premier vice-président Henri PIERRARD a repris le poste de président du LCGB-ACAP. Il sera assisté naturellement par le deuxième vice-président, Dominique MACADO.

Notre collègue Henri PIERRARD est un habitué du travail syndical et est délégué du personnel auprès de la société Sales-Lentz. En tant que nouveau président du LCGB-ACAP, il va continuer à œuvrer pour des solutions dans l'intérêt des chauffeurs professionnels du secteur privé.



D.g.à d. / V.l.n.r. : Jean-Luc ZAHLEN (LCGB), Henri PIERRARD (Président du LCGB-ACAP), Dominique MACHADO

CCT Bus

Actions de distribution du LCGB

Le matin du 22 mai 2013, une équipe de secrétaires syndicaux du LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du bus, a mené une action de distribution auprès des chauffeurs d'autobus privés sur les quais de la gare routière à Luxembourg-ville. Une deuxième action de distribution a eu lieu le matin du 24 mai 2013 devant les portes de la société Voyages Emile Weber.

Ces actions de distribution du LCGB a eu lieu suite à la signature de l'accord positif pour la nouvelle convention collective pour le secteur du bus en date du 14 mai 2013.

Dans le but de tenir informés les salariés concernés, le LCGB a distribué des tracts d'informations « Signal'éthique » résumant les principales nouveautés de la CCT et des exemplaires de la CCT sous forme de brochures. Le résultat négocié par le LCGB en tant que porte-parole (notamment une augmentation linéaire de 1,6 %) ont provoqué une multitude de réactions très positives auprès des chauffeurs de bus.

Pour plus d'informations ou pour recevoir un exemplaire de la convention collective veuillez vous adresser à Jean-Luc ZAHLEN (Tél. : + 352 49 94 24 – 230 / email : jlzahlen@lcgb.lu).



Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (LCGB-ACAP)

Der neue Präsident heißt Henri PIERRARD

Nach dem Rücktritt des LCGB-ACAP-Präsidenten Christophe GRIESS und im Einklang mit den LCGB-ACAP-Statuten, übernimmt der erste Vizepräsident Henri PIERRARD ab sofort den Vorsitz des LCGB-ACAP. Er wird in dieser Funktion durch den zweiten Vizepräsidenten Dominique MACHADO unterstützt.

Unser Kollege Henri PIERRARD verfügt über langjährige Gewerkschaftserfahrungen und ist Personaldelegierter bei der Firma Sales-Lentz. Als neuer LCGB-ACAP-Präsidenten wird dieser sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass Lösungen im Interesse der Berufsfahrer des Privatsektors gefunden werden können.



Kollektivvertrag im Bussektor

Verteilaktionen des LCGB

Am Morgen des 22. Mai 2013 hat ein Team von LCGB-Gewerkschaftssekretären auf den Bushaltestellen des hauptstädtischen Bahnhofs eine Verteilaktion unter den Privatbusfahrern organisiert. Eine zweite Verteilaktion fand am 24. Mai 2013 vor den Pforten des Busunternehmens Voyages Emile Weber statt.

Diese Verteilaktionen des LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Bussektor, fand statt im Anschluss an das positive Resultat für eine Verlängerung des Kollektivvertrags im Bussektor welches am 14. Mai 2013 unterzeichnet wurde.

Damit die betroffenen Arbeitnehmer bestens informiert werden können, hat der LCGB „Signal'Ethik“ Informationsflugblätter mit den Hauptverbesserungen des neuen Kollektivvertrags und Exemplare des Kollektivvertrags in Broschürenform verteilt. Das vom Sprachführer LCGB verhandelte Resultat (insbesondere eine lineare Gehaltsaufbesserung von 1,6 %) wurde von vielen Busfahrern sehr positiv aufgenommen.

Weitere Informationen oder Kopien des Kollektivvertrags können Sie bei Jean-Luc ZAHLEN (Tel: 352 49 94 24 – 230 / Email: jlzahlen@lcgb.lu) beantragen.



CCT Bus

Le LCGB signe une nouvelle convention collective avec des améliorations significatives pour les chauffeurs de bus

L'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (ACAP) a un vif plaisir de vous informer que le LCGB, syndicat majoritaire et porte-parole des salariés du secteur bus, a pu conclure un accord relatif à la convention collective sectorielle.

La nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les salariés du secteur bus a été signée le 14 mai 2013 pour une période de 18 mois. Voici un aperçu des principales améliorations de la nouvelle CCT :

- **Une augmentation linéaire des salaires barémiques de 1,6 %.** Ceci correspond p.ex. à 52,0817 € brut par mois pour un chauffeur de la tranche moyenne 10 ,11 ,12 années d'ancienneté.
- **Une journée de congé supplémentaire par an pour la formation initiale minimale obligatoire (FIMO), à charge de l'employeur.**
- **Un avancement substantiel dans la transparence des fiches de paie.** Lajoute de nouveaux éléments obligatoires et l'introduction progressive d'une feuille de décompte sur les différents éléments de calcul permettront une lecture plus facile et une meilleure compréhension de nos salaires.
- **Modification du temps de pauses obligatoires.** La FLEEA et les syndicats vont intervenir ensemble auprès du gouvernement luxembourgeois dans le but de modifier le code de la route et de retirer l'obligation des temps de pause (45 minutes).

Les revendications du LCGB ont mis la priorité sur l'aménagement du temps de travail respectivement la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le LCGB continuera à s'engager dans les négociations collectives pour que la durée de disponibilité garde un niveau supportable et humain.

Afin de continuer sur la voie engagée, le LCGB et l'ACAP ont besoin de ton appui et de ta solidarité lors des prochaines élections sociales de novembre 2013.

Nous t'invitons d'ores et déjà à soutenir massivement les listes de candidats du LCGB pour les élections des délégations du personnel et pour les élections de la Chambre des salariés.

Donne ton support aux délégués du personnel issus du LCGB et à ton collègue de travail Dominique MACHADO qui représente le secteur du bus sur la liste LCGB pour le groupe 5 de la Chambre des salariés.



Kollektivvertrag für den Bussektor

Der LCGB unterzeichnet einen neuen Kollektivvertrag mit bedeutenden Verbesserungen für die Busfahrer

Der Vereinigung der Busfahrer des Privatsektors (ACAP) teilt mit großer Genugtuung mit, dass der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft und Sprachführer der Arbeitnehmer im Bussektor, ein Abkommen mit Bezug auf den sektoriellen Kollektivvertrag schließen konnte.

Der neue Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer im Bussektor wurde am 14. Mai 2013 für eine Laufzeit von 18 Monaten unterzeichnet. Hier die bedeutendsten Verbesserungen des neuen Kollektivvertrags im Überblick:

- **eine lineare Erhöhung der tariflichen Löhne um 1,6 %.** Dies entspricht z.B. 52,0817 € brutto monatlich für einen Fahrer mit durchschnittlich 10, 11 oder 12 Dienstjahren;
- **einen zusätzlichen Urlaubstag jährlich für die verpflichtende Mindestausgangsausbildung (FIMO) zu Lasten des Arbeitgebers;**
- **ein wesentlicher Fortschritt bei der Transparenz der Lohnzettel.** Mit den neuen verpflichtenden Informationen und der allmählichen Einführung eines Abrechnungsblattes zu den einzelnen Berechnungsposten gestaltet sich die Lektüre des Lohnzettels einfacher und verständlicher.
- **Abänderung der verpflichtenden Ruhezeiten.** Die FLEEA und die Gewerkschaften werden gemeinsam bei der Luxemburger Regierung intervenieren, um die Straßenverkehrsordnung zu ändern und die verpflichtenden Ruhezeiten von 45 Minuten abzuschaffen.

Der LCGB legte mit seinen Forderungen den Schwerpunkt auf die Gestaltung der Arbeitszeit bzw. auf die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben. Der LCGB wird sich auf weiterhin in den Kollektivvertragsverhandlungen dafür einsetzen, dass die Bereitschaftszeiten menschlich und erträglich bleiben.

Um auf diesem Weg weiterzukommen, brauchen der LCGB und die ACAP deine Unterstützung und deine Solidarität bei den nächsten Sozialwahlen, die im November 2013 stattfinden werden.

Wir laden dich bereits jetzt dazu ein, massiv die Kandidatenlisten des LCGB für die Wahlen der Personaldelegationen und für die Wahlen der Kandidaten in die Arbeitnehmerkammer zu unterstützen.

Unterstütze die Personaldelegierten des LCGB und auch deinen Arbeitskollegen Dominique MACHADO, der den Busssektor auf der LCGB-Liste für die Gruppe 5 der Arbeitnehmerkammer vertritt!

Transport de personnes

Formation des délégués du LCGB

Le 4 juin 2013, les délégués du LCGB issus du secteur du transport de personnes se sont réunis au CEFOS à Remich pour une journée de formation syndicale.

La grande participation et la forte implication des participants présentes ont assurées des débats intéressants autour de plusieurs sujets d'actualité notamment la convention collective pour le secteur bus signée le 14 mai 2013 et les élections sociales de novembre 2013.

De plus, les droits et obligations d'une délégation du personnel ont été expliqués en détail.

Personentransport

Weiterbildungsseminar der Delegierten des LCGB

Am 4. Juni 2013 haben sich die Personaldelegierten des LCGB aus dem Sektor des Personentransportes im CEFOS in Remich getroffen um gemeinsam an einem gewerkschaftlichen Weiterbildungsseminar teilzunehmen.

Die starke Teilnahme und Mitredebereitschaft der Teilnehmer haben dazu geführt, dass interessante Debatten zu aktuellen Themen geführt wurden, insbesondere zum Kollektivvertrag im Bussektor der am 14. Mai unterschrieben wurde und zu den Sozialwahlen im November 2013.

Außerdem wurden den Teilnehmern die Rechte und Pflichten einer Personaldelegation genauestens erklärt.



Jean-Paul BAUDOT

Chargé de missions
jpbaudot@lcgb.lu



Journée de formation des délégués et militants du LCGB

Le 23 avril 2013, les délégués et militants du LCGB se sont réunis dans le cadre d'une journée de formation au CEFOS à Remich pour tirer un bilan de leur travail et de leurs actions au cours des années passées.

Après la conclusion de trois plans sociaux au sein du groupe, les participants ont également discuté comment ils doivent adapter la philosophie de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB et l'encadrement de tous les salariés à la nouvelle situation du groupe respectivement aux structures adaptées de Saint-Paul-Luxembourg.

Le formateur Jean-Marie NEIERS et le chargé de missions du LCGB Jean-Paul BAUDOT ont assisté les participants dans leur tâche. Une des conclusions de cette journée de formation a été la nécessité de créer au plus vite possible une section d'entreprise du LCGB pour Saint-Paul Luxembourg.

Weiterbildungsseminar der Delegierten und Militanten des LCGB

Am 23. April 2013 fanden sich die Delegierten und Militanten des LCGB im CEFOS in Remich im zusammen, im Rahmen eines Weiterbildungsseminar eine Bilanz ihrer Arbeit und Aktionen der vergangenen Jahre zu tätigen.

Die Teilnehmer haben ebenfalls darüber diskutiert, wie nach drei Sozialplänen die Arbeitsweise der LCGB-Betriebsmannschaft und die Betreuung aller Arbeitnehmer an die neuen Gegebenheiten respektive an die veränderten Strukturen von Saint-Paul Luxembourg angepasst werden können.

Als beratender Beistand assistierten der Ausbilder Jean-Marie NEIERS und der LCGB-Missionsbeauftragte Jean-Paul BAUDOT. Eine der Schussfolgerungen dieses Weiterbildungsseminar war es, dass schnellstmöglich eine LCGB-Betriebssektion für Saint-Paul Luxembourg gegründet werden sollte.



Assemblée générale constituante de la section d'entreprise Saint-Paul Luxembourg du LCGB

Créer les meilleures possibilités d'accompagnement possibles

Le 10 juin 2013, au eu lieu au Restaurant Cottage à Dudelange l'assemblée générale constituante de la section d'entreprise Saint-Paul Luxembourg du LCGB en présence du Président national du LCGB, Patrick DURY, du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, et du président de la circonscription Sud du LCGB, Fernand SEYLER.

L'assemblée générale a élu, parmi ses participants, un comité de 11 personnes, qui commencera son travail statutaire dans les prochaines semaines. Grâce à cette nouvelle section d'entreprise, les salariés du groupe d'édition Saint-Paul Luxembourg pourront bénéficier d'une assistance syndicale globale. Que ce soit le Wort, Télécran, Libo ou le DNR, toutes les affaires et tous les problèmes du groupe seront traités de manière optimale sur une base syndicale.

