

SOZIALE FORTSCHRÉTT

01 / 2017



2017

**Une nouvelle année
pleine d'actualités**

**Ein Jahr mit vielen
Neuerungen**

SOMMAIRE / INHALT

N°1/2017

- Editorial**
- 3 Digitalisation
4 Digitalisierung
- 6 **Actualités / Aktualität**
- 20 **Rapidos**
- Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
- 24 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie
29 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk
33 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste
37 Finances / Finanzwesen
41 LCGB-SEA
43 Services & Commerce / Handel & Dienstleistungen
46 Secteur Public / Öffentlicher Dienst
52 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich
- 60 Frontaliers / Grenzgänger
- 65 International / Internationales
- 66 Retraités / Rentner
- 67 D'Liewen am LCGB

SOZIALE FORTSCHRÉTT

Organe du LCGB

Éditeur : LCGB

Président : Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER
Katja SAMSON

Secrétariat :

11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

Imprimé et expédié par :

Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg



Vous avez changé d'adresse ?
Avissez notre service
gestion membres !

Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?

Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

+352 49 94 24-304/-409
membres@lcgb.lu

(lu-ve/Mo-Fr 8:00-12:00 & 14:00-18:00)

Digitalisation

L'évolution des technologies de l'information et de la communication ont fondamentalement changé non seulement nos habitudes de la vie quotidienne, mais ont également entraîné des mutations profondes à travers notre monde du travail.

De nouvelles fonctions sont en train d'apparaître tout en créant des nouveaux emplois, de nombreux emplois sont continuellement en train d'évoluer et encore d'autres fonctions et/ou emplois se trouvent simplement en voie de disparition.

Avec l'apparition des PC, du GSM, du tablet PC et d'autres innovations technologiques, nous avons dû adapter aussi bien notre façon de travailler que notre façon de vivre. Les médias sociaux ont d'ailleurs fortement influencé notre manière de communiquer avec notre environnement professionnel et privé.

Cette numérisation de notre vie quotidienne est couplée à de puissants logiciels, qui permettent presque en temps réel l'exploitation et le traitement de données. Les fonctions et tâches du domaine de la gestion, de l'administration ou de la comptabilité deviennent plus performantes et accessibles et rendront le besoin en fonctions spécifiques moins onéreux et moins compliqué.

Cette évolution technologique récente ne se limite pourtant pas à des tâches administratives. Les procédés de fabrications industrielles, dont le degré d'automatisation devient de plus en plus pointu, sont désormais caractérisés par une interactivité et une inter-connectivité croissante.

Dorénavant la fabrication, la maintenance, le secteur de la sous-traitance, la logistique et la fourniture en énergie ne seront plus considérés comme des entités distinctes, mais plutôt comme un grand cercle de produc-

tion et de prestations intégrées.

Le développement des outils de l'internet par le « smartphone » permet des propositions d'une panoplie de nouveaux moyens et services avec des répercussions économiques non négligeables (taxi, vacances, etc.).

Tous ces changements ne passeront pas inaperçus, mais ils auront des conséquences inévitables pour le salarié, son emploi et sa relation de travail.

Le rythme croissant des adaptations et des mutations créera le besoin de développer de nouveaux modèles de formation continue. À côté des formules classiques, la formation en alternance et la formation sur le tas auront sans nul doute une importance accrue. La formation se fera de façon pointue avec des éléments plus courts mais à des intervalles beaucoup plus rapprochés.

La digitalisation permettra le développement d'autres modèles et façons de travailler, le télétravail, les bureaux « paperless » n'en sont qu'à leur début.

La plupart de ces changements ont déjà commencé et la quatrième révolution industrielle se fera en mille et un petits pas d'évolution dont les répercussions ne sont pour la plupart pas encore complètement visibles.

Le LCGB s'engagera avec tous ses moyens afin que cette nouvelle ère technologique ne soit pas marquée par une recrudescence de la précarité de l'emploi. Le LCGB revendique des investissements conséquents en faveur de la formation continue des salariés concernés.

Le LCGB exige, ensemble avec les délégations du personnel, le développement de modèles innovants au niveau du temps de travail qu'il s'agisse de temps partiel, d'horaire mobile ou du télétravail.



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Nous estimons que les risques de la cassure informatique doivent être évalués et un véritable plan d'action en faveur de la partie fragilisée de notre population sera indispensable afin d'éviter que le décrochage informatique conduise inexorablement à une descente sociale.

Il est temps d'enfin mettre en place une véritable sauvegarde des existences pour les salariés du secteur privé. Le changement numérique pourra pour certains augmenter le risque de la perte d'emploi, de ne plus pouvoir suivre un rythme croissant de formation, de se retrouver sur des emplois devenus obsolètes du jour au lendemain.

« La digitalisation doit, et ceci pour TOUS les salariés, devenir un synonyme de progrès social, de bien-être et de stabilité d'emploi »

Pour réussir ce défi, il faudra surtout réaliser des investissements conséquents dans l'élément le plus important et le plus fragile de la chaîne de production : l'être humain.



Digitalisierung

Die Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien haben nicht nur unsere Alltagsgewohnheiten geändert, sondern auch zu tiefgreifenden Veränderungen in unserer Arbeitswelt geführt.

Neue Tätigkeitsfelder entstehen und schaffen neue Berufe, zahlreiche Arbeitsplätze verändern sich und wiederum andere Funktionen und/oder Arbeitsplätze werden einfach verschwinden.

Mit der Entwicklung des PCs, dem Handy, dem Tablet und anderen technischen Innovationen mussten wir nicht nur unsere Arbeits-, sondern auch unsere Lebensweise anpassen. Die sozialen Medien haben unsere Art und Weise, mit unserem beruflichen und privaten Umfeld zu kommunizieren, grundlegend beeinflusst.

Die Digitalisierung unseres alltäglichen Lebens steht in engem Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Technologien, die in Echtzeit Daten auswerten und bearbeiten. Die Aufgaben und Rollen in den Bereichen des Managements, der Verwaltung oder der Buchhaltung werden leistungsstärker sowie zugänglicher, und fördern den Bedarf an spezifischen Funktionen, die weniger kostspielig und kompliziert sind.

Diese jüngsten technologischen Entwicklungen beschränken sich nicht nur auf Verwaltungstätigkeiten. Industrielle Fabrikationsverfahren, bei welchen der Grad der Automatisierung immer weiter steigt, sind durch Interaktivität und steigende Konnektivität gekennzeichnet.

In Zukunft werden die Produktion, die Instandhaltung, die Zulieferindustrie, die Logistik und die Energieversorgung keine eigenständigen Bereiche mehr sein, sondern viel mehr als Produktionskreislauf mit integrierten Leistungen funktionieren.

Die durch das Smartphone entstandenen neuen Internetnutzungen, erlauben das Angebot eines Arsenal an neuen Möglichkeiten und Leistungen mit erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen (Taxi, Ferien, usw.).

All diese Veränderungen bleiben nicht unbemerkt und sind mit unvermeidbaren Folgen für den Arbeitnehmer, seine Arbeit und sein Beschäftigungsverhältnis verbunden.

Das steigende Tempo der Anpassungen und Veränderungen schafft einen hohen Bedarf an neuen Weiterbildungsmodellen. Neben den klassischen Aus- und Weiterbildungsformen, spielen immer mehr die duale Ausbildung und Training „on the job“ eine Rolle. Weiterbildungen werden hochspezialisiert mit kurzen, dafür sich öfters wiederholenden Lernintervallen durchgeführt werden müssen.

Die Digitalisierung ermöglicht die Entwicklung von neuen Arbeitsmodellen, die Telearbeit und das papierlose Büro sind erst der Anfang. Vieles ist bereits im Wandel und die vierte industrielle Revolution kommt in tausend kleinen Schritten, so dass die Auswirkungen noch nicht absehbar sind.

Der LCGB setzt sich mit allen Mitteln dafür ein, dass diese neue Technologieära kein Aufflammen von Arbeitsplatzunsicherheit bedeutet.

Der LCGB fordert deshalb umfangreiche Investitionen in die Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer.

Der LCGB verlangt, gemeinsam mit den Personalvertretungen, die Entwicklung von innovativen Arbeitszeitmodellen, seien es Teilzeitmodelle, gleitende Arbeitszeiten oder Telearbeit.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lrgb.lu

Wir sind der Ansicht, dass die Risiken der digitalen Spaltung geprüft und konkrete Maßnahmen für den schwächeren Teil unserer Bevölkerung ergriffen werden müssen, damit die digitale Kluft nicht unaufhaltsam ins soziale Abseits führt.

Es ist Zeit, endlich die Existenzen der privaten Arbeitnehmer abzusichern. Die Digitalisierung kann für einige das Risiko des Verlustes der Arbeit erhöhen, den Verlust des Anschlusses an den steigenden Rhythmus an Weiterbildung bedeuten, ja sogar den Arbeitsplatz von einem Tag auf den anderen überflüssig machen.

„Aber die Digitalisierung sollte, und zwar für ALLE Arbeitnehmer, ein Synonym für den sozialen Fortschritt, Wohlstand und für Arbeitsstabilität werden“

Um diese Herausforderung zu bewältigen, müssen erhebliche Investitionen in das wichtigste und zugleich schwächste Glied der Produktionskette getätigt werden: Den Menschen!





Refonte du www.lcgb.lu

Après plusieurs semaines de développement, nous sommes heureux de pouvoir vous présenter une vitrine modernisée et plus fonctionnelle de notre syndicat. Le nouveau site permettra d'informer et d'accompagner nos membres plus efficacement dans leurs démarches.

Vous y trouverez des informations quant aux actualités de notre syndicat, à l'assistance au travail ou en vie privée, au développement professionnel ainsi que les formulaires nécessaires pour devenir membre. N'hésitez pas à nous transmettre vos remarques par le biais du formulaire de contact en ligne.

En espérant que vous apprécierez cette refonte du site www.lcgb.lu, nous vous souhaitons une bonne découverte du site.

www.lcgb.lu in neuem Layout

Nach mehreren Wochen Entwicklungszeit freuen wir uns, Ihnen die neue moderne und noch funktionellere Webseite des LCGBs vorstellen zu können. Das strukturierte und nutzerfreundliche Erscheinungsbild erlaubt es unseren Mitgliedern Informationen und Hilfestellungen schnell zu finden.

Entdecken Sie alle Neuigkeiten zum Tagesgeschehen unserer Gewerkschaft, Informationen zur Unterstützung im Arbeits- aber auch Privatleben sowie zur beruflichen Weiterentwicklung und finden Sie alle Dokumente, um Mitglied zu werden. Geben Sie uns Ihr Feedback unmittelbar und direkt über das Online-Kontaktformular.

Wir hoffen, Ihnen gefällt das neue Erscheinungsbild und wünsche Ihnen viel Spaß auf unserer Seite www.lcgb.lu



Découvrez toutes les actualités du LCGB sur
WWW.LCGB.LU



Reclassement, incapacité & inaptitude de travail

Des améliorations législatives en vue

Lors d'une entrevue avec le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, le LCGB a, sur base de cas concrets, thématisé certains problèmes qui se présentent actuellement dans le domaine du reclassement respectivement lors d'une incapacité de travail prolongée.

L'une des situations abordées est celle du salarié qui, après une incapacité de travail prolongée, est de nouveau déclaré capable de travailler par le Contrôle médical, mais qui est, selon le service de Santé au travail inapte pour son dernier emploi exercé. En ne pouvant alors ni reprendre le travail ni toucher des indemnités pécuniaires de maladie, le salarié se retrouve sans revenu.

Le Ministre du Travail a reconnu que les deux instances emploient deux approches différentes. Ainsi, et en vue d'éviter les situations dans lesquelles le salarié visé se retrouverait sans revenu, le Ministre du Travail encourage le Contrôle médical et le service de Santé au travail à renforcer dès lors leurs échanges.

Les échanges constructifs entre le LCGB et le Ministre du Travail ont notamment relevé la nécessité d'augmenter d'une part les dotations en médecins des deux administrations concernées et d'autre part d'exploiter davantage d'autres dispositifs, y inclus le mi-temps thérapeutique, afin de permettre une reprise de travail progressive aux salariés qui ne disposent pas encore de leur pleine capacité de travail. A ce sujet le Ministre a évoqué la possibilité d'affectation des demandeurs d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique.

Au-delà, le Ministre du Travail a indiqué que différentes mesures pour faciliter la réinsertion dans le marché du travail (i.e. stage de professionnalisation ou contrat de réinsertion-emploi) ont été créées.

Sur demande du LCGB, l'Agence pour le développement de l'emploi va en outre élaborer un document d'information rassemblant toutes les aides et mesures proposées aux salariés, qui sortent d'un reclassement professionnel respectivement aux demandeurs d'emploi atteints d'un handicap physique ou mental.

Le LCGB a salué ces initiatives, mais restera vigilant à ce que cette problématique soit résolue dans les meilleurs délais.