Les participants de l'assemblée ont été informés, par ailleurs, par le président de la délégation, Guy PELETIER, et par le chargé de mission du LCGB, Jean-Paul BAUDOT, de la situation sociale et structurelle du groupe médiatique. En guise de conclusion, le président national du LCGB, Patrick DURY, a assuré aux participants et au personnel du groupe Saint-Paul le soutien total du LCGB et la meilleure défense possible de leurs intérêts en ces temps actuels difficiles qui sont marquées par la restructuration de l'entreprise.



Gründende Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion Saint-Paul Luxembourg

Bestmögliche Betreuungsmöglichkeiten schaffen

Am 10. Juni 2013 fand in Düdelingen im Restaurant Cottage die gründende Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion Saint-Paul Luxembourg im Beisein von LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY sowie LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und dem Präsidenten des LCGB-Südbezirks Fernand SEYLER statt.

Die Generalversammlung wählte unter seinen Teilnehmern einen 11-köpfigen Vorstand der in den kommenden Wochen seine statutarische Arbeit angehen wird. Die Gründung dieser neuen Betriebssektion ermöglicht es in Zukunft den Arbeitnehmern der Verlagsgruppe Saint-Paul Luxembourg eine globalere gewerkschaftliche Betreuung anzubieten. Egal ob Wort, Télécran, Libo oder DNR, hier können alle Angelegenheiten und Probleme der Gesellschaft auf gewerkschaftlicher Basis bestens verarbeitet werden.

Die Teilnehmer der Generalversammlung wurden ausserdem vom Delegationspräsidenten Guy PELETIER und vom LCGB-Missionsbeauftragten Jean-Paul BAUDOT über die soziale und strukturelle Lage der Mediengruppe informiert. Abschliessend versicherte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY den Anwesenden sowie allen Saint-Paul Mitarbeitern die volle Unterstützung des LCGB und eine bestmögliche Vertretung ihrer Interessen in diesen schwierigen Zeiten, die von der Umstrukturierung der Gesellschaft geprägt sind.

**Marcel GOEREND**

Secrétaire général adjoint
P&T
mgoerend@lcgb.lu

Section d'entreprise P&T du LCGB

Assemblée générale 2013

Le 18 juin 2013 a eu lieu à la cantine des P&T à la Cloche d'Or l'assemblée générale annuelle de la section d'entreprise P&T du LCGB. Une cinquantaine de délégués et militants ont participé à cette assemblée.

LCGB-Betriebssektion P&T

Generalversammlung 2013

Am 18. Juni 2013 fand in der Postkantine auf Cloche d'Or die alljährliche Generalversammlung der LCGB-Betriebssektion P&T statt. Rund fünfzig Delegierte und Militanten haben an dieser Generalversammlung teilgenommen.

**Céline CONTER**

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

Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM)

Distribution de roses 2013

Depuis des années, la délégation et l'équipe d'entreprise du LCGB auprès du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) organisent l'action « Blummeverdeelung » (distribution des roses), une action qui est devenue une belle tradition et qui est toujours organisée avant le 1er mai pour remercier les salariés pour leur engagement au quotidien.

Le 29 avril 2013, la distribution des roses a eu lieu dans les hôpitaux de Dudelange et de Niederkorn. Le 30 avril 2013, le tour a été fait à l'hôpital à Esch/Alzette.

Blummeverdeelung 2013

Seit vielen Jahren organisiert die Delegation und die Betriebssektion des LCGB im Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) die Aktion "Blummeverdeelung". Diese Aktion ist eine wundervolle Tradition und findet immer vor dem 1. Mai statt. Sie hat zum Ziel den Arbeitnehmern für ihren täglichen Einsatz zu danken.

Am 29. April 2013 fand die diesjährige Verteilung von Rosen in den Krankenhäusern in Düdelingen und in Niederkorn statt. Am 30. April 2013 erfolgte die Verteilung im Krankenhaus in Esch/Alzette.



Dudelange



Niederkorn



Esch-sur-Alzette

Hospice de Hamm

Entrevue avec la direction et le conseil d'administration

Le 6 mai 2013, une délégation du LCGB composée de la secrétaire syndicale Céline CONTER et des représentants du personnel Monia HALLER, Claude FABECK et Mylène DOSTERT, a rencontré Henri GRETHEREN, président du conseil d'administration des Hospices de Hamm et du Pfaffenthal, et Patricia HELBACH, chargée de direction de l'Hospice de Hamm.

A l'ordre du jour était avant tout la problématique du manque de personnel entraînant un taux des congés de maladie en croissance ainsi qu'une insatisfaction générale auprès du personnel.

Les discussions ont été menées dans un esprit constructif et les interlocuteurs ont pu détecter quelques pistes en vue d'améliorer l'organisation de la répartition de travail et la motivation des salariés de l'Hospice de Hamm.

Hospiz Hamm

Unterredung mit der Direktion und dem Verwaltungsrat

Am 6. Mai 2013 traf eine Delegation des LCGB, die aus der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und den Personalvertretern Monia HALLER, Claude FABECK und Mylène DOSTERT bestand, Henri GRETHEREN, Vorsitzender des Verwaltungsrates der beiden Hospize Hamm und Pfaffenthal, sowie Patricia HELBACH, Direktionsbeauftragte des Hospizes Hamm.

Auf der Tagesordnung stand vor allem das Problem des Personalmangels, das zu einem Anstieg der Krankheitstage sowie zu einer allgemeinen Unzufriedenheit des Personals geführt hat.

Die Diskussionen wurden in einem konstruktiven Geiste geführt. Die Gesprächsteilnehmer konnten einige Möglichkeiten zur Verbesserung der Organisation der Arbeitsverteilung und der Motivation der Arbeitnehmer des Hospizes von Hamm entwickeln.



D.g.à d. / V.l.n.r. : Claude FABECK, Céline CONTER, Henri GRETHEREN, Patricia HELBACH, Monia HALLER, Mylène DOSTERT

Centre Hospitalier de Luxembourg

Nouveau délégué permanent du LCGB

Après 24 ans de service au Centre Hospitalier de Luxembourg (CHL), Christian ARDILLAC part en préretraite. Il était non seulement délégué permanent du LCGB, mais également vice-président de la fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif ainsi que membre du comité central du LCGB.

La délégation du personnel et toute l'équipe du LCGB remercient Christian pour son engagement dans la vie syndicale. Nous souhaitons à notre collègue une bonne retraite bien méritée et beaucoup de temps pour se dédier à ses loisirs.

Pierre KIRPACH, responsable du service laboratoire, a repris le 1^{er} juillet 2013 le mandat de délégué permanent du LCGB. Nous lui souhaitons bonne chance dans sa nouvelle mission.

Neuer freigestellter Delegierter des LCGB

Nach 24 Jahren Dienst im Centre Hospitalier de Luxembourg (CHL), geht Christian ARDILLAC nun in Frührente. Er war nicht nur freigestellter Delegierter des LCGB, sondern auch Vizepräsident des Facherbandes LCGB-Gesundheit, Pflege und sozioedukative Berufe sowie Mitglied des LCGB-Zentralkomitees. Die Personalvertretung und das gesamte Team des LCGB danken Christian für sein Engagement in der Gewerkschaft. Wir wünschen unserem Kollegen einen wohlverdienten Ruhestand und viel Zeit, sich seinen Freizeitbeschäftigungen zu widmen.

Pierre KIRPACH, Leiter des Labors, hat am 1. Juli 2013 den Posten als freigestellter Delegierter des LCGB übernommen. Wir wünschen ihm viel Glück in seiner neuen Mission.



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

Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique (CHNP)

Réunion de travail avec le délégué et les militants du LCGB

Le 21 mai 2013 a eu lieu à Ettelbrück une réunion de travail entre la secrétaire syndicale Céline CONTER et l'équipe d'entreprise du LCGB auprès du CHNP. Les préparations pour les élections sociales de novembre 2013 ont été le thème principal abordé au cours de cette réunion. Ont participé à cette réunion le délégué du personnel Conny SCHLEIJPEN et les militants Daniel JAKOBY, Antonio DA SOUSA et Ana DOS REIS.

Arbeitssitzung mit dem Personalvertreter und den Militanten des LCGB

Am 21. Mai 2013 fand in Ettelbrück ein Arbeitstreffen zwischen der LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und der LCGB- Betriebsmannschaft im CHNP statt. Hauptthema dieser Sitzung waren die Vorbereitungen für die Sozialwahlen im November 2013. Am Treffen nahmen der Personalvertreter Conny SCHLEIJPEN und die Militanten Daniel JAKOBY, Antonio DA SOUSA und Ana DOS REIS teil.



D.g.à d. / V.l.n.r : Daniel JAKOBY, Antonio DA SOUSA, Céline CONTER, Conny SCHLEIJPEN, Ana DOS REIS

Institut national de chirurgie cardiaque et de cardiologie interventionnelle (INCCI)

Réunion de travail avec la délégation

Le 21 mai 2013 a eu lieu une réunion de travail entre la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER et la délégation du personnel auprès de l'INCCI. Les thèmes abordés au cours de cette réunion ont été avant tout les préparations pour les élections sociales de novembre 2013. Ont participé à cette réunion les délégués Malou MOMPÉR, Reinhard BOUHS, Silvia DA SILVA et Karine MARIAZZI.

Nationales Institut für Herzchirurgie und Interventionelle Kardiologie (INCCI)

Arbeitssitzung mit der Personalvertretung

Am 21. Mai 2013 fand ein Arbeitstreffen zwischen der LCGB-Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und der Personalvertretung des INCCI statt. Die Themen dieser Sitzung étaient vor allem die Vorbereitungen für die Sozialwahlen im November 2013. Am Treffen nahmen die Personalvertreter Malou MOMPÉR, Reinhard BOUHS, Silvia DA SILVA und Karine MARIAZZI teil.



D.g.à d. / V.l.n.r : Reinhard BOUHS, Silvia PINTO DA SILVA, Jörg REIS, Malou MOMPÉR, Karine MARIAZZI

Secteur hospitalier luxembourgeois

Formation sur le thème « Prévention du burnout » des délégués et des militants du LCGB

Le 15 mai 2013, quelques délégués et militants des hôpitaux CHL, INCCI, CHK et de la Clinique St. Marie ont participé à la formation sur la prévention du burnout.

Sous l'animation du coach systématique Alain WOLFF, les participants ont pu découvrir le sujet en analysant les symptômes, les caractéristiques physiques et psychiques, les origines et les causes, ainsi que les mesures applicables relatives à la prévention.

La journée a remporté un franc succès puisqu'elle a permis de sensibiliser les participants à la problématique.

Luxemburger Krankenhaussektor

Weiterbildungsseminar zum Thema „Burnout-Prävention“ für die Personalvertreter und die Militanten des LCGB

Am 15. Mai 2013 nahmen einige Personalvertreter und Militanten der Krankenhäuser CHL, INCCI, CHK und Clinique St. Marie an einem Weiterbildungsseminar rund um die Prävention von Burnout teil.

Unter der Leitung des systemischen Coachs Alain WOLFF haben die Teilnehmer das Thema entdeckt, indem sie die Symptome, die physischen und psychischen Eigenschaften, die Ursprünge und die Ursachen von Burnout sowie die verschiedenen Präventionsmaßnahmen analysierten.

Das Seminar war ein voller Erfolg, da es ermöglichte, die Teilnehmer im Hinblick auf diese Problematik zu sensibilisieren.



Co-labor

Renouvellement de la convention collective

Le 11 juin 2013, le LCGB, en tant que syndicat majoritaire et porte-parole des salariés concernés, et l'OGBL ont renouvelé la convention collective de travail pour les salariés de la société Co-labor. Co-labor est une entreprise active dans le secteur de l'inclusion professionnelle et sociale et emploie environ 150 personnes.

La nouvelle convention est conclue pour une durée de 3 ans et entre en vigueur le 1er juillet 2013.

La principale nouveauté de la convention collective est l'introduction d'un modèle de crédit d'heures en vue de la compensation par temps libre des heures supplémentaires.

Les négociations pour cette nouvelle convention collective se sont déroulées dans une atmosphère de respect mutuel et dans le souci de trouver un accord qui permet de sauvegarder, voire même d'améliorer les conditions actuelles de travail des salariés.



Jill GRAS
Socio-éducatif
jgras@lcgb.lu

Home pour personnes âgées Grevenmacher Le LCGB a installé un support de brochures d'information

Le 22 mai 2013 a eu lieu une réunion de délégation du personnel auprès du home pour personnes âgées (HPPA) à Grevenmacher. Ont participé à cette réunion les délégués Colette HEINISCH et Markus BERMES ainsi que l'assistante syndicale Jill GRAS.

Les élections sociales de novembre 2013 étaient un sujet de discussion parmi d'autres. Le LCGB a installé un support de brochures d'information au HPPA à Grevenmacher pour que la transmission des informations concernant, entre autres, le droit du travail ou encore la déclaration d'impôts soit plus efficace.

Seniorenheim Grevenmacher

Der LCGB hat einen Stand für Informationsmaterial eingerichtet

Am 22. Mai 2013 fand eine Sitzung der Personaldelegation im Seniorenheim (HPPA) in Grevenmacher statt. An dieser Sitzung nahmen die Delegierten Colette HEINISCH und Markus BERMES sowie die Gewerkschaftsassistentin Jill GRAS teil.

Die Sozialwahlen im November 2013 war nur eines der Diskussionsthemen. Der LCGB hat einen Stand für Informationsmaterial im HPPA in Grevenmacher eingerichtet, damit Informationen rund um das Arbeitsrecht oder die Steuererklärungen einfacher übermittelt werden können.



D.g.à d. / V.l.n.r.: Colette HEINISCH, Markus BERMES, Jill GRAS

Socio-éducatif

Réunion de travail avec Tania ZIMMER, vice-présidente de la délégation de la fondation Stëftung Hëllef Doheem

Le 17 mai 2013, l'assistante syndicale Jill GRAS et le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL ont rencontré Tania ZIMMER, déléguée du LCGB auprès de la fondation Hëllef Doheem afin de discuter sur un renforcement de la présence syndicale au sein de l'entreprise. Pour le mois à venir, des visites régulières ainsi que des distributions de brochures seront organisées dans les différents centres de la fondation.

Sozio-edukative Berufe

Arbeitssitzung mit Tania ZIMMER, Vizepräsidentin der Personalvertre- tung der Stiftung Hëllef Doheem

Am 17. Mai 2013 haben Gewerkschaftsassistentin Jill GRAS und LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL sich mit Tania ZIMMER, LCGB-Personalvertreterin der Stiftung Hëllef Doheem, zwecks Diskussion über eine Verstärkung der gewerkschaftlichen Präsenz im Unternehmen. In den kommenden Monaten wird den Häusern der Stiftung regelmäßig Besuch abgestattet und es werden auch Broschüren verteilt.



UBS Fund Services Luxembourg S.A.

Echec des négociations pour le plan social

La direction du groupe UBS a décidé de délocaliser une partie de ses activités administratives de suivi des fonds de UBS Fund Services Luxembourg S.A. vers la firme indienne Mahindra Satyam afin de réduire ses coûts et de se libérer de toute dépendance opérationnelle vis-à-vis de ses salariés qualifiés.

Les négociations du plan social ont débuté le 2 mai 2013 et se sont terminées le 16 mai 2013 par un échec.

UBS Fund Services Luxembourg veut retenir les 33 salariés impactés par le plan social jusqu'au 28 février 2014 afin qu'ils assument le risque opérationnel et forment les salariés de Mahindra Satyam. Leur emploi perdurera quelques mois dans des conditions éprouvantes. Dix salariés retrouveront peut-être un emploi auprès d'UBS ou de Mahindra Satyam.

La direction de UBS Fund Services Luxembourg veut faire de ce plan social un plan de rétention de son personnel, à moindre coût, ce qui est inacceptable pour les syndicats et les représentants du personnel.

Les négociations se sont poursuivies devant l'Office National de Conciliation. Le LCGB-SESF souhaitait qu'un accord puisse encore être conclu pour sécuriser au mieux les 23 salariés qui seront licenciés. La procédure de conciliation s'est soldée par un échec.



Vincent JACQUET

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



Patrick MICHELET

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



**Alain RASSEL**

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

**Paul DE ARAUJO**

Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB
pdearaujo@lcgb.lu

AIDA-Aide et Assistance asbl



Remboursements en médecine complémentaire

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

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

Qu'est-ce que nous remboursons?

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

Combien remboursons-nous?

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

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

Qui est assuré?

Chaque affilié individuel du LCGB, payant la cotisation de 17,63 €, **et sa famille**.

Comment demander un remboursement?

Après avoir inscrit le nom de l'affilié, sa relation bancaire et le numéro de matricule nationale de la sécurité sociale (ou au moins la date de naissance) au dos de l'original de la facture, il vous suffit d'envoyer **cette facture avec une preuve de paiement** (acquittement, etc.) à l'adresse suivante:

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

Quand serez-vous remboursé?

Les remboursements se feront trimestriellement, c'est à dire qu'AIDA concentrera toutes les demandes pendant un trimestre et remboursera dans les **15 jours suivant la fin du trimestre**.

AIDA-Aide et Assistance asbl

Rückerstattungen im Bereich der Komplementarmedizin

CONTACT

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

Um seinen Mitgliedern eine zusätzliche qualitativ hochwertige Dienstleistung zu bieten, hat der LCGB sich **seit dem 1. September 2012 dem Pilotprojekt in Komplementarmedizin der AIDA** angeschlossen, welches **verschiedene Leistungen, die nicht von der Krankenversicherung übernommen werden, zurückerstattet**.

Die folgenden Bedingungen des Piloprojekts sind gültig bis Ende 2013 und können gegebenenfalls im kommenden Jahr überarbeitet werden.

Was erstatten wir zurück?

Derzeit erstatten wir Ihnen einen Teil der entstandenen Behandlungs- / Beratungskosten von in Luxemburg anerkannten **Osteopathen, Chiropraktikern und Ernährungsberatern**.

Wie viel erstatten wir?

Die Rückerstattung beträgt normalerweise **pro Konsultation 50 % des Rechnungsbetrags bis zu einem Maximum von 30 €**.

Die Anzahl der erstatteten Rechnungsbeträge ist auf **maximal 4 pro Haushalt und Trimester begrenzt**.

Wer ist versichert?

Jedes Mitglied des LCGB, das den Beitrag von 17,63 € bezahlt, **und seine Familie**.

Wie ist die Rückerstattung zu beantragen?

Nachdem Sie auf der Rückseite des Originals Ihrer Rechnung folgende Daten angegeben haben: **Name des Mitglieds, Bankdaten, und Sozialversicherungsnummer (oder wenigstens das Geburtsdatum)**, müssen Sie lediglich **diese Rechnung sowie den Zahlungsbeleg** an folgende Adresse senden:

AIDA
Aktion Komplementarmedizin
B.P. 1813
L-1018 Luxembourg

Wann erfolgt die Rückerstattung?

Die Rückerstattungen erfolgen trimestriell, d.h. AIDA sammelt alle Anfragen während einem Trimester und erstattet den jeweiligen Betrag **15 Tage nach Ende des Trimesters**.

Réunion de travail entre le LCGB INFO-CENTER et le président de la section portugaise du LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO

Le 10 mai 2013, Reinaldo CAMPLOARGO s'est réunit avec une délégation du service INFO-CENTER du LCGB afin de discuter sur le moyens de collaboration dans le futur, entre la nouvelle section portugaise du LCGB et les bureaux INFO-CENTER.

Suite au succès de la publication de la brochure INFO-CENTER « Paramètres sociaux » en langue portugaise, la section portugaise du LCGB est notamment intéressé à organiser d'autres actions communes.



Maria MENDES

Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu

Arbeitssitzung zwischen den Verantwortlichen des LCGB INFO-CENTER und des Präsidenten der portugiesischen Sektion des LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO

Am 10. Mai 2013 traf Reinaldo CAMPOLARGO sich mit den Verantwortlichen des INFO-CENTER-Dienstes des LCGB zwecks Diskussion über zukünftige mögliche Zusammenarbeiten zwischen der neugegründeten portugiesischen Sektion des LCGB und den INFO-CENTER Büros.

Im Anschluss an den Erfolg der portugiesischen Fassung der INFO-CENTER-Broschüre „Soziale Parameter“ in portugiesischer Sprache, ist die portugiesische Sektion des LCGB vor allem daran interessiert weitere gemeinsame Aktion zu planen.

Reunião de trabalho entre o LCGB INFO-CENTER e o presidente da Secção Portuguesa do LCGB, Reinaldo Campolargo

No dia 10 de Maio de 2013, Reinaldo CAMPLOARGO reuniu-se com uma delegação do serviço INFO-CENTER do LCGB para discussão sobre as formas de colaboração futura, entre a nova Secção Portuguesa do LCGB e os escritórios INFO-CENTER.

Após o sucesso da publicação da brochura INFO-CENTER “Pârametros Sociais” em língua portuguesa, a Secção Portuguesa do LCGB está particularmente interessada na organização de outras ações conjuntas.



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:

J'ai été licencié par mon employeur. Aucun motif n'a été mentionné. Que puis-je faire ?

Réponse:

Vous avez un mois à partir de la date de la notification du licenciement pour envoyer une demande de motifs à votre employeur. Celui-ci aura un mois pour vous répondre, faute de quoi le licenciement sera automatiquement considéré comme abusif.

Question:

J'ai été en maladie de décembre 2012 à début avril 2013. Puis-je encore prétendre à mon congé de l'année passée ?

Réponse:

Oui. Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) du 20 janvier 2009 a décidé que la maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report (au Luxembourg, il s'agit du 31 mars de chaque année), mais même au-delà si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report. Les juges nationaux font désormais application de cette jurisprudence (N°826/2009).

Question:

Cela fait 5 jours que je travaille auprès de mon nouvel employeur. J'ai trouvé un emploi avec de meilleures conditions de travail. Est-ce possible de résilier mon contrat de travail et si oui comment ?

Réponse:

Dans ce cas précis, la seule façon de pouvoir résilier le contrat de travail est une résiliation en commun accord entre le salarié et son employeur.

Question:

Qu'est-ce qu'un CV ?

Réponse:

Le curriculum vitæ (CV) est un document détaillant le parcours et autres compétences acquises d'un individu. Il s'agit en général du parcours scolaire et / ou professionnel qui fait état des compétences d'un candidat dans un poste à pourvoir.

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:

Ich wurde von meinem Arbeitgeber entlassen. Mir wurde jedoch kein Kündigungsgrund genannt. Was kann ich tun?

Antwort:

Innerhalb eines Monats ab dem Datum des Kündigungsschreibens müssen Sie Ihren Arbeitgeber schriftlich um die Mitteilung des Kündigungsgrundes ersuchen. Der Arbeitgeber hat einen Monat Zeit zum antworten. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Entlassung von vornherein als gesetzeswidrig.

Frage:

Ich war von Dezember 2012 bis Anfang April 2013 krank. Habe ich dennoch Anspruch auf meinen Urlaub vom letzten Jahr?

Antwort:

Ja. Laut einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGh) vom 20. Januar 2009 stellt Krankheit einen Grund für die Verschiebung des Urlaubs des laufenden Jahres nicht nur bis zum Ende des Vertagungszeitraumes (in Luxemburg ist dies der 31. März eines jeden Jahres) dar, sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, seinen Urlaub noch vor Ende des Übertragungszeitraums zu nehmen. Die nationalen Richter wenden diese Rechtsprechung (Nr. 826/2009) an.

Frage:

Seit nunmehr fünf Tagen bin ich bei einem neuen Arbeitgeber beschäftigt. Ich habe jedoch eine Stelle mit besseren Arbeitsbedingungen gefunden. Darf ich mein Arbeitsverhältnis auflösen? Wenn ja, wie gehe ich dabei vor?

Antwort:

In diesem Fall bleibt Ihnen als einzige Möglichkeit eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Frage:

Was ist ein Lebenslauf?

Antwort:

Der Lebenslauf (Curriculum Vitae) ist ein Schriftstück, in dem im Falle einer Bewerbung die Laufbahn und sonstige Fähigkeiten und Kenntnisse des Bewerbers dargelegt werden. Es handelt sich hier in der Regel, um eine Auflistung der schulischen bzw. beruflichen Laufbahn des Bewerbers und seinen dabei erworbenen Kompetenzen.