Wiedereingliederung, Arbeitsunfähigkeit & Nichteignung

Gesetzliche Verbesserungen in Sicht

Bei einem Treffen mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung, Nicolas SCHMIT, brachte der LCGB anhand von konkreten Beispielen Probleme zur Sprache, die sich beim Wiedereingliederungsverfahren oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit ergeben.

Eines dieser Beispiele ist ein Angestellter, der nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit vom kontrollärztlichen Dienst als arbeitsfähig, aber vom arbeitsmedizinischen Dienst als ungeeignet seiner letzten Tätigkeit nachzugehen, eingestuft wurde. Als Folge konnte dieser weder seine Arbeit wieder aufnehmen, noch erhielt er Krankengeld und verfügt somit über keinerlei Einkommen.

Der Arbeitsminister gab zu, dass beide involvierten Instanzen aufgrund ihrer Aufgaben eine unterschiedliche Herangehensweise hätten. Um solche prekären Situationen, in denen ein Angestellter ohne Einkommen dasteht, zu vermeiden, wird der Arbeitsminister den kontrollärztlichen und den arbeitsmedizinischen Dienst anhalten sich auszutauschen.

Der konstruktive Austausch zwischen dem LCGB und dem Arbeitsminister zeigte, dass einerseits ein erhöhter Bedarf an Ärzten bei beiden betroffenen Verwaltungen besteht und andererseits weitere Instrumente genutzt werden müssen, darunter die Teilzeitbeschäftigung zur Genesung, um Arbeitnehmern, die noch nicht vollständig arbeitsfähig sind, die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeit schrittweise wieder aufzunehmen. In diesem Rahmen erwähnte der Arbeitsminister auch die Möglichkeit Arbeitssuchenden im Wiedereingliederungsverfahren eine gemeinnützige Arbeit zuzuweisen.

Darüber hinaus wies der Arbeitsminister darauf hin, dass neue Maßnahmen geschaffen wurden, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern (z.B. ein Berufsbildungspraktikum oder der Wiedereingliederungsvertrag).

Auf Anfrage des LCGBs wird das Arbeitsamt ADEM ein Informationsblatt erarbeiten, das alle angebotenen Hilfen und Maßnahmen für Arbeitnehmer, die aus dem Wiedereingliederungsverfahren ausscheiden beziehungsweise für Arbeitssuchende mit einer physischen oder psychischen Behinderung.

Der LCGB begrüßt diese Initiativen, beobachtet dennoch weiterhin wachsam, ob die Probleme tatsächlich zeitnah gelöst werden.

Journée d'action européenne pour l'acier à Bruxelles

09 novembre 2016

Europäischer Stahl-Aktionstag in Brüssel

09. November 2016





Ambassade du Portugal

Rencontre fructueuse

En date du 14 novembre 2016, une délégation du LCGB a rencontré l'Ambassadeur du Portugal, Monsieur Carlos PEREIRA MARQUES. La section portugaise, représentée par son président Reinaldo CAMPOLARGO a évoqué des changements de postes au sein du comité. De plus, les activités de la section portugaise, dont le pèlerinage à Fatima (Wiltz) en mai 2017, ont été présentées.

La problématique des accidents fréquents dans le secteur de la construction a également été abordée. Finalement, une collaboration commune entre la section portugaise et l'Ambassade portugaise concernant les élections communales, qui relèvent un très faible taux de participation des communautés étrangères, fut discutée afin d'inciter les citoyens non-luxembourgeois de participer au processus d'élection.

Ambassade du Cap-Vert

Le 18 novembre 2016, une entrevue a eu lieu entre l'ambassadeur du Cap-Vert, Carlos SEMEDO et le vice-président de la fédération des associations cap-verdiennes au Luxembourg, Pedro LIMA. Les services du LCGB furent présentés afin que l'ambassadeur puisse prendre connaissance de la structure d'un syndicat luxembourgeois. Une collaboration future avec l'ambassade est au-delà envisagée afin d'intensifier le relationnel avec la communauté cap-verdienne.

Produktives Treffen

Am 14. November 2016 traf sich eine Delegation des LCGBs mit dem portugiesischen Botschafter in Luxemburg, Carlos PEREIRA MARQUES. Die portugiesische Sektion, vertreten durch ihren Präsidenten Reinaldo CAMPOLARGO, erwähnte die Personalveränderungen im Vorstand und präsentierte zudem ihre Tätigkeiten, darunter die Pilgerfahrt nach Fatima (Wiltz) im Mai 2017.

Des Weiteren wurde die Problematik von Arbeitsunfällen im Bausektor angesprochen. Zuletzt wurde eine Zusammenarbeit bei den Gemeindewahlen zwischen der portugiesischen Sektion und der portugiesischen Botschaft besprochen. Nicht-luxemburgische Bürger sollen ermutigt werden, sich am Wahlprozess zu beteiligen, um die bisher geringe Beteiligung der ausländischen Gemeinschaft zu erhöhen.

Encontro frutífero

No dia 14 de Novembro de 2016, uma delegação do LCGB reuniu-se com o Embaixador de Portugal, Carlos PEREIRA MARQUES. A secção portuguesa, mencionou as alterações ocorridas ao nível de postos no seio do comité. Além disso foram discutidas as atividades da secção portuguesa, destacando-se a peregrinação à Nossa Senhora de Fátima (Wiltz) que ocorrerá em Maio.

Seguidamente foi discutido o problema dos acidentes de trabalho que se têm verificado com frequência no setor da construção. Finalmente, foi acordada uma colaboração mútua entre a secção portuguesa e a Embaixada de Portugal relativamente às eleições municipais as quais têm tido uma fraca taxa de participação das comunidades estrangeiras, com a finalidade de incentivar os cidadãos não luxemburgueses a votar.



Comité Central du LCGB

Echange de vues avec le Président du groupe parlementaire de la CSV

Lors d'une réunion du Comité Central du LCGB en date du 28 novembre 2016, Claude WISELER, Président du groupe parlementaire et tête de la liste électorale de la CSV, a présenté la direction politique du parti chrétien social en vue des élections en 2018. L'échange de vues s'est clôturé avec une séance animée de questions des membres du Comité Central du LCGB quant à une variété de thèmes.

Meinungsaustausch mit dem Fraktionsvorsitzenden der CSV

Bei einem Treffen des LCGB-Zentralkomitees am 28. November 2016 präsentierte Claude WISELER, Fraktionsvorsitzender und Spitzenkandidat der CSV, die politische Richtung der christlich-sozialen Partei für die Parlamentswahlen 2018. Es fand ein lebhafter Austausch mit vielen Fragen seitens der Mitglieder des Zentralkomitees zu den unterschiedlichsten Themen statt.



LCGB-LCGJ

Transport public gratuit pour étudiants

Le LCGB-LCGJ a lancé avec succès la pétition 728 «*Gratis öffentliche Transport OCH für Studenten*» qui a pu rassembler plus de 7.000 signatures. 4.500 ont été nécessaires pour permettre une discussion à la Chambre des Députés.

Le LCGB-LCGJ, qui a déjà félicité cette amélioration de la mobilité générale accordée aux élèves, revendique ainsi l'extension du droit de l'utilisation gratuite pour les étudiants des établissements scolaires supérieurs au Luxembourg tout en rappelant que les étudiants eux non plus ne disposent en général pas de revenu propre et devront également bénéficier d'un tel allègement de leur charge financière.

Pour le LCGB-LCGJ, l'Etat luxembourgeois, qui investit des fortunes afin de conférer une bonne renommée à Uni.lu et de la faire connaître bien au-delà des frontières du Luxembourg, ne devra en aucun cas négliger les intérêts des nombreux étudiants se rendant quotidiennement aux sites à Luxembourg-Ville ou au Belval. Le campus du Belval, au sud du pays, représente pourtant de longs trajets pour un bon nombre d'étudiants.

Finalement, de nombreuses démarches actuelles visent à améliorer la mobilité douce afin de pouvoir limiter la circulation sur les routes tout en protégeant l'environnement. L'ouverture du droit d'utilisation gratuite des transports publics pour les étudiants sera désormais une conséquence logique.

Gratis öffentliche Transport für Studenten

Den LCGB-LCGJ hat erfolgreich d'Petitioun 728 „*Gratis öffentliche Transport OCH für Studenten*“ lanciert an konnt méi wéi 7.000 Ënnerschrëfte sammelen, also méi wéi déi 4.500 déi néideg sinn, fir dass de Sujet an der Chambre des Députés diskutéiert gëtt.

D'Lëtzebuurger Regierung gëtt vill Suen aus, fir aus der Uni.lu eng Universitéit vu Renommée ze maachen, déi wéit iwwert d'Landesgrenze bekannt soll ginn, a vergësst d'Interête vun de Studenten, déi sech dagdeeglech an d'Stadt oder op de Belval mussen deplacéieren. Speziell de Site Belval, am Süde vum Land, bedeit fir vill Studenten ee laangen Trajet vun Doheem aus an duerfir fuerdert den LCGB-LCGJ, dass een de Studenten dës finanzielle Charge eweghëllt an hinnen de gratis Accès op den öffentliche Transport zousteet.

Den LCGB-LCGJ huet genee dës Verbesserung vun der allgemenger Mobilitéit déi d'Schüler, déi hei zu Lëtzebuerg schonn accordéiert kruten, gutt geheescht, a fuerdert elo d'Extensioon vun dësem Rescht och fir Studenten. Well och d'Studenten, genee ewéi d'Schüler, hunn meeschtens nach keen eegene Verdéngscht.

Doriwwer eraus gëtt hei am Land vill fir d'Verbesserung vun der „*Mobilitéit Douce*“ am Sënn vun der Ëmwelt an der Verkéiersberouegung gemaach. An Deem Kontext géif de gratis Accès den öffentliche Transport fir Studenten méi attraktiv maachen an déi aktuell Mobilitéitsstrengunge vun der Regierung.



JEAN WIVENES

Président du LCGB-LCGJ

Tél: 691 733 049 / wivenes@outlook.com



Conférence « Modes d'emploi »

Inclusion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le 29 novembre 2016, Info-Handicap a organisé dans le cadre de la « Journée Internationale des Personnes Handicapées » une conférence visant à promouvoir la collaboration en réseau et la mise en commun des expériences et des savoirs dans le domaine de l'inclusion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Beaucoup de services et d'associations actifs dans le domaine du travail et de l'emploi des personnes en situation de handicap, dont le LCGB ont participé à cette conférence. Plus particulièrement, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que l'UEL et l'INDR, en tant que signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi » ont organisés dans ce cadre une table ronde qui a traité plus particulièrement des difficultés rencontrées lors des transitions entre école ou atelier protégé et le marché de l'emploi ordinaire.

A cette même occasion, les 4 signataires ont présenté une campagne de communication moyennant un spot vidéo « Disons OUI aux compétences ». Ils ont voulu le message positif et axé sur les seules compétences du salarié en situation de handicap, ce conformément aux objectifs et recommandations de leurs charte commune et en ligne avec le profil de compétences anonymisé désormais disponible sur le JobBoard de l'ADEM. Ce profil met justement en évidence les seules compétences du demandeur d'emploi en situation de handicap tout en guidant les recruteurs potentiels vers les aides étatiques.



© Info-Handicap

Konferenz „Modes d'emploi“

Berufliche Integration und Erhaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung

Am 29. November 2016 fand im Rahmen des „Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung“ eine von Info-Handicap organisierte Konferenz statt, die die Zusammenarbeit wichtiger Akteure und den Austausch von Erfahrungen im Bereich der beruflichen Integration und der Erhaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung fördern soll.

Interessante Initiativen und Vereine aus dem Bereich Beruf und Arbeit von Menschen mit Behinderung, darunter der LCGB, nahmen an der Konferenz teil. Die Unterzeichner der Charta „Arbeit und Behinderung“ zur Förderung der Chancengleichheit für Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die UEL und das INDR, luden zu einem Rundtischgespräch ein, bei welchem die Schwierigkeiten betrachtet wurden, die beim Übergang zwischen der Schule oder einer Behindertenwerkstatt und dem normalen Arbeitsmarkt entstehen.

Außerdem stellten die 4 Unterzeichner eine Kommunikationskampagne mit Hilfe eines Videospots „Wir sagen JA zu Kompetenz“ vor. Diese soll eine positive Botschaft mit Schwerpunkt auf den Kompetenzen des Arbeitnehmers mit Behinderung vermitteln, entsprechend den Zielen und den Empfehlungen der gemeinsamen Charta. In diesem Rahmen wurde auch das anonymisierte Kompetenzprofil für behinderte Arbeitnehmer entwickelt, das auf dem JobBoard der ADEM verfügbar ist. Dieses Profil hebt ausschließlich die Kompetenzen des Arbeitsuchenden mit Behinderung hervor und klärt gleichzeitig die potentiellen Anwerber über staatliche Beihilfen auf.



© Info-Handicap



LCGB-LCGJ

7.000 signatures ont convaincu

Lors d'une réunion avec le ministre pour le développement durable et des infrastructures et avec le ministre délégué de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 06 janvier 2017 ont été discutées les revendications du LCGB-LCGJ, la structure jeunes du LCGB, et de l'association étudiante ACEL, demandant le transport public à titre gratuit également pour les étudiants.

Depuis l'initiative exemplaire du gouvernement luxembourgeois de juin 2016 visant à rendre le transport public gratuit pour les élèves luxembourgeois, le LCGB-LCGJ, ainsi que l'ACEL, ont revendiqué aussi le transport public gratuit pour les étudiants.

En octobre 2016, le LCGB-LCGJ a lancé la pétition publique 728 regroupant ses revendications. Plus de 7.000 signatures ont dès lors appuyé cette demande afin d'améliorer la mobilité et d'alléger la situation financière des étudiants.

L'appel du LCGB-LCGJ a correspondu à une demande réelle et contemporaine. Avec l'utilisation gratuite des transports publics, les étudiants seront soulagés financièrement et les efforts de l'Etat afin de limiter la circulation sur nos routes seront appuyés.

Le LCGB-LCGJ se réjouit du fait que la proposition faite le 06 janvier 2017 par les ministres compétents, François BAUSCH, ministre du développement durable et des infrastructures et Marc HANSEN, ministre délégué de l'enseignement supérieur et de la recherche surpasse les revendications du LCGB-LCGJ et de l'ACEL. À partir du 01^{er} août 2017, le transport public sera gratuit au Luxembourg pour tous les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans et pour les étudiants jusqu'à 30 ans.

7.000 Unterschriften haben überzeugt

Die Forderung des LCGB-LCGJ, der Jugend der Gewerkschaft LCGB, und der Studentenvertretung ACEL nach einem kostenlosen öffentlichen Transport auch für Studenten wurde am 06. Januar 2017 mit den Ministern für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen und mit dem delegierten Hochschul- und Forschungsminister besprochen.

Seit der beispielhaften Initiative der luxemburgischen Regierung im Juni 2016, den öffentlichen Transport für Schüler kostenlos zur Verfügung zu stellen, fordern sowohl der LCGB-LCGJ als auch die ACEL die kostenlose Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs ebenfalls für Studenten.

Im Oktober brachte der LCGB-LCGJ die öffentliche Petition 728 mit seinen Forderungen auf den Weg. Über 7.000 Unterschriften unterstützten den Ruf nach einer verbesserten Mobilität und der finanziellen Entlastung von Studenten.

Der LCGB-LCGJ hat mit seinem Aufruf den Bedarf und den Zeitgeist erkannt. Mit der kostenlosen Nutzung des öffentlichen Transports für Studenten werden diese sowohl finanziell entlastet als auch die Anstrengungen der Regierung zur Verkehrsberuhigung unterstützt.

Der LCGB-LCGJ freut sich über den am 06. Januar 2017 von den zuständigen Ministern François BAUSCH, Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, und Marc HANSEN, delegierten Hochschul- und Forschungsminister vorgestellten Lösungsvorschlag, der weit über die Forderungen des LCGB-LCGJ und der ACEL hinaus geht. Ab August 2017 werden Jugendliche bis 20 Jahre und Studenten bis 30 Jahre den öffentlichen Transport in Luxemburg kostenlos nutzen können.



Réforme fiscale 2017

6 grosses incertitudes laissées par le projet

Le 28 novembre 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont soulevé 6 points du projet de réforme fiscale qui appellent une nécessaire clarification sur leur praticabilité et leur application concrète.

Choix à priori et sans visibilité de la classe d'impôt

Les contribuables mariés devront choisir entre imposition collective ou imposition individuelle avant le 31 décembre de l'année qui précède, ce qui demandera encore davantage d'expertise pour réaliser le choix le plus approprié à la situation personnelle des contribuables mariés. Pour lever ces difficultés, les syndicats proposent que le choix de sa classe d'impôt soit réalisé a posteriori dans le cadre d'une déclaration d'impôt.

Manque d'uniformité dans les classes d'impôt

Le droit commun pour les contribuables mariés diverge en fonction de leur lieu de résidence : imposition en classe 2 pour les résidents et en classe 1 pour les non-résidents (sauf demande contraire). Il est proposé de ranger tous les contribuables mariés en classe 2, indifféremment de leur lieu de résidence.

Des conditions d'accès à l'imposition collective restrictives pour les contribuables mariés non-résidents

Après la réforme, il faudra atteindre le seuil des 90 % des revenus indigènes et étrangers imposables (d'un des membres du ménage) au Luxembourg pour avoir accès à la classe 2 et en même temps être assimilé complètement (possibilité d'une imposition collective). Cette condition de 90 % risque d'exclure bon nombre de contribuables de la classe d'impôt 2. Les syndicats proposent de supprimer toute condition de seuil (d'assimilation ou d'obtention d'une classe d'impôt) pour les contribuables non-résidents mariés.

Des retraités également fortement touchés

La question du seuil de revenus sera particulièrement pénalisante pour les retraités non-résidents car beaucoup perçoivent également une pension étrangère. Seule une imposition en classe 1 sera possible à l'avenir si moins de 90% de leur pension provient du Luxembourg. Les syndicats proposent de réévaluer les conditions de seuil et de ranger les retraités mariés en classe 2.

Des partenaires qui disposent de plus de flexibilité

Les couples mariés en présence d'un enfant à charge ne bénéficieront pas de la classe 1A en cas d'imposition individuelle. Les couples sous le régime du partenariat légal pourront, bénéficier pour partie de la classe d'impôt 1A en présence d'un enfant à charge, voire être imposés collectivement s'ils en font le choix en fin d'année. Les syndicats proposent de réexaminer cette différence d'approche qui pénalise lourdement certains contribuables mariés.

Application du CIM et du CIS

Les nouvelles dispositions font référence au revenu annuel brut des contribuables pour ouvrir le droit au CIS et au CIP (et au revenu imposable ajusté annuel des contribuables pour le CIM). Or, les questions du niveau des revenus annuels (bruts / imposables ajustés), des revenus étrangers du ménage, de pensions alimentaires, de temps de travail, du nombre d'employeurs sont imprévisibles. Les syndicats proposent de clarifier les modalités pratiques d'application qui entourent les nouvelles formules de ces deux crédits d'impôts.

Steuerreform 2017

6 wichtige Fragen, die der Entwurf offen lässt

Am 28. November 2016 haben der LCGB und OGBL auf 6 Punkte der Steuerreform hingewiesen, die eine notwendige Klärung hinsichtlich ihrer konkreten Umsetzung erfordern.

Steuerpflichtige müssen Steuerklasse im Voraus blind wählen

Verheiratete Steuerpflichtige müssen sich vor dem 31. Dezember des Vorjahres zwischen gemeinsamer oder getrennter Veranlagung entscheiden, was noch mehr Sachverstand erfordert, als früher, um die geeignete Entscheidung im Hinblick auf die persönliche Situation der verheirateten Steuerpflichtigen zu treffen. Um diese Schwierigkeiten zu beseitigen, sollte die Wahl der Steuerklasse nachträglich im Rahmen einer Steuererklärung erfolgen.

Mangelnde Einheitlichkeit der Steuerklassen

Das allgemeine Recht für verheiratete Steuerpflichtige unterscheidet je nach Wohnsitz: Steuerklasse 2 für Gebietsansässige und Steuerklasse 1 für Gebietsfremde (sofern sie nichts anderes beantragen). Es wird vorgeschlagen, alle verheirateten Steuerpflichtigen in der Steuerklasse 2 einzustufen, unabhängig von ihrem Wohnsitz.

Gemeinsame Veranlagung: Restriktivere Bedingungen

Nach der Reform müssen nicht-ansässige Ehepartner die Schwelle von 90 % an in Luxemburg steuerpflichtigen in- und ausländischen Einkünften (eines der beiden Ehepartner) erreichen, um Zugang zur Steuerklasse 2 zu erhalten und vollständig gleichgestellt zu sein (mit Zugang zur gemeinsamen Veranlagung). Diese 90 %-Bedingung könnte zahlreiche Steuerpflichtige von der Steuerklasse 2 ausschließen, obwohl sie verheiratet sind. Die Gewerkschaften schlagen vor, jegliche Schwellenbedingungen für gebietsfremde verheiratete Steuerpflichtige zu streichen.

Auch die Rentner sind in hohem Maß betroffen

Die Frage der Einkommensschwelle wird sich auch für nicht-ansässige Rentner nachteilig auswirken, da diese eine ausländische Rente erhalten. Wenn weniger als 90% ihrer Rente aus Luxemburg stammen, wird künftig nur noch eine Einstufung in der Steuerklasse 1 möglich sein. Die Gewerkschaften schlagen vor, die Schwellenbedingungen neu zu bewerten und Rentner in die Klasse 2 einzustufen.

Partnerschaften flexibler

Ehepaare mit einem unterhaltsberechtigten Kind erhalten im Falle der Einzelveranlagung nicht die Steuerklasse 1A. Paare mit einer eingetragenen Partnerschaft wiederum können die Steuerklasse 1A nutzen, wenn sie ein unterhaltsberechtigtes Kind haben oder gemeinsam veranlagt werden. Die Gewerkschaften schlagen vor, diesen unterschiedlichen Ansatz zu überprüfen, der bestimmte verheiratete Steuerpflichtige erheblich benachteiligt.

Anwendung des CIM und des CIS

Die neuen Bestimmungen nehmen Bezug auf das Bruttojahreseinkommen, um Anspruch auf den CIS und den CIP (und auf das angepasste steuerpflichtige Jahreseinkommen der Steuerpflichtigen für den CIM) zu eröffnen. Die Höhe des Jahreseinkommens (Brutto / steuerpflichtig angepasst), die Auslandseinkünfte des Haushalts, die Unterhaltszahlungen, die Arbeitszeit, die Anzahl der Arbeitgeber sind jedoch unvorhersehbar. Die Gewerkschaften schlagen vor, die Modalitäten für die praktische Umsetzung zu klären, die mit den neuen Formeln dieser beiden Steuerkredite verbunden sind.



Piquet de protestation

Mobilisation pour un traitement égalitaire de tous les contribuables

Le 09 décembre 2016, les syndicats LCGB et OGBL se sont réunis avec un centaine de personnes devant la Chambre des députés pour dénoncer des incertitudes juridiques et des inégalités liées à la réforme fiscale.

Protestaktion

Für die Gleichbehandlung aller Steuerzahler

Am 09. Dezember 2016 versammelten sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit ungefähr 100 Personen vor der Abgeordnetenversammlung, um gegen Rechtsunsicherheiten und Ungerechtigkeiten, die mit der Steuerreform einhergehen, zu protestieren.



Remise officielle de la position des syndicats au président de la Chambre des députés

Suite au piquet de protestation commun du 09 décembre 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont été reçus le 12 décembre 2016 par le président de la Chambre des députés, Mars DI BARTOLOMEO.

Überreichung der Position an den Präsidenten der Abgeordnetenversammlung

Aufgrund der gemeinsamen Protestaktion vom 09. Dezember 2016, empfing am 12. Dezember 2016 der Präsident der Abgeordnetenversammlung Mars DI BARTOLOMEO die Gewerkschaften LCGB und OGBL.





Réforme fiscale

Les principaux changements en 2017

Abolition de l'IEBT

L'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire, mis en place le 1^{er} janvier 2015, sera supprimé au 1^{er} janvier 2017. Pour mémoire, l'IEBT a été fixé à 0,5 % du salaire brut diminué d'un abattement de 1 x le salaire social minimum (SSM).

Crédits d'impôt progressifs

Le crédit d'impôt pour salariés (CIS) et le crédit d'impôt pour pensionnés (CIP), qui se chiffrent actuellement à 300 € par an, seront modulés en fonction du revenu brut annuel du salarié ou du retraité et pourront se chiffrer entre 0 € et 600 € par personne et par an.

Le crédit d'impôt monoparental (CIM) de 750 € par an variera également en fonction du revenu annuel du salarié. Il sera compris entre 750 € et 1.500 € (indépendamment du nombre d'enfants).

Modification des barèmes

L'introduction d'un nouveau tarif de base* (classe 1) entraînera une diminution de la charge fiscale globale pour tous les niveaux de revenus :

- le barème passera de 19 à 23 tranches ;
- le taux d'entrée reste à 8 % (à partir de 11.265 €, le minimum imposable en classe 1) ;
- les taux suivants progressent de 1 % (au lieu de 2 % actuellement) jusqu'à 12 % ;
- ensuite, les tranches progressent linéairement de 2 % entre 12 % et 38 %.