Vincent JACQUET
Secrétaire général adjoint
Relations Internationales
vjacquet@lcgb.lu



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



Iris FREMGEN
Deutsche Grenzgänger
ifremgen@lcgb.lu

Dossier des bourses d'études

La Cour Européenne remet en cause la position du Gouvernement sur les aides financières pour études supérieures

Le 20 juin 2013, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu son jugement dans l'affaire des aides financières pour études supérieures.

Ce jugement confirme de façon claire et nette, la position défendue par le LCGB depuis juin 2010 qui considère que cette loi crée un traitement non équitable entre les travailleurs résidents et frontaliers.

Le LCGB a introduit pour ses membres plusieurs centaines de recours devant le Tribunal administratif de Luxembourg. Ces recours, qui avaient été mis en suspens, vont à présent pouvoir être tranchés sur base de l'arrêt de la CJUE (réponse à la question préjudiciale posée par le Tribunal administratif).

Les 3 principaux éléments de l'arrêt sont les suivants :

1. L'aide financière est un avantage social

Dans son arrêt de ce jour, la CJUE rappelle qu'une aide financière pour des études supérieures d'un enfant à charge d'un travailleur migrant ou frontalier constitue bien un avantage social et doit lui être accordée dans les mêmes conditions qu'un travailleur national. Même si l'avantage social est accordé directement à l'enfant du travailleur, celui-ci peut se prévaloir d'une égalité de traitement.

2. La condition de résidence constitue une discrimination indirecte

La CJUE constate ensuite que la condition de résidence imposée par la réglementation luxembourgeoise constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui risque de jouer principalement au détriment des non-résidents. La Cour souligne qu'une telle discrimination ne peut pas être justifiée par des considérations d'ordre budgétaire.

3. L'objectif de la loi en question ne peut pas justifier une telle discrimination

La Cour confirme que la réglementation luxembourgeoise en question va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par le législateur qui est de promouvoir la poursuite d'études supérieures et d'augmenter de manière significative la proportion des résidents titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La CJUE estime en effet qu'un étudiant non-résident peut également avoir un rattachement suffisant au Grand-Duché permettant de conclure à l'existence d'une probabilité raisonnable de le voir s'y installer et se mettre à disposition du marché du travail de cet Etat membre. Tel est particulièrement le cas lorsque l'étudiant réside dans un Etat membre frontalier.

La Cour indique également que pour éviter un « tourisme des bourses d'études », l'octroi de l'aide financière pourrait être subordonné à la condition que le parent ait travaillé au Luxembourg pendant une période minimale déterminée. Afin d'éviter les cumuls d'aides accordées avec l'Etat de résidence, la Cour préconise également la mise en place d'un système de calcul différentiel (comme cela existe pour les allocations familiales).

Le LCGB avait rendu le Gouvernement attentif à maintes reprises quant au principe de l'inégalité de traitement qui était instauré par cette loi. Le Gouvernement a toutefois choisi d'ignorer les mises en garde du LCGB. A présent, suite à cet arrêt, le Gouvernement porte toute la responsabilité des conséquences de cette affaire et n'a pas d'autre choix que de revoir rapidement sa position afin de garantir à la fois le maintien du système d'aides financières actuel et d'autre part le respect d'un traitement équitable de tous les salariés, résidents ou non.

Le LCGB va poursuivre ses démarches et initiatives en ce sens.

Dossier Studienbeihilfen

Der Europäische Gerichtshof stellt die Haltung der Regierung zu den Studienbeihilfen in Frage

Am 20. Juni 2013 fällte der Europäische Gerichtshof (EuGH) sein Urteil in der Angelegenheit der Studienbeihilfen.

Dieses Urteil bestätigt klar und deutlich den Standpunkt, den der LCGB seit Juni 2010 vertritt und laut dem das betreffende Gesetz zu einer Ungleichbehandlung zwischen ansässigen Arbeitnehmern und Grenzgängern geführt hat.

Der LCGB hat für seine Mitglieder mehrere hundert Einspruchsverfahren beim Luxemburger Verwaltungsgericht eingeleitet. Diese Einsprüche, die auf Eis gelegt wurden, können nunmehr auf der Grundlage des EuGH-Beschlusses beurteilt werden (Antwort auf die präjudizielle Frage, die das Verwaltungsgericht dem EuGH gestellt hatte).

Nachfolgend die drei wichtigsten Punkte des EuGH-Gerichtsbeschlusses:

1. Studienbeihilfen sind eine Sozialleistung.

In seinem Beschluss vom heutigen Tage erinnert das EuGH daran, dass die Studienbeihilfen eines Kindes zu Lasten eines Wanderarbeiters oder Grenzgängers sehr wohl eine Sozialleistung darstellen und zu den gleichen Bedingungen wie für einen im Lande wohnhaften Arbeitnehmer gewährt werden müssen. Auch wenn die Sozialleistung unmittelbar dem Kind des Arbeitnehmers zukommt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Gleichbehandlung.

2. Die Aufenthaltsklausel stellt eine indirekte Diskriminierung dar.

Der EuGH hält ferner fest, dass die von der Luxemburger Gesetzgebung eingeführte Aufenthaltsklausel eine indirekte Diskriminierung auf der Grundlage der Staatsangehörigkeit, die im Wesentlichen auf Kosten der Nichtansässigen geht, darstellt. Das Gericht betont, dass eine derartige Diskriminierung sich nicht mit haushaltstechnischen Erwägungen rechtfertigen lässt.

3. Das Ziel des betreffenden Gesetzes darf eine derartige Diskriminierung nicht zulassen.

Der EuGH bestätigt, dass die besagte Luxemburger Gesetzgebung über das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel hinaus schießt. Dessen Ziel ist nämlich die Förderung von weiterführenden Studien bzw. eine beträchtliche Steigerung der Zahl, der im Lande selbst wohnhaften Inhaber eines akademischen Abschlussdiploms.

Der EuGH vertritt in der Tat den Standpunkt, dass auch ein nicht im Lande wohnhafter Student eine ausreichende Bindung zum Großherzogtum haben kann, so dass man mit Fug und Recht davon ausgehen kann, dass er sich im Großherzogtum niederlässt und sich dort dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Student seinen Wohnsitz in einem Nachbarland, das Mitgliedsstaat der Europäischen Union ist, hat.

Der EuGH weist desweiteren darauf hin, dass zur Vermeidung eines „Studienbeihilfentourismus“ die Gewährung der finanziellen Beihilfe der Bedingung unterworfen werden sollte, dass ein Elternteil des Studenten während eines bestimmten Zeitraumes in Luxemburg beschäftigt gewesen sein muss. Um die Anhäufung der Luxemburger Beihilfe mit Beihilfen des Wohnsitzlandes zu vermeiden, empfiehlt der EuGH die Einrichtung eines Differenzberechnungssystems (wie es bereits im Fall des Kindergeldes besteht).

Der LCGB hatte die Regierung wiederholte Male darauf hingewiesen, dass das betreffende Gesetz zu einer Ungleichbehandlung Vorschub führen würde. Die Regierung hat hingegen die Warnungen und Hinweise des LCGB lieber in den Wind geschlagen. Nach dem heutigen Urteilsspruch trägt die Regierung somit auch die volle Verantwortung für die Folgen dieser Angelegenheit und hat keine andere Wahl als rasch ihren Standpunkt zu ändern, damit zum einen das derzeitige System der Studienbeihilfen aufrechterhalten und zum anderen alle Arbeitnehmer, ob sie im Land wohnen oder nicht, gleich behandelt werden.

Der LCGB wird weitere Schritte und Initiativen in diesem Sinne ergreifen.

Suite à l'arrêt de la CJUE, le LCGB a été reçu le 28 juin 2013 par la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Martine HANSEN pour un échange de vues sur les aides financières pour études supérieures.

Suite à l'intervention du LCGB, il a été décidé de mettre en place un groupe de travail pour préparer la nouvelle loi sur les bourses d'études. Plus d'informations sur l'entrevue du 28 juin 2013 sur Internet aux adresses lcgb.fr ou lcgb.be !



Im Anschluss an das EuGH-Urteil wurde der LCGB am 28. Juni 2013 von Hochschul- und Forschungsministerin Martine HANSEN zwecks Meinungsaustausch über finanzielle Beihilfen für Studien.

Dank dem Einsatz des LCGB, wurde beschlossen eine Arbeitsgruppe für die Vorbereitung des neuen Gesetzes über Studienbeihilfen ins Leben zu rufen. Weiter Informationen rund um die Unterredung vom 28. Juni 2013 finden Sie im Internet unter den Adressen lcgb.de oder lcgb.be !

La politique de mobilité : un élément clé du développement économique

Le vendredi 26 avril 2013, une délégation composée de représentants du LCGB, de la CSC Luxembourg et de la CFDT Lorraine a rencontré Claude WISELER, Ministre du Développement durable et des Infrastructures.

Les trois syndicats ont souhaité avoir un échange avec le Ministre luxembourgeois en ce qui concerne la stratégie générale d'aménagement du territoire et les principaux projets pour les années à venir principalement en ce qui concerne l'extension des zones d'activités économiques, le transport et le logement.

Tous les participants à la réunion sont d'avis que, tenant compte des perspectives importantes de développement et de diversification de l'économie ; et donc de création d'emplois, les évolutions attendues à ce niveau nécessitent d'augmenter sensiblement les capacités des transports publics et de proposer une offre de transport intégrée et multimodale.

Le Ministre a insisté sur le fait que l'augmentation des capacités de transport par le rail (au départ et vers les pays frontaliers) mais aussi la création de nouvelles gares autour de Luxembourg-ville, seront des éléments déterminants pour le futur. Ceci devra être combiné à une politique de mobilité assurant une distribution fine dans la Ville de Luxembourg (projet du tram) et dans sa périphérie (bus) où sont localisées des zones d'activités en croissance.

Les syndicats rejoignent le Ministre sur le constat que les politiques de mobilité ne peuvent pas s'arrêter aux frontières si elles veulent être efficaces. La dimension « Grande-Région » doit en effet être intégrée dans les planifications nationales afin de parvenir à des complémentarités.

Les trois syndicats poursuivront d'ailleurs leurs démarches dans les pays voisins pour faire avancer les revendications en ce qui concerne l'amélioration de l'offre de transport mais aussi la tarification transfrontalière. En effet, tant que ce problème important de surcoût du billet ne sera pas réglé (surtout du côté belge), les initiatives visant à inciter les salariés frontaliers à utiliser le train n'auront que peu de succès.

Les participants ont également fait un état des lieux des projets et dossiers en cours en matière d'amélioration de la mobilité.



Die Verkehrspolitik: ein Schlüsselfaktor der wirtschaftlichen Entwicklung

Am 26. April 2013 traf eine Delegation aus Vertretern der Gewerkschaften LCGB, CSC Luxembourg sowie CFDT Lothringen den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur Claude WISELER.

Die drei Gewerkschaften hatten es sich zum Ziel gesetzt, einen Austausch mit dem Luxemburger Minister über die allgemeine Strategie der Raumplanung und über die Großprojekte der kommenden Jahre, allen voran die Erweiterung der Industrie- und Gewerbebezonen sowie den Verkehr und das Wohnungswesen, zu führen.

Alle Sitzungsteilnehmer sind der Meinung, dass in Anbetracht des bedeutenden Potentials für die Entwicklung und Diversifizierung der Wirtschaft und somit der Schaffung von Arbeitsplätzen die erhofften Entwicklung einer beträchtlichen Steigerung der Kapazitäten des öffentlichen Verkehrs sowie eines integrierten und multimodalen Verkehrsangebotes bedürfen.

Der Minister hob hervor, dass die Steigerung der Beförderungskapazitäten über die Schiene (zu und aus den Nachbarländern) und auch die Schaffung neuer Bahnhöfe rund um die Stadt Luxemburg entscheidende Faktoren für die Zukunft sein werden. Dies muss verbunden werden mit einer Verkehrspolitik, damit eine Feinverteilung in der Stadt Luxemburg (Stadtbahuprojekt) und deren Peripherie (Bus), wo sich die waschenden Industrie- und Gewerbebezonen befinden, garantiert werden kann.

Die Gewerkschaften sind mit dem Minister einverstanden, dass die Verkehrspolitik nicht an den Landesgrenzen aufhören darf, wenn sie effizient sein soll. Die Dimension „Großregion“ muss in der Tat fester Bestandteil der Landesplanungen werden, damit es zu gegenseitigen Ergänzungen kommt.