* Tarif classe 2 = doublement du tarif de base

Prévoyance vieillesse

Avant 2017, le montant de l'abattement dépendait de l'âge du contribuable. Le montant de l'abattement passera désormais à 3.200 € par contribuable indépendamment de l'âge.

Epargne-logement

Jusqu'à l'âge de 40 ans accomplis au début de l'année d'imposition, les contribuables pourront bénéficier d'un plafond déductible de 1.344 € (contre 672 € actuellement). Ce montant est majoré par personne dans le ménage (en fonction de l'âge du souscripteur adulte le plus jeune).

Emprunts hypothécaires

Le montant maximal de la déduction pour les intérêts débiteurs sur emprunt hypothécaire sera revalorisé et la valeur locative du domicile propre (fixée à 100 € pour les frontaliers) sera ramenée à 0.

Dépenses spéciales

Les rubriques de dépenses spéciales « intérêts débiteurs » pour des crédits aux consommateurs et « primes d'assurances » ont fusionnés avec une dégradation dans la mesure où le nouveau plafond unique se chiffrera à 672 € (par personne dans le ménage).

Frais de domesticité

L'abattement visant les frais de domesticité, frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance ainsi que les frais de garde d'enfant appartenant au ménage est augmenté de 50 % et passera de 3.600 € à 5.400 € par année d'imposition.

Rente d'orphelin

Les pensions d'orphelin auxquelles les enfants légitimes et assimilés ont droit après le décès de l'un des parents seront exemptées de l'impôt.

Chèques-repas

La valeur maximale de cette rémunération en nature, fixée actuellement à 2,80 €, passe à 3,60 € (l'exemption fiscale passe à 7,20 € au lieu de 5,60 €).

Steuerreform

Die wichtigsten Änderungen in 2017

Abschaffung des IEBT

Die vorübergehende Abgabe zum Haushaltsausgleich (IEBT), eingeführt am 1. Januar 2015, wird abgeschafft. Zur Erinnerung, der IEBT beträgt 0,5 % des Bruttoeinkommens abzüglich eines Freibetrags von 1-mal der soziale Mindestlohn (SML).

Progressive Steuerkredite

Der Steuerkredit für Arbeitnehmer (CIS) und der Steuerkredit für Renten- und Pensionsempfänger (CIP), die bei 300 € pro Jahr liegen, sind nun abhängig vom jährlichen Bruttoeinkommen bzw. Bruttorente/-pension und variieren zwischen 0 € und 600 € pro Person und pro Jahr. Der Steuerkredit für Alleinerziehende (CIM) von 750 € pro Jahr, wird ebenfalls in Funktion des Jahreseinkommens des Arbeitnehmers variieren. Dieser wird zwischen 750 € und 1.500 € liegen (unabhängig von der Anzahl der Kinder).

Änderung der Steuertabelle

Einführung eines neuen Grundsteuertarifs* (Klasse 1), der die globale Steuerlast für alle Einkommensniveaus senkt:

- Steuertabelle enthält statt 19 zukünftig 23 Stufen;
- Eingangssteuersatz bleibt bei 8 % (ab 11.265 €, Mindestbesteuerungsgrundlage in Steuerklasse 1);
- danach steigen die Steuerstufen um 1 % (statt derzeit 2 %) zwischen 8 % und 12 % an;
- anschließend steigen die Steuerstufen linear um 2 % zwischen 12 % und 38 %.

* Steuertarif Klasse 2 = Verdopplung des Grundsteuertarifs

Altersvorsorge

Bislang hing der Freibetrag vom Alter des Steuerpflichtigen ab. Ab 2017 gilt ein einheitlicher Freibetrag von 3.200 € für jeden Steuerpflichtigen unabhängig vom Alter.

Bausparen

Bis Vollendung des 40. Lebensjahres zu Beginn des Steuerjahres, sind Sparleistungen bis 1.344 € absetzbar (bisher 672 €). Dieser Betrag wird pro Person im Haushalt erhöht (entsprechend dem Alter des jüngsten Ehepartners).

Hypothekendarlehen

2017 wird der maximale steuerabzugsfähige Betrag für Sollzinsen auf Hypothekendarlehen neu bewertet.

Sonderausgaben

Die Sonderausgaben „Sollzinsen“ für Konsumkredite und „Versicherungsprämien“ werden zusammengelegt. Dies bringt eine Verschlechterung mit sich, da die neue einheitliche Obergrenze nur noch 672 € (pro Person im Haushalt) beträgt.

Kosten für Hauspersonal

Der Freibetrag für die Kosten von Hausangestellten, Hilfs- und Pflegeleistungen im Pflegefall sowie die Kosten für Kinderbetreuung wird um 50 % angehoben. 2017 erhöht sich dieser von 3.600 € auf 5.400 € pro Steuerjahr.

Waisenrente

Die Waisenrente, auf die eheliche oder gleichgestellte Kinder nach dem Tod eines Elternteils Anrecht haben, ist steuerfrei.

Essensgutscheine

Der maximale Wert der Essensgutscheine liegt derzeit bei 2,80 € und wird zukünftig auf 3,60 € erhöht (Steuerbefreiung 7,20 € statt 5,60 €).



Pour plus d'informations détaillées et des exemples concrets, vous pouvez télécharger notre brochure sur la réforme fiscale via

www.lcgb.lu

Für ausführlichere Informationen oder konkrete Rechenbeispiele können Sie unsere Broschüre zur Steuerreform herunterladen:

www.lcgb.lu



**Réception du Nouvel An du LCGB
le 09 janvier 2017
au "Artikuss" à Soleuvre**

**LCGB-Neujahrsempfang
am 09. Januar 2017
im "Artikuss" in Soleuvre**







Réforme du congé parental

Les changements entrés en vigueur au 1^{er} décembre 2016

Les montants :

Abolition du montant forfaitaire (net indexé), remplacé par un « revenu de remplacement » calculé en fonction du revenu mensuel moyen de l'année précédente avec les limites suivantes :

Congé parental plein-temps (Durée 6 ou 4 mois)	
40 h/semaine	1.998,59 € - 3.330,98 € / par mois*
30 h/semaine	1.498,94 € - 2.498,24 € / par mois*
20 h/semaine	999,30 € - 1.665,49 € / par mois*
10 h/semaine	499,65 € - 832,74 € / par mois*

Congé parental mi-temps (Durée 12 ou 8 mois)	
40 h/semaine	999,30 € - 1.665,49 € / par mois*
30 h/semaine	749,47 € - 1.249,12 € / par mois*
20 h/semaine	499,65 € - 832,74 € / par mois*

NOUVEAU : Congé parental flexible

Congé parental fractionné (4 x 1 mois sur 20 mois max.)	
40 h/semaine	1.998,59 € - 3.330,98 € / par mois*

Congé parental fractionné (1 jour/semaine sur 20 mois max.)	
40 h/semaine	399,72 € - 666,20 € / par mois*

* Tous les montants sont bruts et indexés (01^{er} janvier 2017)

Modifications importantes :

- Droit au congé parental avec toute affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise au cours des 12 mois précédant le début du congé (avec au maximum une interruption de 7 jours au total).
- Congé parental plein-temps :
 - pour tout parent avec 10 heures de travail hebdomadaire (20 heures avant réforme) ;
 - peut être accordé au salarié avec plusieurs employeurs différents avec l'accord de TOUS les employeurs.
- Les parents peuvent prendre le congé parental en même temps s'ils le souhaitent.
- Le 1^{er} congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil (adoption), sauf pour le parent monoparental.
- Le 2^e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de l'enfant de 6 ans accomplis (5 ans avant réforme).

Phase de transition :

Pour les demandes de congé parental déjà introduites pour une période après le 1^{er} décembre 2016, vous pouvez renoncer à votre demande initiale et introduire une nouvelle demande pour le congé plus flexible EN ACCORD avec votre employeur.

Aucun accord supplémentaire de l'employeur n'est requis pour la demande de changement du montant forfaitaire au revenu de remplacement d'une demande déjà accordée. Si vous ne faites aucune démarche, votre congé parental se déroulera selon les anciennes modalités. En aucun cas, les congés parentaux entamés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi ne pourront bénéficier du nouveau régime.

Reform des Elternurlaubs

Die Änderungen, die am 1. Dezember 2016 in Kraft getreten sind

Die Beträge

Abschaffung des Pauschalbetrags (netto indexiert) durch ein „Ersatzeinkommen“, das auf Basis des monatlichen Durchschnittslohns des vorangegangenen Jahres ermittelt wird, mit folgenden Ober- und Untergrenzen:

Vollzeit-Elternurlaub (6 oder 4 Monate)	
40 Std./Woche	1.998,59 € - 3.330,98 €/ pro Monat*
30 Std./Woche	1.498,94 € - 2.498,24 €/ pro Monat*
20 Std./Woche	999,30 € - 1.665,49 €/ pro Monat*
10 Std./Woche	499,65 € - 832,74 €/ pro Monat*

Teilzeit-Elternurlaub (12 oder 8 Monate)	
40 Std./Woche	999,30 € - 1.665,49 €/ pro Monat*
30 Std./Woche	749,47 € - 1.249,12 €/ pro Monat*
20 Std./Woche	499,65 € - 832,74 €/ pro Monat*

NEU: Flexibler Elternurlaub

Fraktionierter Elternurlaub (4 x 1 Monat innerhalb von max. 20 Monaten)	
40 Std./Woche	1.998,59 € - 3.330,98 €/ pro Monat*

Fraktionierter Elternurlaub (1 Tag/Woche innerhalb von max. 20 Monaten)	
40 Std./Woche	399,72 € - 666,20 €/ pro Monat*

* Alle Beträge sind brutto und indexiert (01. Januar 2017)

Wesentliche Änderungen:

- Anrecht auf Elternurlaub bei einer durchgehenden Zugehörigkeit zur luxemburgischen Sozialversicherung während der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs (mit einer maximalen Unterbrechung von 7 Tagen im Ganzen).
- Vollzeit-Elternurlaub:
 - für alle Eltern, die nachweislich 10 Stunden pro Woche arbeiten (20 Stunden vor der Reform);
 - kann für Arbeitnehmer, die verschiedene Arbeitgeber haben, bei gemeinsamen Einverständnis dieser, gewährt werden.
- Beide Elternteile können zum gleichen Zeitpunkt Elternurlaub nehmen.
- Der 1. Elternurlaub muss im Anschluss an den Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub genommen werden. Mit Ausnahme von Alleinerziehenden.
- Der 2. Elternurlaub darf bis zur Vollendung des 6. Lebensjahrs des Kindes genommen werden (5 Jahre vor der Reform).

Übergangsbestimmungen:

Sollte Ihr bereits eingereichter Antrag auf Elternurlaub nach dem 1. Dezember 2016 in Kraft treten, können Sie den initialen Antrag zurückziehen und IM EINVERNEHMEN mit dem Arbeitgeber einen neuen Antrag auf den flexiblen Elternurlaub einreichen.

Es ist kein zusätzliches Einverständnis des Arbeitgebers notwendig, wenn für einen genehmigten Elternurlaub ein Antrag auf Änderung des Pauschalbetrags in das neue Ersatzeinkommen eingereicht wird.

Wenn Sie keinen Antrag stellen, gelten die alten Bestimmungen für Ihren Elternurlaub. Elternurlaube die bereits vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes begonnen haben, können nicht in die neuen Bestimmungen geändert werden.

**Vous avez besoin de plus d'informations ?
Sie benötigen weitere Informationen?**



HOTLINE INFO-CENTER

(+352) 49 94 24-222

Lu-ve / Mo-Fr 8:30-12:00 & 13:00-17:00

(sauf mercredi après-midi / außer Mittwochnachmittag)

infocenter@lcgb.lu



Rapidos

PARAMETRES SOCIAUX

valables à partir du 1^{er} janvier 2017

Indice actuel 794,54

I. Revenu

Salaire Social Minimum (SSM)	Indice 100	251,54	Indice actuel	
Travailleur non-qualifié			par heure	par mois
18 ans et plus		100%	11,5525 EUR	1 998,59 EUR
17-18 ans		80%	9,2420 EUR	1 598,87 EUR
15-17 ans		75%	8,6644 EUR	1 498,94 EUR
Travailleur qualifié		120%	13,8630 EUR	2 398,30 EUR
Elèves et étudiants				
18 ans et plus		80% du SSM	9,2420 EUR	1 598,87 EUR
17-18 ans		80% de 80% du SSM	7,3936 EUR	1 279,09 EUR
15-17 ans		75% de 80% du SSM	6,9315 EUR	1 199,15 EUR
Revenu Minimum Garanti (RMG)			Indice 100	Ind. actuel
1 personne adulte			176,35 EUR	1 401,18 EUR
2 personnes adultes			264,53 EUR	2 101,80 EUR
Personne adulte supplémentaire			50,46 EUR	400,93 EUR
Enfant dans le ménage			16,03 EUR	127,37 EUR
Indemnité de chômage	(Indice actuel)		9 mois	+ 3 mois
80% de la moyenne des 3 dernières mensualités avec max.			4 996,46 EUR	3 997,17 EUR
				> 12 mois
				3 997,17 EUR

2. Allocations familiales

Allocation par enfant (mensuel)				
Nouveau système (Enfant(s) né(s) après le 1 ^{er} août 2016)				
Ancien système (Enfant(s) né(s) avant le 1 ^{er} août 2016)				
			265 EUR/enfant	
	1 enfant = 1x	265,00 EUR	4 enfants = 4x	368,02 EUR
	2 enfants = 2x	297,24 EUR	5 enfants = 5x	382,16 EUR
	3 enfants = 3x	344,46 EUR		
Allocation par majorations d'âge (mensuel)				
	6-11 ans	12 ans et plus		
	20,00 EUR	50,00 EUR		
Allocation spéciale enfant handicapé (mensuel)				
			200,00 EUR	
Allocation de rentrée scolaire (1 x par an)				
	6-11 ans	12 ans et plus		
	115,00 EUR	235,00 EUR		
Allocation d'éducation* (mensuel)				
Education d'un enfant	plein temps	100%	485,01 EUR	
(0-2 resp. 4 ans)	mi-temps	50%	242,50 EUR	

*L'allocation d'éducation fut abrogée au 1^{er} juin 2015. Les bénéficiaires d'avant maintiennent leurs droits tant que les conditions restent remplies.

L'allocation de naissance en 3 tranches 580,03 EUR par tranche

Congé parental (ancienne législation)	Congé plein-temps (6 mois)	Congé mi-temps (12 mois)
Indemnité forfaitaire mensuelle	1 778,31 EUR	889,15 EUR

Congé parental (nouvelle législation applicable au 1^{er} décembre 2016)

	Durée de travail moyenne	Indemnité mensuelle brute*	
Congé parental plein-temps (6 ou 4 mois)	40 h/semaine	1 998,59 EUR	- 3 330,98 EUR
	30 h/semaine	1 498,94 EUR	- 2 498,24 EUR
	20 h/semaine	999,30 EUR	- 1 665,49 EUR
	10 h/semaine	499,65 EUR	- 832,74 EUR
Congé parental mi-temps (12 ou 8 mois)	40h/semaine	999,30 EUR	- 1 665,49 EUR
	30 h/semaine	749,47 EUR	- 1 249,12 EUR
	20 h/semaine	499,65 EUR	- 832,74 EUR
Congé parental fractionné (4 x 1 mois sur 20 mois max.)	40h/semaine	1 998,59 EUR	- 3 330,98 EUR
	(1 jour/semaine sur 20 mois max.)	40h/semaine	399,72 EUR - 666,20 EUR

3. Assurance Maladie Assurance Pension Assurance Dépendance

Cotisations minimales et maximales (Assurance Maladie et Pension)

Minimum cotisable (1x SSM)	1 998,59 EUR
Maximum cotisable (5x SSM)	9 992,93 EUR
Minimum cotisable pensionnés (Assurance Maladie) 130% du SSM	2 598,16 EUR

L'assurance maladie en pourcents

	Part assuré	Part patron/état	Total	P. N. *	P.E. **
CNS (1)	3,05%	3,05%	6,10%	5,60%	0,50%
CMFEP (2)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
CMFEC (3)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
EMCFL (4)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Pensionnés	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Préretraités	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Ass.continuée	5,60%	0,00%	5,60%	5,60%	0,00%
Chômeurs	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%

1) Caisse Nationale de Santé - Salariés 2) Fonctionnaires et employés de l'Etat
3) Fonctionnaires et employés des Communes 4) Agents de Chemin de Fer

* P.N. = prestations en nature ** P.E. prestations en espèces

L'assurance pension en pourcents

	Part assuré	Part patron	Total
CNAP (1)	8%	8%	16%
F.P.(2)	8%	8%	16%
C.P.F.E.C.(3)	8%	8%	16%
P-CFL (4)	8%	8%	16%
Ass.continuée	16%	0%	16%

1) Caisse Nationale d'Assurance Pension
2) Fonct/Empl. de l'Etat
3) Fonct/Empl. Commune
4) Agents des Chemin de fer

L'Etat contribue 8 % supplémentaires à l'assurance pension

Facteur de revalorisation (nouvelles pensions 2017)	1,426
Montant de référence	1 968,61 EUR
Pension minimum pour 40 ans de cotisations	1 771,75 EUR
Pension minimum de conjoint survivant	1 771,75 EUR
Pension minimum d'orphelin	482,41 EUR
Pension personnelle maximum	8 202,55 EUR
Seuil inférieur anti-cumul pension+revenu	2 362,33 EUR
Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant	2 952,92 EUR
Revenu professionnel immunisé	1 312,41 EUR

"Mammenrent" - Forfait d'éducation (par enfant) 86,54 EUR

Allocation de fin d'année (carrière de 40 ans) 756,84 EUR

Assurance dépendance 1,4% sur tous les revenus
Abattement 25% du SSM 499,65 EUR

Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	71,51 EUR / heure
Valeur monétaires pour les centres semi-stationnaires	67,71 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour continu	51,45 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour intermittent	57,07 EUR / heure
Produits nécessaires aux aides et soins	1 13,78 EUR / mois
Prestations en espèces / Aidant informel	25,00 EUR / heure
Montant maximal prestations en espèces	262,50 EUR / semaine

Source: IGSS



Rapidos

Sozialparameter

gültig ab dem **1. Januar 2017**

Akt. Index 794,54

I. Einkommen

Sozialer Mindestlohn (SML)	Index 100	251,54	Aktueller Index		
			Stundenlohn	Monatslohn	
Nicht-Qualifizierter Arbeitnehmer					
18 Jahre und mehr		100%	11,5525 EUR	1 998,59 EUR	
17-18 Jahre		80%	9,2420 EUR	1 598,87 EUR	
15-17 Jahre		75%	8,6644 EUR	1 498,94 EUR	
Qualifizierter Arbeitnehmer					
		120%	13,8630 EUR	2 398,30 EUR	
Schüler und Studenten					
18 Jahre und mehr		80% des SML	9,2420 EUR	1 598,87 EUR	
17-18 Jahre		80% von 80% des SML	7,3936 EUR	1 279,09 EUR	
15-17 Jahre		75% von 80% des SML	6,9315 EUR	1 199,15 EUR	
Garantiertes Mindesteinkommen (RMG) monatlich			Index 100	Akt. Index	
1 erwachsene Person			176,35 EUR	1 401,18 EUR	
2 erwachsene Personen im Haushalt			264,53 EUR	2 101,80 EUR	
Zusätzliche erwachsene Person im Haushalt			50,46 EUR	400,93 EUR	
Kind im Haushalt			16,03 EUR	127,37 EUR	
Arbeitslosenentschädigung			1-9 Monate	10-12 Monate	> 12 Monate
80% des Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate oder maximal			4 996,46 EUR	3 997,17 EUR	3 997,17 EUR

2. Familienzulagen

Kindergeld pro Kind (monatlich)					
Neues System (Kind(er) geboren nach dem 1. August 2016)		265 EUR/Kind			
Altes System (Kind(er) geboren vor dem 1. August 2016)		1 Kind = 1x	265,00 EUR	4 Kinder = 4x	368,02 EUR
		2 Kinder = 2x	297,24 EUR	5 Kinder = 5x	382,16 EUR
		3 Kinder = 3x	344,46 EUR		
Altersabhängige Kindergeldzulage (monatlich)					
		6-11 Jahre	12 Jahre und mehr		
		20,00 EUR	50,00 EUR		
Sonderzulage für behindertes Kind (monatlich)					
		200,00 EUR			
Schulanfangszulage (jährlich)					
		6-11 Jahre	12 Jahre und mehr		
		115,00 EUR	235,00 EUR		
Erziehungszulage (monatlich)					
Erziehung des Kindes / der Kinder		ganztags	100%	485,01 EUR	Die Erziehungszulage wurde zum 1. Juni 2015 abgeschafft. Die laufenden Fälle sind von der Abschaffung nicht betroffen.
(0-2 resp. 4 Jahre alt)		halbtags	50%	242,50 EUR	
Die Geburtzulage in 3 Teilen			580,03 EUR jeweils		

Elternurlaub (monatlich)	Altes System	Vollzeit (6 Monate) 1 778,31 EUR	Halbzeit (12 Monate)	
			889,15 EUR	
Neues System ab dem 1. Dezember 2017		Durchschnittliche Arbeitsdauer	Monatlicher Betrag (brutto) *	
Vollzeit Elternurlaub (6 oder 4 Monate)		40 Stunden / Woche	1 998,59 EUR	- 3 330,98 EUR
		30 Stunden / Woche	1 498,94 EUR	- 2 498,24 EUR
		20 Stunden / Woche	999,30 EUR	- 1 665,49 EUR
		10 Stunden / Woche	499,65 EUR	- 832,74 EUR
Halbzeit Elternurlaub (12 oder 8 Monate)		40 Stunden / Woche	999,30 EUR	- 1 665,49 EUR
		30 Stunden / Woche	749,47 EUR	- 1 249,12 EUR
		20 Stunden / Woche	499,65 EUR	- 832,74 EUR
Teilzeit Elternurlaub (4 x 1 Monat in max. 20 Monaten) (1 Tag/Woche in max. 20 Monaten)		40 Stunden / Woche	1 998,59 EUR	- 3 330,98 EUR
		40 Stunden / Woche	399,72 EUR	- 666,20 EUR

* Auf Basis des monatlichen Durchschnittslohns des vorangegangenen Jahres ermittelt

3. Krankenversicherung Pensionsversicherung Pflegeversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen (Kranken/Pensionsversicherung) - monatlich

Mindestbeitragsbemessungsgrenze (1x SLM)	1 998,59 EUR
Maximale Beitragsbemessungsgrenze (5x SLM)	9 992,93 EUR
Mindestbeitragsbemessungsgrenze für Rentner (Krankenversicherung) 30% SML	2 598,16 EUR

Die Krankenversicherungsbeiträge in Prozente

	Versicherter	Arbeitgeber / Staat	Total	Sachleistungen	Geldleistungen
CNS (1)	3,05%	3,05%	6,10%	5,60%	0,50%
CMFEP (2)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
CMFEC (3)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
EMCFL(4)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Rentner	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Vorruhestand	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Weiterversicherte	5,60%	0,00%	5,60%	5,60%	0,00%
Arbeitslose	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%

1) Caisse Nationale de Santé - Arbeitnehmer 2) Staat 3) Gemeinde 4) Eisenbahner

Die Pensionsversicherungsbeiträge in Prozente

	Versicherter	Arbeitgeber	Total	
CNAP (1)	8%	8%	16%	1) Arbeitnehmer
F.P.(2)	8%	8%	16%	2) Staat
C.P.F.E.C.(3)	8%	8%	16%	3) Gemeinden
P-CFL (4)	8%	8%	16%	4) Eisenbahner
Weiterversichert	16%	0%	16%	

Zusätzlich werden 8% Pensionsbeitrag vom Staat geleistet

Aufwertungsfaktor (Neue Pension 2017)	1,426
Referenzbetrag	1 968,61 EUR
Mindestpension bei 40 Versicherungsjahren	1 771,75 EUR
Mindestwitwenpension bei 40 Versicherungsjahren	1 771,75 EUR
Mindestwaisenrente	482,41 EUR
Maximale persönliche Pension	8 202,55 EUR
Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen Pension+ Gehalt	2 362,33 EUR
Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen für den Ehepartner	2 952,92 EUR
Freibetrag	1 312,41 EUR

"Mammenrent" - Erziehungspauschale (pro Kind) pro Monat 86,54 EUR

Jahresendzulage (bei 40 Versicherungsjahren) 756,84 EUR

Die Pflegeversicherung Beitrag 1,4% vom Einkommen
Freibetrag Abzug 25% vom SML auf Lohn/Gehalt 499,65 EUR

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegenetze	71,51 EUR / Stunde
Geldleistungen für halbstationäre Einrichtungen	67,71 EUR / Stunde
Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit ständigem Aufenthalt	51,45 EUR / Stunde
Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit vorübergehendem Aufenthalt	57,07 EUR / Stunde
Notwendige Hilfs- und Pflegeprodukte	113,78 EUR / Monat
Geldleistungen / Nicht-professionelle Pflegeperson	25,00 EUR / Stunde
Maximaler Betrag bei Geldleistungen	262,50 EUR / Woche

Quelle: IGSS

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE



Robert FORNIERI
Sidérurgie, Industrie
rformieri@lcnb.lu



Marc KIRCHEN
Industrie
mkirchen@lcnb.lu

Saint Gobain Abrasives

Augmentation linéaire

Le 07 septembre 2016, le LCNB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour « Saint Gobain Abrasives », une entreprise spécialisée dans la fabrication et la vente de disques et forets diamantés utilisés principalement dans le secteur du génie civil.