Die drei Gewerkschaften werden übrigens ihre Schritte in den Nachbarländern fortsetzen, um ihre Forderungen nach einer Verbesserung des verkehrstechnischen Angebotes sowie auch nach der grenzüberschreitenden Tarifregelung durchzusetzen. Solange das große Problem der hohen Fahrscheinkosten nicht gelöst ist (vor allem in Belgien), werden Initiativen, welche die Grenzgänger dazu bewegen sollen, auf die Bahn umzusteigen, kaum Erfolg haben.

Die Teilnehmer haben des Weiteren eine Bestandsaufnahme der laufenden Projekte und Pläne in Sachen verbesserte Mobilität gemacht.

Frontaliers belges

Journée de formation sur la législation en matière de sécurité sociale



Les 12 et 13 juin 2013, a eu lieu au CEFOS à Remich une journée de formation intitulée « Je suis frontalier belge et je travaille au Luxembourg ».

Lors de ces deux journées de formation, les délégués et militants du LCGB présents ont pu acquérir des connaissances de base sur la législation luxembourgeoise en matière de sécurité sociale et ils pourront désormais renseigner leurs collègues de travail belges sur leurs droits.

Belgische Grenzgänger

Weiterbildungsseminar über die aktuelle Gesetzgebung zur Sozialversicherung

Am 12. und 13. Juni 2013 fand im CEFOS in Remich ein Weiterbildungsseminar zum Thema „Ich bin belgischer Grenzgänger und arbeite in Luxemburg“.

Im Laufe der beiden Weiterbildungstage haben die anwesenden Delegierten und Militanten des LCGB Grundkenntnisse über die aktuelle Gesetzgebung zur Sozialversicherung in Luxemburg aneignen und können nun ihre belgischen Arbeitskollegen über ihre Rechte informieren.



Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT-Lorraine



Réunion de travail entre les directions du LCGB et de la CFDT-Lorraine



Le 4 juin 2013, la direction du LCGB a rencontré la direction de la CFDT-Lorraine à Nancy pour une réunion de travail commune organisée dans le cadre de l'Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT-Lorraine qui fut créée en novembre 2012 pour défendre les intérêts collectifs des travailleurs lorrains salariés au Luxembourg et pour mener à ce niveau toute initiative de coopération syndicale entre le LCGB et la CFDT-Lorraine.

Après un tour de table sur la situation économique et sociale au Luxembourg et en Lorraine, il a été discuté sur des actions de coopération concrètes entre LCGB et CFDT-Lorraine. Les interlocuteurs ont tout d'abord tiré un premier bilan positif de leur prestation complémentaire santé « Harmonie Transfrontaliers » qui propose aux salariés frontaliers français affiliés au LCGB ou à la CFDT Lorraine une couverture santé de groupe auprès de Préviadiès – Harmonie Mutuelles. En outre, il a été discuté sur des moyens de coopération au niveau des consultations en droit du travail et en droit social.



Coopération entre le LCGB et la CFDT-Lorraine

Des valeurs et une conception du syndicalisme partagées

Pourquoi la CFDT-Lorraine a-t-elle fait le choix de renforcer les liens de proximité avec le LCGB ?

Nos deux organisations portent les mêmes valeurs fortes qui nous font que nous mettons l'Homme et son émancipation au cœur de notre engagement. Nous partageons aussi la même conception du syndicalisme : une action ancrée dans le réel et qui vise à le changer concrètement par la négociation, le contrat et la réforme. La qualité de nos propositions est – au même titre que la mobilisation – un élément du rapport de force.

Au-delà de la fonction classique du syndicalisme d'appui aux adhérents dans leur quotidien pour défendre et faire respecter leurs droits, leur emploi et les conditions dans lesquelles ils l'exercent, nous avons aussi un rôle à jouer dans la transformation de la société. Nous le faisons à partir de la légitimité qui est la nôtre : le travail. Tous les jours, dans les entreprises et les services, nous déclinons nos valeurs d'émancipation :

- En donnant des éléments de lecture du réel (plutôt qu'en renvoyant les salariés à un hypothétique « grand soir »...) pour leur permettre de se repérer dans le monde dur et violent de sociétés en crises. Ils peuvent ainsi se forger leur propre opinion plutôt que de succomber aux analystes simplistes des démagogues et populistes de tous poils et à la tentation du rejet de l'autre,
- En étant à leur écoute et en apportant des éléments de réponses collectives à leurs attentes individuelles, en obtenant des résultats au cœur desquels nous plaçons les exigences d'équité et de solidarité. C'est le sens de l'Accord national signé par la CFDT sur la sécurisation de l'emploi, qui, même en période difficile, apporte des droits nouveaux aux salariés.

Surtout, nous avons l'ambition d'être des acteurs engagés et autonomes des transformations et non pas des commentateurs sportifs de ce qui se passe autour de nous... L'engagement est beaucoup plus exigeant que la posture et la seule dénonciation : nos militants – de part et d'autre de la frontière - le savent bien, eux dont c'est le quotidien. De plus en plus, les salariés valident cette stratégie : en Lorraine, la nouvelle mesure de la représentativité (qui a consisté pendant quatre ans à compiler tous les résultats d'élections aux comités d'entreprises) nous place en tête avec 29,15% des suffrages à 3,36 points devant la CGT, à 4,48 si l'on prend en compte la fonction publique.

Nous partageons aussi le même refus du fatalisme. Notre rôle n'est pas seulement de faire le constat des dégâts de la crise et des mutations, il est aussi de se saisir des leviers qui sont les nôtres pour redonner espoir en l'avenir, redonner espoir dans le collectif et la parole publique. C'est le travail que nous menons en Lorraine sur la sécurisation des parcours et les transitions professionnelles, le sens aussi des propositions de développement économique et social que la CFDT vient de faire à l'occasion du Pacte 2014-2016 pour la Lorraine qui devrait être annoncé par le Président de la République.

C'est au nom de la même vision de l'Europe que nous avons agi ensemble pour dire que la rigueur ne pouvait être la seule réponse apportée aux citoyens et qu'au contraire, elle aggravait les choses. Avec le LCGB et la CSC Belge, nous portons aussi en commun la même conception de la Grande région et nous avons pesé ensemble – au sein de la plateforme syndicale de la Grande région – pour que le syndicalisme soit reconnu comme un interlocuteur à part entière par les politiques.

C'est parce que nous sommes en phase avec le LCGB sur ces approches que nos liens se renforcent, très concrètement avec la mise en place d'une association de coopération LCGB-CFDT dont le but est de garantir une couverture mutuelle à nos adhérents.

Nous souhaitons de tout cœur que les salariés luxembourgeois, au travers des élections sociales, fassent, en votant pour le LCGB, le choix d'un syndicalisme responsable et engagé, un syndicalisme qui les fait gagner. Tous nos vœux vous accompagnent.



Alain GATTI

Secrétaire général de la CFDT-Lorraine
a.gatti@lorraine.cfdt.fr

Entrevue entre la CGJL et le Ministre du Travail

Quel avenir professionnel pour les jeunes salariés de demain?

Le 13 mai 2013 des représentants de différentes organisations de jeunesse, membres de la Conférence générale de la jeunesse du Luxembourg (CGJL), dont le LCGJ, la structure jeunes du LCGB, ont rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour lui remettre officiellement leur avis commun concernant l'emploi des jeunes au Luxembourg, intitulé « Schicksal Prekarität : Gemeinsamer Aufruf zum handeln! ».

À cette occasion, les représentants des organisations présentes ont abordé les sujets qui leurs tiennent particulièrement à cœur, notamment l'accès difficile des jeunes à un premier emploi, leurs conditions souvent précaires une fois sur le marché du travail, ou encore la mise en place de la « garantie jeunes », qui viserait à proposer un emploi, une mesure ou une formation aux jeunes, endéans les quatre premiers mois de leur recherche.

Pour réaliser cette « garantie jeunes », le Ministre a expliqué qu'il espérait pouvoir agrandir le service « Emploi des jeunes » de l'ADEM pour améliorer l'encadrement des jeunes demandeurs d'emploi.

De plus, les deux parties ont été d'accord que les jeunes nécessitent plus de soutien pour mieux réussir l'entrée dans la vie de travail et que des futures mesures budgétaires d'austérité devraient être évaluées d'avance quant à leur impact sur la situation des jeunes.

Cet échange souligne la préoccupation commune des acteurs présents à trouver une réponse adéquate aux besoins des salariés de demain.



Mandy NOESEN

LCGJ

mnoesen@lcgb.lu



Gespräch zwischen der CGJL und dem Arbeitsminister

Welche berufliche Zukunft eröffnet sich den jungen Arbeitnehmern?

Am 13. Mai 2013 trafen Vertreter der einzelnen Mitgliedsorganisationen der Luxemburger Jugendkonferenz (CGJL), darunter der LCGJ, die Jugendstruktur des LCGB, Arbeitsminister Nicolas SCHMIT, um ihm offiziell ihren gemeinsamen Standpunkt zur Beschäftigungslage der Jugend in Luxemburg mit dem Titel „Schicksal Prekarität: Gemeinsamer Aufruf zum handeln!“ zu überreichen.

Bei dieser Gelegenheit schnitten die anwesenden Stellvertreter der CGJL-Mitgliederorganisationen Themen an, die ihnen besonders am Herzen liegen, vor allem der schwierige Einstieg der Jugendlichen in die Berufswelt, die häufig unsicheren Arbeitsumstände auf dem Arbeitsmarkt sowie ferner die Einführung einer „Garantie für Jugendliche“, d.h. das Angebot einer Beschäftigung, einer Beschäftigungsmaßnahme oder Ausbildung für Jugendliche innerhalb der vier ersten Monate ihrer Stellensuche.

Bezüglich dieser „Garantie für Jugendliche“ hofft der Arbeitsminister, dass die Abteilung „Jugendbeschäftigung“ des Arbeitsamtes (ADEM) ausgedehnt wird, damit die jungen Arbeitsuchenden noch besser betreut und begleitet werden können.

Beide Parteien waren sich einig, dass die Jugendlichen verstärkt Unterstützung benötigen, um einen größeren Erfolg bei ihrem Einstieg ins Berufsleben zu erfahren, und dass künftig die Auswirkungen aller staatlichen Sparmaßnahmen auf die Situation der Jugendlichen vor ihrer Umsetzung untersucht werden sollten.

Der Austausch brachte ein gemeinsames Anliegen der Gesprächsteilnehmer ans Licht: eine angemessene Lösung für die Bedürfnisse der künftigen Arbeitnehmer zu finden.



Norry PEIFFER
Président LCGB-Retraités

LCGB-Retraités

Première réunion du nouveau comité fédéral

Le nouveau comité de la fédération LCGB-Retraités, élu au congrès du 17 avril 2013, s'est réuni une première fois le 25 avril 2013 à la Centrale du LCGB au Luxembourg. Le point essentiel à l'ordre du jour de cette réunion était la constitution du nouveau bureau exécutif.

Le président Norry PEIFFER ayant déjà été choisi lors du congrès, il restait à pourvoir aux postes des deux vice-présidents, du secrétaire des du trésorier. La composition retenue est la suivante : Jean-Pierre WEINTZEN (1^{er} Vice-Président), Jean MANTZ (2^e Vice-Président), Lucien KLEES (Secrétaire), Anita NICKTS (Trésorière).



Aînés des trois frontières CFDT – CSC - LCGB Assemblée générale du comité de pilotage

Le 13 mai 2013 a eu lieu l'assemblée générale annuelle du comité de pilotage des aînés des trois frontières. Cet organisme qui regroupe des représentants des retraités des syndicats CSC (Belgique), CFDT (France) et LCGB (Luxembourg) est actuellement présidé par Norry PEIFFER, président du LCGB-Retraités.

Après avoir approuvé le rapport d'activités de l'année écoulée, l'assistance a écouté un exposé de Raymond HENCKS, membre du Conseil Économique et Social Européen, au sujet de la construction de logements sociaux dans les différents pays de l'Union européenne. L'excellente présentation a donné lieu à une discussion subséquente fort animée.

L'assemblée s'est terminée sur le verre de l'amitié offert par la CSC Luxembourg.

Rentner aus den drei Nachbarländern Generalversammlung des Lenkungsausschusses

Am 13. Mai 2013 fand die jährliche Generalversammlung des Lenkungsausschusses der Rentner aus den drei Nachbarländern statt. Dieses Organ setzt sich aus den Vertretern der Rentner der Gewerkschaften CSC (Belgien), CFDT (Frankreich) und LCGB (Luxembourg) zusammen. Aktueller Vorsitzender ist Norry PEIFFER, Präsident des LCGB-Rentnerverbandes.