L'accord signé pour une durée de 2 ans (01 janvier 2016 - 31 décembre 2017) pour les 82 salariés du site luxembourgeois de Bascharage comprend les améliorations des conditions de travail suivantes :

- augmentation linéaire de 25 €/mois pour 2016 et de 20 €/mois pour 2017 ;
- introduction d'une prime mensuelle de securiste ;
- revalorisation de la prime de performance ;
- remplacement de l'assurance décès groupe par un régime de pension complémentaire de type épargne retraite avec une contribution forfaitaire de l'employeur.

Lineare Lohnerhöhung

Am 07. September 2016 unterzeichneten der LCNB und der OGBL den neuen Kollektivvertrag für die Angestellten der Firma „Saint Gobain Abrasives“, einer Firma, die auf Diamantenscheiben und -werkzeuge für den Hoch- und Tiefbau spezialisiert ist.

Die unterschriebene Vereinbarung für die 82 Angestellten des Standortes Bascharage gilt für 2 Jahre, vom 01. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017, und beinhaltet folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen:

- Lineare Lohnerhöhung von 25 € im Monat für 2016 und von 20 € im Monat für 2017;
- Einführung einer monatlichen Erstthelferprämie;
- Aufwertung der Leistungsprämie;
- Ersetzen der Versicherung im Todesfall durch eine Zusatzrente als Pensionsparvertrag mit einer pauschalen Beteiligung des Arbeitgebers.

ArcelorMittal Bissen

Formation pour les délégués

Septembre 2016 : Formation au sujet du fonctionnement ainsi que du rôle d'une équipe d'entreprise.

Weiterbildung für die Delegierten

September 2016: Weiterbildung über die Aufgaben und Funktionsweise einer Betriebsmannschaft.



Mi-septembre, le fonds financier « Oaktree » a retiré son offre d'achat pour le site d'ArcelorMittal Bissen, car les critères de rentabilité ne correspondaient pas aux attentes !

Selon le LCGB, le retour sur investissement était trop long et coûteux et les sites ont certainement été fortement dévalués par cet acteur après constatations de leur état !

La direction générale de la branche d'activité « Wire Solutions » a informé le LCGB qu'elle ne détient actuellement pas de mandat pour vendre ! Mais que toute offre sera sérieusement évaluée.

Le LCGB ne partage pas cet avis et est convaincu que la branche est à vendre car la stratégie d'investissement nécessite d'investir sur les sites de production, dont notamment Bissen.

Mitte September hat der Finanzdienstleister „Oaktree“ sein Angebot für den ArcelorMittal Standort Bissen zurückgezogen, da die Rentabilitätskriterien nicht den Erwartungen entsprachen!

Nach der Meinung des LCGBs war der Investitionsanreiz für den Finanzdienstleister zu gering und nach der Besichtigung des Standortes wurde der Wert wesentlich niedriger eingeschätzt.

Die Generaldirektion des Wirtschaftszweiges „Wire Solutions“ setzte den LCGB davon in Kenntnis, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt keine Berechtigung zum Verkauf hätte, jedoch alle Angebote geprüft würden.

Der LCGB ist dennoch überzeugt, dass der Wirtschaftszweig weiterhin zum Verkauf steht, da eine Investitionsstrategie in die Produktionsstandorte, insbesondere

Cependant, la direction admet que la question importante si le groupe ArcelorMittal est en mesure de supporter cette stratégie d'investissement reste ouverte !

Le LCGB est convaincu du très bon niveau de rentabilité de Bissen et insiste sur l'importance et l'urgence d'investir le capital nécessaire afin de pérenniser le site de production et tous les emplois qui en découlent !

Le LCGB est certain que l'investissement à consacrer est à la hauteur des résultats de Bissen et que le site est tout à fait capable de s'autofinancer !

Au-delà, le LCGB continuera de déployer tous les moyens disponibles afin de garantir la sauvegarde des emplois et des existences des salariés du secteur tout en respectant les accords sociaux de la sidérurgie au Grand-Duché.

Bissen, notwendig wäre. Auch die Direktion musste zugeben, dass dieser wichtige Punkt, ob die ArcelorMittal Gruppe eine Investitionsstrategie unterstützt, derzeit offen ist!

Der LCGB ist weiterhin überzeugt, dass die Ertragslage von Bissen hervorragend ist und besteht auf die Wichtigkeit und Dringlichkeit der notwendigen Kapitalinvestition, um den Produktionsstandort und die damit verbundenen Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

Der LCGB ist sicher, dass die Investitionen sich entsprechend des Wirtschaftsergebnisses von Bissen erheben und der Standort sich selbst tragen kann!

Der LCGB wird weiterhin alle möglichen Mittel aufwenden, um die Arbeitsplätze unter Wahrung der sozialen Vereinbarungen in der Stahlindustrie im Großherzogtum zu sichern.

ArcelorMittal Bissen

Incertitudes quant au futur

Ungewisse Zukunft



DANIEL FELTEN

Délégué effectif d'ArcelorMittal Bissen

Tél : 83 57 72-351 / daniel.felten@arcelormittal.com



Industrie-Sidérurgie

Réunion du comité fédéral

Le 21 septembre 2016, le comité fédéral Industrie-Sidérurgie s'est réuni au LCGB. Le bureau du comité, composé de Georges CONTER, Robert FORNIERI et Marc KIRCHEN, a présenté les sujets suivants :

- dossiers d'actualité dans les différentes entreprises avec 16 entreprises du secteur de l'industrie ou de la sidérurgie pour lesquels les négociations pour une convention collective vont reprendre ;
- le « sujet du mois » sera la nouvelle loi des délégations du personnel et sera présenté par le secrétaire général adjoint, Paul DE ARAUJO, à l'occasion d'un comité extraordinaire en date du 28 septembre 2016 ;
- un appel aux candidatures pour le poste du secrétaire administratif du comité a été lancé. Les réflexions se poursuivent quant à l'organisation du comité ;
- des remerciements chaleureux pour l'engagement du co-président Nico KIEFFER, qui partira prochainement en retraite.

Industrie-Stahlindustrie

Sitzung des Fachverbandsvorstandes

Am 21. September 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes Industrie-Stahlindustrie in der LCGB-Zentrale. Das Präsidium, bestehend aus Georges CONTER, Robert FORNIERI und Marc KIRCHEN, präsentierte folgende Themen:

- Neuigkeiten aus den Unternehmen, wobei in 16 Unternehmen aus dem Bereich Industrie-Stahlindustrie demnächst Verhandlungen zum Kollektivvertrag anstehen;
- „Thema des Monats“, welches am 28. September 2016 in der außerordentlichen Vorstandssitzung vom stellvertretenden Generalsekretär Paul DE ARAUJO vorgestellt wird, ist „Das neue Gesetz der Personalaussschüsse“.
- es wurde zur Einreichung der Bewerbung für den Posten als Vorstandssekretär aufgerufen. Es folgten Überlegungen zur Struktur des Vorstandes;
- abschließend gratulierte der Vorstand dem Co-Präsidenten Nico KIEFFER für sein Engagement und wünschte ihm alles Gute für seinen Ruhestand.

No Nail Boxes

Augmentation de la prime mensuelle de présence

En date du 30 septembre 2016, le LCGB a, en tant que seul syndicat représenté, signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société No Nail Boxes pour une durée de 3 ans.

No Nail Boxes emploie plus de 60 personnes au site luxembourgeois à Wiltz et produit environ 250.000 boîtes pliantes en contreplaqué et en acier par an. Plus de 85 % des commandes sont réalisées sur mesure et selon les besoins particuliers des clients.

L'accord signé comprend les améliorations des conditions de travail suivantes :

- augmentation de 20 % de la prime mensuelle de présence ainsi que l'extension d'attribution de celle-ci à tout le personnel sous contrat ;
- augmentation de 50 % du bon annuel.

Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie

Am 30. September 2016 unterzeichnete der LCGB als einzig vertretende Gewerkschaft den neuen für 3 Jahre gültigen Kollektivvertrag für die Angestellten der Firma No Nail Boxes.

No Nail Boxes beschäftigt mehr als 60 Mitarbeiter an seinem luxemburgischen Standort in Wiltz und produziert zirka 250.000 Faltkisten aus Sperrholz und Stahl im Jahr. Über 85 % der Faltkisten werden maßgefertigt und nach Anforderungen der Kunden hergestellt.

Die unterschriebene Vereinbarung sieht folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor:

- 20 %-ige Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie sowie Ausweitung der Ausschüttung auf alle angestellten Mitarbeiter;
- 50 %-ige Erhöhung des jährlichen Gutscheins.



Tripartite Sidérurgie

ArcelorMittal remet en question l'accord

Le gouvernement, la direction d'ArcelorMittal et les syndicats LCGB et OGBL se sont réunis fin septembre 2016 afin de définir la poursuite de l'accord portant sur le plan d'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise Lux20XX. La direction d'ArcelorMittal continue pourtant à remettre en question l'accord tripartite traditionnel en affirmant que la sidérurgie luxembourgeoise n'est plus en état de crise et que donc un retour au droit commun serait souhaitable !

Les syndicats ont réitéré leurs revendications pour l'établissement d'un concept global de pérennisation de toute la sidérurgie luxembourgeoise et de son périmètre avec des garanties et des engagements au-delà du 31 décembre 2016 (fin du Lux2016). Ils ont rappelé la situation instable qui persiste au niveau de différents sites luxembourgeois et restent convaincus qu'il est absolument nécessaire de poursuivre un accord intégrant la situation conjoncturelle instable actuelle et de définir les outils sociaux appropriés.

En outre, les syndicats ont mis l'accent sur l'élaboration d'un plan d'investissements pour tous les sites luxembourgeois tout en rappelant la qualité du modèle social national, qui a permis de traverser les plus fortes crises tout en préservant la paix sociale. En guise de conclusion, les syndicats et la direction d'ArcelorMittal se rencontreront afin de s'efforcer de trouver un accord.

Stahltripartite

ArcelorMittal stellt Dreierabkommen in Frage

Die Partner der Stahltripartite (luxemburgische Regierung, die Geschäftsführung von ArcelorMittal und die Gewerkschaften LCGB und OGBL) kamen Ende September 2016 zusammen, um die Weiterführung des Zukunftsplans für die luxemburgische Stahlindustrie Lux20XX auszuarbeiten. Jedoch stellte die Geschäftsführung von ArcelorMittal das langjährige Dreierabkommen in Frage, da sie der Auffassung ist, dass sich die luxemburgische Stahlindustrie nicht mehr in der Krise befindet und somit eine Rückkehr zum allgemeingültigen Recht wünschenswert wäre!

Die Gewerkschaften dagegen fordern weiterhin den Aufbau eines globalen Konzepts zum Fortbestand der luxemburgischen Stahlindustrie mitsamt Garantien und Verpflichtungen über den 31. Dezember 2016 (Endes des Abkommens Lux2016) hinaus. Sie erinnern hierbei an die instabile Lage, die noch immer an verschiedenen Standorten der luxemburgischen Stahl- und damit zusammenhängenden Industrie herrscht und sind überzeugt, dass ein weiteres Abkommen, welches die instabile konjunkturelle Lage und die geeigneten sozialen Mittel beinhaltet, erforderlich ist.

Des Weiteren betonten die Gewerkschaften die Notwendigkeit eines Investitionsplans für alle luxemburgischen Standorte und erinnern mit Nachdruck an die Bedeutung des luxemburgischen Sozialmodells, das es ermöglicht hat, die größten Krisen der Stahlindustrie unter Beibehaltung des sozialen Friedens zu überstehen. Die Gewerkschaften und die Geschäftsführung von ArcelorMittal einigten sich abschließend auf ein weiteres bilaterales Treffen.

ArcelorMittal Dudelange

Une longue lutte se termine sur la victoire des salariés

En date du 19 octobre 2016 et ceci après deux ans de négociations difficiles et un entêtement de la direction qui s'obstinait à refuser catégoriquement une augmentation salariale, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société ArcelorMittal Dudelange pour une durée de deux ans. Le site de Dudelange est la seule unité du segment « ArcelorMittal Europe - Produits Plats » au Luxembourg.

Le LCGB et l'OGBL avait organisé un piquet de protestation sur le site de production en date du 21 juin 2016. A l'issue de ce rapport de force, les partenaires

se sont retrouvés à la table de négociation pour enfin conclure un accord comprenant une reconnaissance satisfaisante pour les 250 salariés du site.

L'accord signé comprend les améliorations suivantes :

- pour l'année 2015 : Prime de 300 € sous forme de chèques-repas ;
- pour l'année 2016 : Augmentation linéaire de 0,5 % pour tous les salariés avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016 ;
- attribution d'une prime de remplacement pour le salarié remplaçant le 1^{er} homme.

Nach langem Kampf Einigung auf neuen Kollektivvertrag

Am 19. Oktober 2016 wurde nach zwei Jahren schwieriger Verhandlungen und trotz der Starrköpfigkeit der Geschäftsführung, die kategorisch eine Lohnerhöhung ausschloss, vom LCGB und dem OGBL ein neuer Kollektivvertrag für die Angestellten von ArcelorMittal Dudelange für die Dauer von 2 Jahren geschlossen. Der Standort Dudelange ist der einzige Standort des Segments „ArcelorMittal Europe - Flachstahlprodukte“ in Luxemburg.

Am 21. Juni 2016 hatten sich der LCGB und der OGBL für eine Protestaktion am Produktionsstandort versammelt. Das Kräftenessen zeigte Wirkung und die

Parteien kehrten an den Verhandlungstisch zurück, um eine Vereinbarung zu finden, die eine zufriedenstellende Anerkennung der Leistung der 250 Mitarbeiter des Standortes beinhaltet.

Der Vertrag enthält folgende Verbesserungen:

- rückwirkend für 2015: 300 € Prämie in Form von Essensgutscheinen;
- für 2016: lineare Lohnerhöhung für alle Angestellten von 0,5 % rückwirkend zum 1. Januar 2016;
- Vertretungsprämie für Angestellte, die einen Vorgesetzten ersetzen.

APERAM

Augmentations linéaires pour 2016 & 2017

En date du 29 novembre 2016, le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société APERAM, qui est un acteur mondial dans le secteur de l'acier inoxydable.

L'accord signé pour une durée de 2 ans comprend les améliorations des condi-

tions de travail pour les salariés du site Luxembourgeois de Rodange suivantes :

- augmentation linéaire :
 - de 1 % pour 2016 ;
 - de 0,7 % pour 2017 ;
- plus de chèques repas ;
- reconnaissance du salaire qualifié après 10 ans d'ancienneté.

Gehaltserhöhungen für 2016 & 2017

Am 29. November 2016 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Firma APERAM unterschrieben, einem weltweiten Produzenten von rostfreiem Stahl.

Die für 2 Jahre unterschriebene Vereinbarung sieht folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter am

luxemburgischen Standort in Rodange vor:

- Lineare Gehaltserhöhung:
 - 1 % für das Jahr 2016;
 - 0,7 % für das Jahr 2017;
- Erhöhung der Anzahl der Essensgutscheine;
- Zuerkennung des qualifizierten Lohns nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN CONSTRUCTION, ARTISANAT / BAU, HANDWERK

Cardoso Construction



Jean-Paul BAUDOT
Construction, Artisanat
jpbaudot@lcgb.lu



Liliana BENTO
Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA
Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu

Santé et sécurité au travail

Le 23 septembre 2016, le secrétaire général Francis LOMEL, accompagné des secrétaires syndicaux Jean-Paul BAUDOT et Liliana BENTO, a rencontré le gérant de Cardoso Construction, Lino CARDOSO, pour un échange de vues concernant le travail de la délégation ainsi que la santé et sécurité au travail. En présence du délégué à la sécurité, Paulo COSTA, le secrétaire général a énuméré et expliqué la panoplie de services et prestations que le LCGB offre à ses membres. Afin d'établir une collaboration fructueuse, d'autres réunions suivront.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Am 23. September 2016 traf sich der Generalsekretär Francis LOMEL, begleitet von den Gewerkschaftssekretären Jean-Paul BAUDOT und Liliana BENTO, mit dem Geschäftsführer von Cardoso Construction Lino CARDOSO. Im Beisein des Sicherheitsbeauftragten Paulo COSTA, wurde über die Arbeit der Personaldelegation und die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz diskutiert. Der LCGB-Generalsekretär erklärte zudem die Leistungen, die der LCGB seinen Mitgliedern anbietet. Zukünftig sind weitere Treffen geplant, um die Zusammenarbeit zu vertiefen.

Lux TP

Le 27 septembre 2016, une délégation du LCGB a assisté à une réunion de la délégation de Lux TP pour faciliter des échanges concernant plusieurs futurs formations au sein de l'IFSB.

Am 27. September 2016 nahm eine LCGB-Abordnung an einem Treffen der Personaldelegation von Lux TP teil, um über verschiedene Weiterbildungen des IFSBs zu sprechen.





Rinnen Constructions

Formations et sécurité : Echange de vues

En date du 29 septembre 2016, la secrétaire syndicale Liliana BENTO et l'assistant syndical Tiago FERREIRA ont rencontré les délégués Miguel ANTUNES, Stephane WINAND et Fernando DA SILVA de l'entreprise Rinnen Constructions à Binsfeld.

Des échanges de vues concernant les formations, la sécurité sur les chantiers et l'importance de la délégation du personnel ont eu lieu. De plus, les délégués ont été informés de l'actualité relative aux négociations de la convention collective du secteur de la construction.

Weiterbildungen & Sicherheit: Meinungsaustausch

Am 29. September 2016 trafen die Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO und Gewerkschaftsassistent Tiago FERREIRA die Personalvertreter Miguel ANTUNES, Stephane WINAND und Fernando DA SILVA der Firma Rinnen Constructions aus Binsfeld.

Es wurde über Weiterbildungen, die Sicherheit auf den Baustellen und die wichtige Rolle der Personaldelegation gesprochen. Des Weiteren wurden die Personalvertreter über den aktuellen Stand der Kollektivvertragsverhandlungen im Bauwesen informiert.

Formações e sobre a segurança: Troca de opinião

No dia 29 de setembro 2016, a secretaria sindical Liliana BENTO e o assistente sindical Tiago FERREIRA, estiveram com os delegados Miguel ANTUNES, Stephane WINAND e Fernando DA SILVA da empresa Rinnen Constructions em Binsfeld.

Os presentes trocaram ideias sobre as formações, sobre a segurança nas obras e a importância das delegações do pessoal. Também foram informados sobre a actualidade ligada às negociações da convenção coletiva do setor da construção.

Comité de la construction et artisanat

Revendications pour la convention collective

En date du 04 octobre 2016, le comité fédéral de la construction et de l'artisanat du LCGB s'est réuni à la centrale du LCGB. En sachant que la convention collective de travail du secteur du bâtiment a expiré le 31 août 2016, les revendications et propositions d'amélioration pour la prochaine convention collective ont été présentées par le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT.

Forderungen zum Kollektivvertrag

Am 04. Oktober 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes LCGB-Bau und Handwerk. Im Rahmen der Neuverhandlungen des Kollektivvertrages des Bausektors, der am 31. August 2016 ausgelaufen ist, wurden von Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT die Forderungen und Verbesserungsvorschläge für den kommenden Kollektivvertrag präsentiert.

Reivindicações para a convenção coletiva

No dia 04 de outubro de 2016, o comité federal da construção e do artesanato do LCGB, realizou uma reunião de informação. Sabendo que a convenção coletiva de trabalho do setor da construção caducou no dia 31 de agosto 2016, o secretario sindical Jean-Paul BAUDOT apresentou as reivindicações e propostas para a próxima convenção coletiva.



Construction : Délégués germanophones

Réunion d'information

Le 12 octobre 2016, le secrétaire général Francis LOMEL et les représentants syndicaux Jean-Paul BAUDOT et Tiago FERREIRA avaient invité les délégués germanophones du secteur construction à Munshausen pour une réunion d'information relative aux revendications pour la prochaine convention collective de travail.

Cette soirée d'information s'est clôturée par un repas en commun, qui a permis aux intervenants d'échanger des avis sur le travail syndical des délégations au sein des entreprises.

Informationsversammlung

Am 12. Oktober 2016 luden LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und die Gewerkschaftsvertreter Jean-Paul BAUDOT und Tiago FERREIRA die deutschsprachigen Delegierten nach Munshausen zu einer Informationsveranstaltung über die Forderungen zum nächsten Kollektivvertrag des Bausektors ein.

Beim abschließenden gemeinsamen Essen konnten sich die Teilnehmer über die gewerkschaftliche Arbeit der Delegierten in ihrem Unternehmen informieren.

Reunião de informação

No dia 12 de outubro 2016, o secretário geral Francis LOMEL, os representantes sindicais Jean-Paul BAUDOT e Tiago FERREIRA, realizaram uma reunião de informação em língua alemã relativa às reivindicações para a próxima convenção coletiva do setor da construção em Munshausen com os delegados do setor.

A reunião terminou com um jantar no qual os participantes tiveram a oportunidade de discutir sobre o trabalho sindical das delegações no seio das empresas.



C.E.S.E.

Réunion de délégation

En date du 20 Octobre 2016, la délégation du personnel de l'entreprise C.E.S.E., composée par le président Daniel Filipe DA COSTA FERNANDES et le délégué à la sécurité Ibrahim ERMEK, a rencontré la secrétaire syndicale Liliana BENTO pour un échange sur le fonctionnement et le travail syndical de la délégation.

Treffen der Personaldelegation

Am 20. Oktober 2016 traf sich die Personaldelegation der Firma C.E.S.E., darunter der Präsident der Delegation Daniel Filipe DA COSTA FERNANDES und der Sicherheitsdelegierte Ibrahim ERMEK, mit der Gewerkschaftssekretärin Liliana BENTO, um sich über ihre Zusammenarbeit und die gewerkschaftlichen Aufgaben der Delegation auszutauschen.

Reunião da delegação

No dia 20 de outubro 2016, a delegação do pessoal da firma C.E.S.E. composta pelo seu presidente Daniel Filipe DA COSTA FERNANDES e o delegado para a segurança Ibrahim ERMEK reuniu-se com a secretaria sindical Liliana BENTO para discutir sobre o funcionamento e o trabalho sindical da delegação.





Pianon

Le LCGB en visite

Le 08 novembre 2016, la secrétaire syndicale du LCGB pour le secteur de la construction, Liliana BENTO, a rencontré Antonio DOS REIS CARDOSO et Manuel CORREIA GONCALVES, président et secrétaire de la délégation du personnel de l'entreprise de construction Pianon. Lors de cette entrevue, ils ont discuté des questions relatives à la délégation et fait un tour des chantiers afin de distribuer du matériel d'information et aux salariés.

Der LCGB zu Besuch

Am 08 November 2016 traf die für den Bereich Bau zuständige Gewerkschaftssekretärin, Liliana BENTO, den Präsidenten und den Sekretär der Personaldelegation des Bauunternehmens Pianon, Antonio DOS REIS CARDOSO und Manuel CORREIA GONCALVES. Während des Treffens wurden Fragen bezüglich der Personaldelegation geklärt und anschließend die Baustellen besucht, um dort Informations- und Werbematerial an die Angestellten zu verteilen.

LCGB visita

No dia 8 de Novembro de 2016, a secretária sindical do LCGB para o setor da construção, Liliana BENTO, encontrou-se com António DOS REIS CARDOSO e Manuel CORREIA GONCALVES, presidente e secretário da delegação do pessoal da empresa de construção Pianon. Durante a reunião foram discutidas questões relativas à delegação do pessoal e realizada uma visita aos estaleiros de obra da empresa com a finalidade de distribuição de material de informação.

Secteur de la construction & de l'artisanat

Soirée des jubilaires

En date du 28 novembre 2016, l'équipe du secteur de la construction et de l'artisanat du LCGB avait organisé une soirée conviviale à Kayl afin d'honorer les membres jubilaires pour leur fidélité par rapport au LCGB. De plus, le nouveau « guide pratique », contenant une panoplie d'informations essentielles pour le salarié du secteur, dont notamment les dispositions spécifiques de la convention sectorielle du bâtiment, a été présenté.

Ehrung langjähriger Mitglieder

Am 28. November 2016 lud das Team des Bereichs Bau und Handwerk zu einem geselligen Abend in Kayl ein, um seine langjährigen Mitglieder für ihre Treue zu ehren. Außerdem wurde die neue Broschüre „Praktische Hilfe“ vorgestellt, die wichtige Informationen rund um den sektoriellen Kollektivvertrag im Bauwesen gibt. Abschließend bedankte sich der Nationalpräsident Patrick DURY für die Anwesenheit der Mitglieder.

Noite convivial

No dia 28 de Novembro 2016, a equipa do setor da construção e do artesanato acolheu os seus membros para uma noite convivial em Kayl. Foram homenageados os membros jubilares pela sua fidelização Também foi apresentado o novo "Guia pratico", uma brochura específica para o setor da construção, contém informações essenciais para o assalariado do setor como também os dispositivos específicos da convenção colectiva do setor da construção.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE

Luxtram S.A.