Nach der Verabschiedung des Tätigkeitsberichtes des letzten Jahres hörten die Teilnehmer einen Vortrag von Raymond HENCKS, Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialrates, über den Bau von Sozialwohnungen in den Mitgliedsländern der Europäischen Union. Diesem hervorragenden Vortrag folgte eine sehr rege Diskussion.

Die Versammlung wurde mit einem freundschaftlichen Umtrunk, den die CSC Luxembourg spendiert hatte, abgerundet.



Directive d'exécution sur le détachement des travailleurs

Entrevue des syndicats avec le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT

Le Secrétariat européen commun du LCGB et de l'OGBL a été reçu le 24 mai 2013 par Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail et de l'Emploi, dans le cadre d'une mise au point sur la directive relative à l'exécution sur le détachement des travailleurs.

Le Conseil et le Parlement européen examinent actuellement la proposition de la Commission pour une directive d'exécution sur le détachement des travailleurs, dont l'objectif est de résoudre diverses formes légales, administratives et pratiques bien connues de violation, de contournement des réglementations et de pratiques frauduleuses perpétrées lorsque des travailleurs sont détachés temporairement dans un autre pays. En cas de succès, cette initiative pourrait s'avérer un instrument essentiel dans la lutte contre l'exploitation des travailleurs détachés dans l'Union européenne.

Or, les syndicats constatent avec inquiétude que plusieurs responsables politiques mettent à profit le débat politique sur le détachement pour poursuivre leur objectif de démantèlement des droits des travailleurs.

Les syndicats LCGB et OGBL ont ainsi rappelé que la proposition de directive ne doit pas devenir un instrument servant à réintroduire le principe du pays d'origine sur le marché du travail européen, comme le prévoyait la Directive Bolkestein. Un travailleur détaché temporairement ne doit jamais perdre sa protection reposant sur les conditions de travail du pays d'accueil.

Il a également été question des mesures de prévention et de contrôle : la directive proposée doit fournir une liste ouverte d'instruments de contrôle, afin de pouvoir prévenir, contrôler et lutter contre toutes les formes de fraude sociale. De même, la légitimité des services d'inspection du travail nationaux concernant le contrôle et la gestion de leur marché national du travail ne doit pas être remise en cause; ce domaine doit rester une compétence nationale.

Dans ce contexte, le ministre a annoncé que le badge social d'identification en vue de faciliter les contrôles sur les chantiers sera mis en place au plus tard le 1er septembre 2013.

Les syndicats ont mis en avant la nécessité d'inclure dans la directive un dispositif de responsabilité solidaire en cascade et sans conditions, en vertu duquel le maître d'ouvrage peut être tenu responsable de l'ensemble des sous-traitants et des entreprises internalisées. Proposé par la Commission (art. 12), ce système est néanmoins remis en question par le Conseil et le Parlement européen.

Les syndicats suivront avec attention le résultat des discussions au Conseil et au Parlement européen, et ont convenu de maintenir un échange régulier sur ce dossier avec le Ministre du Travail et de l'Emploi.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Relations Internationales
vjacquet@lcgb.lu

Ausführungsrichtlinie über die Entsendung von Arbeitskräften

Gespräch der Gewerkschaften mit Arbeitsminister Nicolas SCHMIT

Das gemeinsame Europäsekretariat von LCGB und OGBL wurde am 24. Mai 2013 von Arbeitsminister Nicolas SCHMIT im Rahmen einer Bestandsaufnahme der Ausführungsrichtlinie über die Entsendung von Arbeitskräften empfangen.

Der Europarat und das Europaparlament untersuchen zur Zeit den Vorschlag der EU-Kommission für eine Ausführungsrichtlinie über den Entsendung von Arbeitskräften, deren Ziel die Aufhebung verschiedener wohl bekannter legaler, administrativer und praktischer Formen der Verletzung und der Umgebung von Vorschriften und betrügerischer Praktiken, die bei der zeitweiligen Entsendung von Arbeitnehmern in ein anderes Land an den Tag gelegt werden, ist. Ist diese Initiative erfolgreich, könnten sie sich als ein wesentliches Mittel im Kampf gegen die Ausbeutung von Arbeitnehmern, die in der Europäischen Union entsendet werden, herausstellen.

Die Gewerkschaften stellen jedoch besorgt fest, dass mehrere politische Verantwortungsträger die politische Debatte über die Entsendung von Arbeitskräften für den allmählichen Abbau der Rechte der Arbeitnehmer missbrauchen.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben daran erinnert, dass der Richtlinievorschlag nicht zu einem Instrument für die Wiedereinführung des Herkunftslandsgrundsatzes auf dem europäischen Arbeitsmarkt werden darf, wie in der Bolkestein-Richtlinie vorgesehen. Ein zeitweilig entsendeter Arbeitnehmer darf nicht seinen Schutz wegen der Arbeitsbedingungen, die im Aufnahmeland herrschen, einbüßen.

Es war des Weiteren auch von Präventions- und Kontrollmaßnahmen die Rede. Im Richtlinievorschlag muss eine offene Liste von Kontrollinstrumenten enthalten sein, damit die Vermeidung, Kontrolle und Bekämpfung sämtlicher Formen von Sozialbetrug gewährleistet sind. Auch darf die Legitimität der nationalen Arbeitsaufsichtsorgane, die die Kontrolle über den jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt ausüben, nicht in Frage gestellt werden. Dieser Bereich muss Teil der nationalen Befugnisse bleiben.

In dem Kontext teilte der Minister mit, dass ein Badge mit der Sozialversicherungsnummer, der die Kontrollen auf den Baustellen vereinfachen wird, spätestens am 1. September 2013 eingeführt wird.

Die Gewerkschaften heben die notwendige Eingliederung in die Richtlinie einer Klausel der uneingeschränkten, hierarchischen gesamtschuldnerischen Haftung hervor, laut der der Auftraggeber für sämtliche Zulieferer und eigene Auftragnehmer und Subunternehmen haftbar gemacht werden kann. Der dahingehende Vorschlag der Kommission (Art. 12) wird hingegen vom Europarat und vom Europaparlament in Frage gestellt.

Die Gewerkschaften werden aufmerksam das Ergebnis der Debatten im Europarat und im Europaparlament erwarten und vereinbarten in dieser Sache einen regelmäßigen Austausch mit dem Arbeitsminister.

Confédération Européenne des Syndicats (CES)

L'Europe sociale, l'heure de vérité

Le 7 juin 2013, une délégation du Secrétariat Européen Commun du LCGB et de l'OGBL, conduite par le président national du LCGB, Patrick DURY, et le président de l'OGBL, Jean-Claude REDING, et accompagnée de la secrétaire général de la CES, Bernadette SEGOL, a été reçu par le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER et le Ministre des Affaires étrangères Jean Asselborn.

Cette réunion a été organisée dans la perspective du Conseil européen de fin juin 2013. Les échanges ont porté sur la position de la CES sur la dimension sociale de l'Union Européenne et la nécessité d'une Europe sociale plus forte pour les salariés.

En écoutant certains dirigeants de l'UE, on pourrait croire que la crise est pratiquement terminée. Et pourtant rien n'est moins vrai comme ne le savent que trop bien les millions d'Européens qui connaissent toujours des difficultés sans précédent et souffrent d'une diminution dramatique de leurs conditions de vie.

Alors que les responsables politiques font preuve d'un intérêt de pure forme pour la « dimension sociale » de l'Europe, leurs politiques augmentent encore la pression d'une implacable austérité. Les gens ordinaires font toujours les frais de la crise – au prix de tensions sociales grandissantes et d'inégalités, de pauvreté et de chômage en hausse qui auront des conséquences sur les perspectives de vie des jeunes Européens durant de nombreuses années – tandis qu'on assiste à une montée inquiétante de l'intolérance et de la xénophobie. Cela ébranle irrémédiablement le soutien pour l'Union européenne elle-même comme en témoigne la progression de partis nationalistes anti-UE dans plusieurs États membres. À peine 30 % des Européens ont encore une image positive de l'UE. Et, malgré cela, les dirigeants n'ont pas fait grand-chose, voire rien, pour consolider l'Europe sociale.

Il y a un an, la Confédération européenne des syndicats présentait son **Contrat social pour l'Europe** détaillant les mesures nécessaires pour interrompre cette spirale négative et rétablir la confiance de la population dans l'UE. En avril, la CES réitérait ses exigences avec davantage d'insistance. Les actions se font attendre depuis longtemps.

Bien que la CES salue la décision de la Commission européenne d'enfin publier une feuille de route sur la dimension sociale de l'Union économique et monétaire, elle soutient que les nouvelles mesures doivent aller au-delà de l'UEM en favorisant le plein emploi et le progrès social partout en Europe dans les politiques liées à tous les domaines d'activités.

Les dirigeants européens se réuniront pour un nouveau sommet les 27 et 28 juin au cours duquel ils devraient rédiger une feuille de route pour l'Europe sociale. On ne leur pardonnera pas s'ils déçoivent une nouvelle fois.

La dimension sociale de l'UE devrait signifier de meilleures conditions de vie et de travail, la protection sociale, des services publics de qualité et le dialogue social. Mais la réalité est que les dirigeants de l'UE poursuivent leur campagne pour sabrer dans les dépenses publiques et déréglementer à tout prix, mettant ainsi en péril l'emploi, les conditions de travail et des services vitaux dans de nombreux secteurs.

En cherchant à établir un marché du travail transfrontalier libre, les gouvernements ont échoué dans la mise en place de mesures de protection des travailleurs avec pour résultat une exploitation généralisée et un dumping social qui ont pris des proportions désastreuses. Des personnes ayant désespérément besoin d'un travail sont déplacées dans toute l'Europe afin de faire diminuer les salaires et les conditions de travail existants entraînant de dangereuses réactions d'hostilité.

Le dialogue social est lui aussi sous tension. Un rapport de la Commission européenne publié en avril reconnaissait qu'un dialogue bien structuré entre employeurs et travailleurs est indispensable à un progrès social consensuel. Et pourtant, les politiques d'austérité et les réductions de dépenses ont sapé le rôle des partenaires sociaux et le droit syndical inaliénable en matière de liberté de négociation collective et de fixation des salaires au niveau national et européen.

En mai, les dirigeants européens s'engageaient à s'attaquer à l'hémorragie annuelle d'un trillion d'euros de recettes fiscales du fait de la fraude et de l'évasion fiscales. La CES réclamait un plan d'action solide et contraignant mais le sommet de Bruxelles n'a débouché sur aucun programme concret.

Pour couronner le tout, si rien n'est fait pour interrompre l'implacable montée mensuelle du chômage – dont le taux dépassait 12 % en mars et même le double chez les jeunes, le risque d'une rupture sociale est réel. Les récentes émeutes de Stockholm donnent une idée de l'impact potentiel sur la société.

La CES demande la mise en place d'un revenu minimum dans chaque État membre de l'UE et une hausse significative du salaire minimum légal dans les pays où les syndicats l'estiment nécessaire. Enfin, l'UE doit investir de 1 à 2 % du PIB dans un plan de relance économique pour rétablir la croissance et lutter contre le chômage.

Les exigences de la CES ont été reprises par le Parlement européen où des eurodéputés ont condamné l'échec de la Commission à présenter des propositions réalisistes pour renforcer l'Europe sociale et ont plaidé pour « un changement de cap » pour favoriser la croissance, l'emploi et la justice sociale.

Partout en Europe, nos priorités sont pour la fin des coupes contreproductives dans les dépenses publiques, l'arrêt de la concurrence transfrontalière poussant à la baisse les salaires et les conditions de travail et encourageant l'évasion fiscale, l'investissement en faveur d'une croissance et d'emplois durables et le soutien au dialogue social et à la négociation collective. L'Europe ne peut se permettre de tarder davantage.



Das Soziale Europa, die Stunde der Wahrheit

Angeführt von LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und OGBL-Präsident Jean-Claude REDING und in Begleitung von EGB-Generalsekretärin Bernadette SEGOL hat eine Delegation des Europasekretariats von LCGB und OGBL am 7. Juni 2013 Premierminister Jean-Claude JUNCKER und Außenminister Jean ASSELBORN getroffen.

Dieses Treffen wurde im Vorfeld des Europarates von Ende Juni 2013 organisiert. Es wurde über die EGB-Position be treffend die soziale Dimension der Europäischen Union und die Notwendigkeit eines sozialeren Europas für die Arbeitnehmer diskutiert.

Wenn man einige EU-Staats- und Regierungschefs reden hört, könnte man meinen, die Wirtschaftskrise sei vorbei. Aber nichts ist weiter von der Realität entfernt. Millionen von Europäern leiden noch immer unter einer bisher beispiellosen Not. Und tiefe Einschnitte im Lebensstandard kennen viele Menschen nur allzu gut.

Während die Politiker mit Lippenbekenntnissen Interesse für die "soziale Dimension" Europas bekunden, erhöhen sie den Druck auf die Bürger durch ihre Politik von rücksichtslosen Sparplänen. Die kleinen Leute zahlen immer noch für die Krise - auf Kosten der wachsenden sozialen Spannungen, eskalierenden Ungleichheiten, Armut und Arbeitslosigkeit, welche die Lebenschancen junger Europäer für viele Jahre beeinträchtigen werden und zu einem gefährlichen Anstieg von Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit führen. Dies untergräbt auf fatale Art und Weise die Unterstützung für die Europäische Union selbst - wie das Wachstum der nationalistischen, Anti-EU-Parteien in mehreren Mitgliedstaaten bezeugt. Nur 30% der Europäer haben noch immer ein positives Bild von der EU. Und doch haben die Staatsoberhäupter wenig oder gar nichts zur Stärkung des sozialen Europas getan.

Vor einem Jahr hat der Europäische Gewerkschaftsbund seinen **Sozialpakt für Europa** vorgebracht: eine Auflistung der erforderlichen Maßnahmen, um diese Abwärtsspirale zu stoppen und das Vertrauen der Menschen in die EU wiederherzustellen. Im April 2013 wiederholte der EGB seine Forderungen mit größerer Dringlichkeit. Eine Aktion ist längst überfällig.

Während der EGB den Beschluss des Europäischen Rates begrüßt hat, endlich eine Marschroute für die soziale Dimension der Wirtschafts- und Währungsunion zu veröffentlichen, besteht er darauf, dass die neuen Maßnahmen breiter gefasst sein müssten als die EWU, um alle Politikbereiche für die Förderung der Vollbeschäftigung und des sozialen Fortschritts in ganz Europa zu nutzen.

Die europäischen Staats- und Regierungschefs werden vom 27. bis 28. Juni 2013 bei einem weiteren Gipfeltreffen zusammenkommen, auf dem sie eine Marschroute für ein soziales Europa entwerfen sollen. Wenn sie uns wieder enttäuschen, werden wir ihnen das nicht verzeihen.

Die soziale Dimension der EU sollte bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, Sozialschutz, gute öffentliche Dienstleistungen und Sozialdialog bedeuten. Aber die Realität sieht so aus, dass die EU-Staats- und Regierungschefs weiterhin öffentliche Ausgaben kürzen und um jeden Preis deregulieren, womit sie Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und unverzichtbare Dienste in vielen Bereichen untergraben.

Im Streben nach einem freien, grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt haben die Regierungen es versäumt, Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer einzuführen - was zu weit verbreiteter Ausbeutung und Sozialdumping in einem katastrophalen Ausmaß geführt hat. Menschen, die verzweifelt nach Arbeit suchen, werden in ganz Europa hin und her geschickt, wodurch bestehende Lohntarife und Bedingungen verschlechtert und eine gefährliche Gegenreaktion ausgelöst wird.

Der Sozialdialog steht ebenfalls unter Druck. Ein im April 2013 veröffentlichter Bericht der Europäischen Kommission räumte ein, dass gut ein strukturierter Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern für einvernehmlichen sozialen Fortschritt unerlässlich ist. Und doch haben Sparpolitik und Ausgabenkürzungen die Rolle der Sozialpartner und das unveräußerliche Recht auf gewerkschaftliche Tarifautonomie und verhandelte Lohnabschlüsse auf nationaler und EU-Ebene unterlaufen.

Im Mai 2013 versprachen die EU-Staats- und Regierungschefs, das Ausbluten durch 1 Billion Euro pro Jahr nicht erhobener Steuereinnahmen durch Betrug und Steuerhinterziehung zu bekämpfen. Der EGB forderte einen starken und verbindlichen Aktionsplan, und doch hat der Brüsseler Gipfel kein konkretes Programm hervorgebracht.

Es besteht vor allem die Gefahr eines sozialen Zusammenbruchs, wenn nichts gegen den unerbittlichen monatlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit getan wird. Diese lag im März 2013 bei einer Rate von über 12% in der Eurozone. Bei jungen Menschen war sie doppelt so hoch. Die jüngsten Unruhen in Stockholm waren ein Vorgesmack auf die möglichen Auswirkungen auf die Gesellschaft.

Der EGB fordert die Einführung eines Mindestlohn-Einkommens in jedem EU-Mitgliedstaat und einen deutlichen Anstieg der gesetzlichen Mindestlöhne in Ländern, in denen Gewerkschaften dies für notwendig halten. Schließlich muss die EU 1-2% des BIP (Bruttoinlandsprodukt) in ein Europäisches Wiederaufbauprogramm investieren, um wieder nachhaltiges Wachstum herzustellen und Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Die EGB-Forderungen sind im Europäischen Parlament gehört worden, wo die Abgeordneten das Versagen der Kommission, realistische Vorschläge zur Stärkung des sozialen Europas vorzubringen, verurteilt haben und eine "Richtungsänderung" zur Förderung von Wachstum, Beschäftigung und sozialer Gerechtigkeit gefordert haben.

Unsere Prioritäten liegen in der gesamten EU bei der Abschaffung kontraproduktiver Kürzungen der öffentlichen Ausgaben, bei der Beendigung grenzüberschreitenden Wettbewerbs, der Löhne und Arbeitsbedingungen verschlechtert und Steuerhinterziehung begünstigt, bei Investitionen für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung, und bei der Unterstützung von Sozialdialog und Tarifverhandlungen. Europa kann sich keine weitere Verzögerung leisten.





Roter Basilikum



Petersilie glatt



Oregano



Petersilie kraus



Zitronenbasilikum

Gemüse und Kräuterpflanzen im Topf aus biologischer Produktion!*

Aktuelle Kräuterpflanzen und Salatsorten

Zitronenbasilikum

roter Basilikum

Kerbel

Schnittlauch

Koriander

Französischer Estragon

Ysop

Lavendel

Majoran

Zitronenmelisse

Oregano

Petersilie kraus

Petersilie glatt

Pimpinelle

Bergbohnenkraut

Salbei

Stevia

Thymian

Kopfsalat

Lollo bionda

Lollo Rossa

Batavia grün

Batavia rot

Eichblatt grün

Eichblatt rot



Kopfsalat



Lollo rossa



Batavia grün

Da die Ernte wetterabhängig ist, kann sich das Angebot wöchentlich ändern. Die aktuelle Artikel- und Preisliste finden Sie auf unserer Internetseite unter Angebot der Woche



Lavendel



Majoran

Eine wöchentlich aktualisierte Liste mit allen Bioerzeugnissen finden Sie auf unserer Internetseite unter

www.proactif.lu

für Bestellungen und weitere Infos:

amgaertchen-sud@proactif.lu

27 33 44 - 608

*die von uns gelieferten Erzeugnissen kommen ausschliesslich aus Luxemburg und aus biologischen Anbau nach den Normen des Biolabel. Kontrollnummer: LU-BIO-05

En éischte Schrëtt an d'Aarbechtswelt

Déi éischt 6 Méint am Joer 2013 sinn op en Enn komm. Mir sti kurz virun der Summervakanz. Eis Première's an Treizième-Schüler hunn hier Examen hannert sech an waarden elo mat Spannung op hier Resultater.

Déi meeschtn vun lech notzen an dése Wochen d'Geleeënheet fir an der Sonn mat Feieren a Party emol gutt vun deene leschte ustregende Méint auszespanne respektiv an Ärem Sproochgebrauch « ofzehänken an ze chillen ». Obschonn dës Zäit zur Erhuelung an neiem Energietanke genutzt soll ginn, ass et awer wichteg d'Zukunft, sief et op berufflecher wéi awer och am weidere Studenteliewen am In- oder Ausland, spéitstens elo an Ugrëff ze huelen.

Fir säin Täschegeld opzebesseren oder e flotten Abléck an d'Aarbechtswelt ze kréien ass e Vakanzenjob eng ganz flott Alternativ fir Studenten a Schüler vun 15 Joer un. Et gëtt zwar elo schonns relativ knapp fir nach e Studentejob ze ergatteren, mä et ass ni ze spéit fir sech awer nach op Been ze setzen an seng Demande anzereechen. Och wann de Choix elo deementspreichend méi kleng wäert sinn, ass et eng Geléigenheet fir a d'Beruffswelt eranzeschnupperen.

Fir déi Kurzentschlisse vun lech besteht d'Méiglechkeet an ärem Bekannteckrees, iwwert d'Zeitungannoncen, d'Administration de l'Emploi, Internetsite, de Centre d'Informations des Jeunes, asw. nach deen een oder aneren Vakanzenjob z'ergatteren. Och de LCGB offréiert all de Jonken seng Hëllef bei sämtlechen Froen an administrativen Demarche mat guerde praxisbezonne Rotschléi.

Wat verdéingen ech als Student oder Schüler ?

D'Pai orientéiert sech um gesetzleche Mindestloun a läit bei 6-9 Euro an der Stonn, gebonnen un den Alter vum Student. Ze soë bleiwt allerdéngs dass et kee Plafong no uewe gëtt, dat heescht e Patron, deen zefridde mat sengem Student oder Schüler während dem Vakanzenjob ass, kann dësem duerhaus méi wéi dee virgeschriwwen Montant ginn. Also gitt lech drun, weist dem Patron wat an lech stécht, vielleicht kritt der jo um Enn vum Vakanzenjob eng kleng Iwwerraschung op ärer Paifiche.

Vum 1. Januar 2013 un, ass d'Pai fir Studenten a Schüler folgendorfmoosse festgeluecht:

Alter	Stonneloun	Monatsloun
Vun 15 bis 16 Joer	6,50 €	1124,51 €
17 Joer	6,93 €	1199,48 €
18 Joer	8,67 €	1499,35 €

Fir déi, déi elo definitiv an d'Beruffsliewen no hirem Schoulofschloss eraklamme wëllen gin mir als guerde Rot-schlag mat op de Wee net bis no der grousser Vakanz ze waarden, mee elo schonns unzefänken Zeitungannoncen ze duerchforsten an Demanden anzereechen. Et muss een sech èmmer bewosst sinn, dass een net deen eenzegen ass, deen dése Schrëtt mécht, mee Konkurrenz aus dem In- an Ausland ass op der Arbechtssich ganz ganz grouss. Schreift lech als Demandeur d'Emploi op der ADEM esou schnell wéi méiglech an, fir dass all Chancen op ärer Sait stinn an dëst vun Ufank un.

Wann et bei Ärer Aarbechtssich net direkt klappt, da loosst lech op kee Fall discouragéieren, et gëtt èmmer ier-gend eng Léisung och wann et vielleit net direkt den Dramjob ass. Et ass virun allem wichteg deen éischte Schrëtt an d'Beruffswelt ze fannen an esou vill wéi méiglech Erfahrungen ze sammelen.

Den LCGB wünscht lech alleguerter ganz ganz vill Gléck an steet lech mat Rot an Dot zur Säit

LCGB-Sektioun Préizerdaul

Summerfest

Sonndeg, den 14. Juli 2013 am Kulturzentrum Préizerdaul

Apéro / Cocktail : ab 11:00 Auer

Mëttesiessen :

Menu 1: Fierkel um Spiess mat Gromperen an Zalot 18.00 €

Menu 2: 2 Grillwurschten mat Gromperen an Zalot 12.00 €

Fir gudd Animationen Musicale an Spectacle de Magie suergen d'Lisa an de Claude MARIOTTO vun 13:30 bis 18:00 Auer

Umeldung fir Mëttesiessen bis den 5. Juli 2013:

Aloyse GUTH: 621 401 649 / Gaby GUTH: 691 150 467

Fernand WILLMES: 621 211 552



Fränz LOMEL

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



Section portugaise du LCGB

La participation au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima fut un plein succès

La section portugaise du LCGB a participé le 9 mai 2013 (Ascension) au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.

Le pèlerinage vers le sanctuaire de Fatima est devenu une véritable fête populaire voire l'évènement le plus important pour la communauté portugaise au Luxembourg. Voilà pourquoi la section portugaise a décidé lors de sa constitution de participer activement au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima en supportant les pèlerins avec de l'eau et du chocolat et en présentant les services du LCGB INFO-CENTER avec un stand à Wiltz.

Vu les nombreux commentaires positifs de la part des pèlerins et de visiteurs au stand du LCGB, la participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima a été un plein succès.

La section vous donne d'ores et déjà rendez-vous le 9 mai 2014 à Wiltz !

Secção Portuguesa do LCGB

A participação na peregrinação de Nossa Senhora de Fátima foi um sucesso

A Secção Portuguesa do LCGB participou no dia 9 de Maio de 2013 (Ascensão) na peregrinação a Nossa Senhora de Fátima em Wiltz.

A peregrinação ao santuário de Fátima tornou-se numa verdadeira festa popular senão mesmo no mais importante evento para a comunidade portuguesa no Luxemburgo. Foi por isso que a Secção Portuguesa do LCGB decidiu logo após a sua constituição, participar activamente na peregrinação a Nossa Senhora de Fátima apoiando os peregrinos com água e chocolates e apresentando ainda os serviços Info-Center do LCGB num stand em Wiltz.

Dado o grande número de comentários positivos por parte dos peregrinos e visitantes do stand do LCGB, a participação da Secção Portuguesa na peregrinação a Nossa Senhora de Fátima teve um enorme sucesso.

A Secção Portuguesa do LCGB desde já marca encontro consigo para o próximo dia 9 de Maio de 2014 em Wiltz!

**Neue Edition
wort.lu/pt**

Vier Sprachen, eine Seite.

Aktualität die zu Ihnen passt.



The screenshot shows the homepage of Wort.lu in Portuguese. The main headline reads: "CONTACTO e Luxemburger Wort lançam site de notícias em português". Below the headline, there is a sub-headline: "Bem-vindo ao novo portal que vai permitir a todos os leitores de Luxemburger Wort ler notícias em português online". The page also features a sidebar with news from CONTACTO and a small video player.

português • deutsch • français • english

LCGB-Sektioun Woolz Génzefest 2013

Och dëst Jor war d'LCGB Sektioun Woolz mat engem Won énnert dem Motto « Wall-E » um traditionellen Génzefest op Päischtméindeg zu Woolz derbäi.



LCGB-Sektion Düdelingen Grillaktion in Kayl und auf Howald

Die LCGB-Sektion Düdelingen veranstaltete dieses Jahr zwei Mal eine Grillaktion, dies am 3. und 4. Mai sowie am 5. und 6. Juni 2013 jeweils beim Cactus Kayl und Cactus Howald.

Das erwirtschaften Einnahmen werden im Sinne der Sektionsmitglieder verwendet, so dass die Sektion noch mehr Freizeitaktivitäten fürs kommende Jahr planen kann.



LCGB-Sektioun Beetebuerg Den Infostand op der Braderie 2013 war ee grousse Succès

Bei hellechem Wieder huet d'Sektioun Beetebuerg den 1. Juni 2013 op der Braderie zu Beetebuerg een Info-Stand opgeriicht fir d'LCGB-Memberen an déi déi et welle ginn dorriwwer ze informéieren, wéi den LCGB an am speziellen d'Sektioun Beetebuerg sech fir d'Salariéen asetzt.

Si kruten INFO-CENTER Broschüren iwwert déi verschidde Servicer vum LCGB ausgedeelt, Infoen iwwert déi nächst Sozialwahlen am November an e puer kleng Gadgets gouf et och.

Et huet ee gemierkt dat d'Leit sech gäre wollten informéieren, well eis Tute mam LCGB sengem Slogan „De Mensch am Mittelpunkt.“ si fort gaange wéi waarm Bréidercher.

Ee grousse Merci un d'Exekutiv an d'Logistik vum LCGB an un de Geschäftsverband vu Beetebuerg fir hir Ênnerstëtzung.



AGENDA

Datum	Auerzäit	Evenement	Uertschaft
14. Juli 2013	11:00	Summerfest am Préizerdaul	Centre culturel "Op der Fabrik", Préizerdaul
20. Juli 2013	20:00	LCGB-Sektion Woolz: Oldie Disco	Buvette "Camping Kaul", Woolz
27. Juli 2013		LCGB-INFO CENTER Stand op der Braderie zu Diddeleng	Diddeleng
28. Juli 2013	7:30	LCGB-Sektion Aert: Féchertreffen	Wéier, Ierpeldeng
13.-14. Sept. 2013	10:00	LCGB-Sektion lechternach: Grillen beim Cactus	Cactus lechternach
28. Sept. 2013	11:00	Familjefest vum LCGB-Bezierk Osten/Zentrum	Centre culturel, Sandweiler
6. Oktober 2013		LCGB-Sektion Viichten: Thé Dansant	Hall omnisports, Viichten
13. Oktober 2013	15:00	LCGB-Sektion Préizerdaul: Thé Dansant	Centre culturel "Op der Fabrik", Préizerdaul
25. Oktober 2013	19:30	LCGB-Sektion Kauneref/Harel: Träipen- an Hierkenowend	Aal Schoul, Kauneref
1. Dezember 2103		LCGB-Sektion Kauneref/Harel: Ausfluch an de Royal Palace	Kirrwiller, Saarland
7.-8. Dez. 2015		LCGB-Sektion Bartreng-Stroossen-Mamer: Ausfluch op Paräis	

FERMETURE DE NOS BUREAUX INFO-CENTER PENDANT L'ÉTÉ

Luxembourg, Esch/Alzette :

fermés le 15 et 16 août 2013 (Assomption) ainsi que le 2 septembre 2012 (Braderie à Luxembourg)

Differdange, Dudelange, Ettelbrück Merzig, Thionville, Trèves, Wasserbillig :

fermés du 1er août 2013 au 2 septembre 2013

PERMANENCES INFO-CENTER PENDANT L'ÉTÉ

Luxembourg : du lundi au vendredi (8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00), sauf le mercredi après-midi

Esch/Alzette : du lundi au vendredi (8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00), sauf le mercredi après-midi

SCHLIESUNGSTERMINE DER LCGB-INFO CENTER BÜROS IM SOMMER

Luxemburg, Esch/Alzette:

geschlossen am 15. und 16. August 2013 (Maria Himmelfahrt) sowie am 2. September 2012
(„Braderie“ in Luxemburg)

Differdingen, Düdelingen, Ettelbrück, Merzig, Thionville, Trier, Wasserbillig:

geschlossen vom 1. August 2013 bis zum 2. September 2012

INFO-CENTER BEREITSCHAFTSDIENST IM SOMMER

Luxemburg: von Montag bis Freitag (8 Uhr 30 – 12 Uhr und 13 Uhr – 17 Uhr),
außer Mittwoch Nachmittag

Esch/Alzette: von Montag bis Freitag (8 Uhr 30 – 12 Uhr und 13 Uhr – 17 Uhr),
außer Mittwoch Nachmittag



LCGB-Sektion Woolz Oldie & Disco Night

Samschdeg, den 20. Juli 2013 zu Woolz am « Fé » (Buvette an der Kaul)

Fir iessen an drénken ass gesuergt !

LCGB-Sektiounen Nidderdonven an Uelzecht/Syrdall, LCGB-Betriebssektiounen DuPont an Elth

Familljefest Osten Zentrum

Samschdeg, den 28. September 2013 am Centre Culturel zu Sandweiler

Concert Apéro: Strepp vu Sandweiler

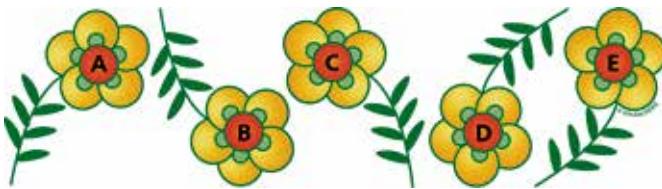
Mëttegiessen

Spezielles vum Grill

Concert Musical an Distraktioun fir d'Kanner.

Internet: http://homepage.internet.lu/lcgb_syrdall | E-Mail: uelzecht-syrdall@internet.lu

Concours / Gewinnspiel



Sur cinq fleurs, uniquement quatre sont identiques. Quelle fleur est différente ?

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 20 septembre 2013 au plus tard à l'adresse suivante: « Soziale Fortschrëtt » – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à skaufmann@lcgb.lu.

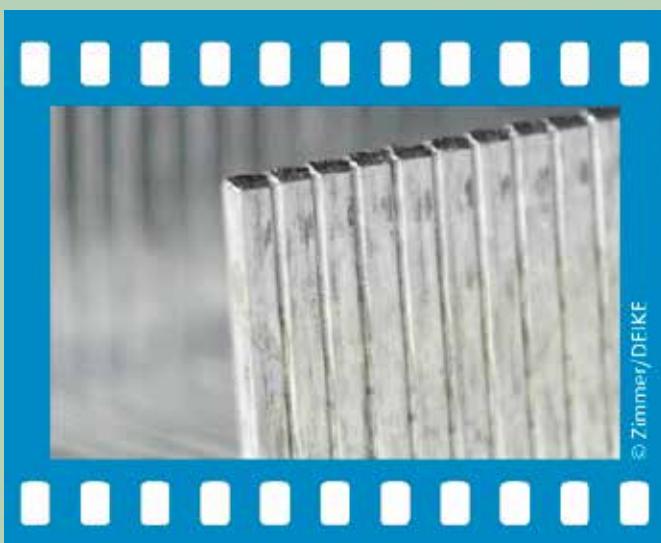
Eine der fünf Blumen ist anders als die anderen. Um welche Blume handelt es sich ?

Senden Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 20. September 2013 an folgende Adresse:
„Soziale Fortschrëtt“ – B.P. 1208 – L-1012 Luxemburg oder eine E-Mail an: skaufmann@lcgb.lu.



**Le prix à gagner:
deux radioréveils.
Bonne chance!**

**Zu gewinnen gibt es
zwei Radiowecker.
Viel Glück!**



Réponse du Soziale Fortschrëtt n° 03/2013
« Qu'est-ce que montre la photo ? » : **agrafes**.

Lösung aus dem „Soziale Fortschrëtt n° 03/2013“
„Was ist auf dem Foto abgebildet?“: **Heftklammern**.

Gewonnen haben / Gagnants:
Denise MANDER (Hoesdorf)
Nadine SCHANNEL (Hoesdorf)

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



		Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
	INFO-CENTER	Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00) Fax: +352 49 94 24-249 E-mail: infocenter@lcgb.lu					
	LUXEMBOURG (L-1351) 11, rue du commerce ✆ +352 49 94 24-1	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 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 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00		08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	08h30 – 12h00 13h00 – 16h00	
	MERZIG (D-66663) Hochwaldstrasse, 30 ✆ +49 (0) 68 61 93 82-310 ✆ +352 49 94 24 401	nach Termin-vereinbarung	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00 Jeden 1. Dienstag im Monat nach Terminvereinbarung 17h00 – 20h00	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	nach Termin-vereinbarung	
	TRIER (D-54295) Schönbornstrasse 1 ✆ +49 (0) 65 19 91 41-307	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	10h00 – 16h00	nach Termin-vereinbarung	
	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 9h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00 BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas): tous les mardis de 18h00 à 19h30 MALMEDY (39, route de Falize): tous les mardis de 14h00 à 18h00					
	ST. VITH Klosterstrasse 16 ✆ +32(0)87 85 99 32 E-mail: bwagner@acv-csc.be	Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 14h00 – 18h00				Telefondienst: +32 (0) 87 85 99 33 09h00 – 12h00	
	DIFFERDANGE (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) ✆ +352 58 82 89 – René FLENGHI GSM: +352 621 276 075 E-mail: burdiff@pt.lu		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00
	DUDELANGE (L-3450) 7-9, rue du commerce – Résidence Roxy ✆ +352 51 19 61			09h30 – 11h45		09h30 – 11h45	
	WASSERBILLIG (L-6601) Place de la Gare ✆ +352 74 06 55 <u>Consultas em língua portuguesa</u> GSM: +352 621 262 010 – Reinaldo CAMPOLARGO E-Mail: camporei@pt.lu	09h00 – 12h00			17h30 – 19h30		
	WILTZ (L-9544) 2, rue Hannelanst ✆ +352 95 00 89			14h30 – 16h30			

ELECTIONS SOCIALES 2013

“ Le LCGB s’engage...

... pour offrir à tous les mêmes
opportunités et **perspectives**



www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

De Mënsch
am
Mëttelpunkt.