Jean-Paul BAUDOT

Transport routier
jpbaudot@lcbg.lu



Dalibor JOCIC

Transport routier, LCGB-ACAP
Gardiennage
djocic@lcbg.lu

À la découverte du projet tram Zukunft „Tram“

Fin septembre 2016, des représentants du LCGB, dont Francis LOMEL, secrétaire général et Jean-Paul BAUDOT, secrétaire syndical, ont rencontré les responsables de la société Luxtram S.A. afin de découvrir l'ensemble du projet (conception et financement de l'exploitation). Actuellement, l'entreprise emploie une vingtaine de salariés et l'embauche d'une trentaine de chauffeurs de tram fut entamée. Une fois opérationnelle, Luxtram S.A. prévoit d'employer un total de 250 salariés.

Ende September 2016 trafen sich die Vertreter des LCGBs, Francis LOMEL, Generalsekretär und Jean-Paul BAUDOT, Gewerkschaftssekretär, mit den Verantwortlichen des Unternehmens Luxtram S.A., um dessen Planungen, Finanzierung und Nutzung kennenzulernen. Zurzeit beschäftigt Luxtram S.A. um die 20 Mitarbeiter und wird demnächst zirka 30 Straßenbahnführer einstellen. Luxtram S.A. plant nach Betriebsaufnahme insgesamt 250 Mitarbeiter zu beschäftigen.

Sales-Lentz

En date du 20 septembre 2016, une délégation du LCGB a visité les locaux de Sales-Lentz, une entreprise d'autobus privés, située à Bascharage. Accompagnés par le délégué permanent du LCGB, Dominique MACHADO, les représentants LCGB ont pu découvrir la flotte de bus impressionnante, le dépôt employant plus de 700 salariés et ils ont pu connaître un fructueux échange de vues avec des membres du personnel.

Am 20. September 2016 besuchte eine Delegation des LCGBs das private Busunternehmen Sales-Lentz in Bascharage. Begleitet vom ständigen LCGB-Delegierten Dominique MACHADO bestaunten die Besucher die beeindruckende Busflotte und das Depot, in dem mehr als 700 Personen arbeiten. Des Weiteren fand ein interessanter Meinungsaustausch mit den Mitarbeitern vor Ort statt.





CFL-Multimodal

En date du 04 octobre 2016, la délégation de CFL-Multimodal s'est réunie à la centrale du LCGB afin de discuter les négociations pour le renouvellement de la convention collective.

Am 04. Oktober 2016 traf sich die Personalvertretung von CFL-Multimodal mit Francis LOMEL, LCGB Generalsekretär, um die Verhandlungen des neuen Kollektivvertrages zu besprechen.

Voyages Vandivinit

Le 27 octobre 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT ont rencontré Nico VANDIVINIT de l'entreprise de Voyage Vandivinit à Ellange.

Am 27. Oktober 2016 trafen LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretär Jean-Paul BAUDOT, Nico VANDIVINIT von Voyages Vandivinit in Ellange.



Lehnkering Shipping

Une délégation du LCGB, dont notamment Patrick DURY, président national du LCGB, a informé les collaborateurs de Lehnkering Shipping des services du syndicat à l'occasion d'une réunion à Duisburg le 02 novembre 2016.

Vertreter des LCGBs, darunter Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, informierten die Mitarbeiter des Unternehmens am 02. November 2016 in Duisburg über die Service-Leistungen ihrer Gewerkschaft.

Voyages Vandivinit

En date du 08 novembre 2016, la délégation du personnel de Voyages Vandivinit a suivi une formation sur la législation concernant les chauffeurs de bus, la convention collective du secteur, ainsi que les temps de repos/récup.

Am 08. November 2016 nahmen die Personalvertreter von Voyages Vandivinit an einer LCGB-Weiterbildung zur aktuellen Gesetzgebung, dem sektoriellen Kollektivvertrag und dem Anspruch auf Ruhe- und Erholungszeiten teil.





Assemblée générale LCGB-ACAP

14 octobre 2016

Plus de 200 chauffeurs salariés du secteur des bus privés ont rejoint le LCGB-ACAP à l'occasion de son assemblée générale à Kayl. Les sujets principaux abordés étaient la diminution des amplitudes des chauffeurs, la sécurisation des lignes de bus RGTR et l'aménagement des installations sanitaires nécessaires. Le LCGB-ACAP a finalement fait appel à la FLEAA de reprendre immédiatement les négociations de la convention collective, qui sont actuellement dans une impasse.



Generalversammlung LCGB-ACAP

14. Oktober 2016

Mehr als 200 im Privatsektor angestellte Busfahrer nahmen an der Generalversammlung des LCGB-ACAP in Kayl teil. Hauptthemen der Versammlung waren die Reduzierung der Bereitschaftszeiten der Fahrer, die Sicherheit der RGTR Linienbusse und die Einrichtung der notwendigen sanitären Anlagen. Der LCGB-ACAP forderte die FLEAA auf, umgehend die Kollektivvertragsverhandlungen wieder aufzunehmen, die sich derzeit in einer Sackgasse befinden.





Réforme de la loi des taxis

Les principaux changements entrés en vigueur au 01 septembre 2016

- Les tarifs sont libres et à afficher par l'exploitant et à comparer/négocier par le client.
- La tête de file est abolie = le client peut choisir le taxi qu'il souhaite.
- 44 zones + aéroport réduites à 6 zones à travers tout le pays.
- Les taxis peuvent circuler et charger dans toutes les zones. Sur les emplacements réservés aux taxis, seuls les taxis de cette zone sont admissibles.
- Héler un taxi est désormais possible.
- Obligation pour le chauffeur de remettre à 0 le taximètre en début de course et de laisser l'affichage visible au client jusqu'à la fin de la course.
- Obligation de remettre une copie du ticket de course émis par le dispositif imprimeur relié au taximètre.
- Introduction d'un centre de réclamation (centralisé auprès du Ministère du Développement durable et des Infrastructures).
- Les autorisations seront uniquement attribuées par le Ministère.
- Compétence étendue aux agents de la douane/police
- Un catalogue d'amendes répressives sera instauré (25 à 500 € et/ou immobilisation du taxi).

Chauffeurs de taxi

Réunion d'information

En date du 25 novembre 2016, des chauffeurs de taxis se sont réunis au LCGB pour participer à une 1^{ère} réunion d'information dans le cadre de la future collaboration avec le syndicat. Les représentants syndicaux en charge du secteur transport, Jean-Paul BAUDOT et Dalibor JOCIC, ont présenté un bref aperçu de la situation actuelle ainsi qu'un futur plan d'action pour le comité regroupant les membres du domaine des taxis au Luxembourg.

Reforma da lei dos táxis

As principais mudanças 01 setembro 2016

- As tarifas são livres e a afixar pelo operador e a comparar/negociar pelo cliente.
- Acabaram-se as filas = o cliente pode escolher o táxi que quiser.
- 44 zonas + aeroporto reduzidas a 6 zonas em todo o país.
- Os táxis podem circular e receber passageiros em todas as zonas. Nos locais reservados aos táxis, apenas os táxis dessa zona são admissíveis.
- Chamar um táxi agora é possível.
- Obrigação para o motorista de colocar a 0 o taxímetro no início da viagem e deixar o ecrã visível para o cliente até ao final da viagem.
- Obrigação de fornecer uma cópia do bilhete da viagem emitido pelo dispositivo de impressão associado ao taxímetro.
- Introdução de um centro de reclamações (centralizado junto do Ministério do Desenvolvimento Sustentável e das Infraestruturas).
- As autorizações serão apenas atribuídas pelo Ministério.
- Competência alargada aos agentes da alfândega/polícia.
- Será instaurado um catálogo de multas (25 a 500 € e/ou imobilização do táxi).

Taxifahrer

Informationsversammlung

Am 25. November 2016 trafen sich Taxifahrer in der LCGB-Zentrale zu einer ersten Informationsversammlung über die zukünftige Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Die für das Transportwesen zuständigen Gewerkschaftsvertreter, Jean-Paul BAUDOT und Dalibor JOCIC, präsentierten einen kurzen Überblick der aktuellen Situation und den zukünftigen Aktionsplan des Vorstandes, der Mitglieder aus dem luxemburgischen Taxiwesen umfasst.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN FINANCES / FINANZWESEN

UBS Luxembourg

Plan social signé

Le 19 septembre 2016, le LCGB-SESF, l'ALEBA et l'OGBL-SBA sont parvenus à un accord concernant le plan social chez UBS Luxembourg, qui avait annoncé la suppression de 60 emplois du back office du service Wealth Management Operations.

A l'issue de plusieurs réunions de négociation avec la direction, 4 emplois ont pu être préservés. Parmi les 56 salariés impactés, la banque essaiera encore de réduire ce nombre en proposant des préretraites anticipées et des mutations internes. Un budget important pour des formations et de l'outplacement a été libéré afin de garantir l'employabilité des personnes impactées. D'autres conditions ont également pu être négociées telles qu'une indemnisation extra-légale ou la possibilité d'un préavis prolongés.

Sozialplan unterschrieben

Am 19. September 2016 einigten sich die Gewerkschaften LCGB-SESF, ALEBA und OGBL-SBA mit UBS Luxembourg auf einen Sozialplan, nachdem diese den Abbau von 60 Arbeitsplätzen im Back-Office der Vermögensverwaltung angekündigt hatte.

Nach mehreren Verhandlungen mit der Direktion konnten 4 Arbeitsplätze gerettet werden. Die Bank versucht die 56 betroffenen Stellen durch Frührenten und gruppeninterne Job-Verlagerungen abzubauen. Ein umfangreiches Budget für Weiterbildungen und Außenvermittlungen wird zur Verfügung gestellt, um die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter zu sichern. Eine außerordentliche Entschädigung und die Möglichkeit einer verlängerten Kündigungsfrist wurden darüber hinaus ausgehandelt.

J.P. Morgan Bank Luxembourg SA

Plan social pour 93 collaborateurs

Le 19 octobre 2016, les représentants du personnel, les syndicats LCGB-SESF, ALEBA et OGBL-SBA, ainsi que la direction de J.P. Morgan Bank Luxembourg SA ont trouvé un accord sur les modalités d'un plan social. Fin septembre, la banque avait annoncé son projet de licenciement collectif supprimant 105 emplois sur les 475 que compte l'entreprise suite à la délocalisation des activités de « Fund Accounting » à Edinbourg et de « Transfer Agency » en Inde.

Lors des négociations, les syndicats et les représentants du personnel ont essayé de limiter le nombre des licenciements. Au terme du délai de 15 jours de négociations prévu par la loi, le nombre de salariés concernés par le licenciement collectif a pu être réduit à 93 ; principalement grâce à des redéploiements en interne. Les syndicats et les représentants du personnel ont pu obtenir, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés qui seront licenciés.

Sozialplan für 93 Mitarbeiter

Am 19. Oktober 2016 einigten sich die Personalvertreter, die Gewerkschaften LCGB-SESF, ALEBA und OGBL-SBA sowie die Geschäftsführung der J.P. Morgan Bank Luxembourg SA auf einen Sozialplan. Ende September hatte die Bank bekannt gegeben, dass sie 105 von 475 Angestellten entlassen wolle, da sie den Bereich der Fondabrechnungen nach Edinburgh und die „Transfer Agency“ nach Indien verlagern werde.

Die Gewerkschaften und Personalvertreter machten während den Verhandlungen Vorschläge, um die Anzahl der Entlassungen zu verringern. In der gesetzlich vorgesehenen Verhandlungsfrist von 15 Tagen sank die Zahl der Entlassungen von 105 auf 93 Mitarbeiter, vor allem dank interner Umbesetzungen. Im Rahmen des Sozialplans konnten auch begleitende Maßnahmen sozialer und finanzieller Art für die gekündigten Mitarbeiter erzielt werden.



Vincent JACQUET
Secrétaire général adjoint
LCGB-SESF
vjacquet@lrgb.lu



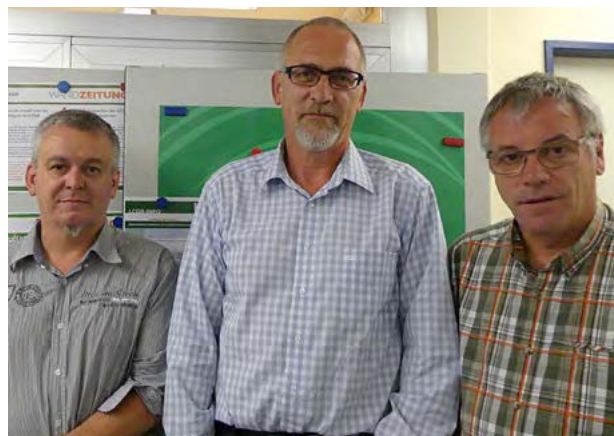
Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lrgb.lu

Banque Raiffeisen

Dominique RODERES

Fin septembre 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a rencontré Dominique RODERES, délégué permanent de la Banque Raiffeisen, afin d'aborder des sujets d'actualité, dont la réforme fiscale et la réforme des prestations familiales. La thématique de l'avenir des agences locales fut également abordée.

Ende September 2016 traf der LCGB-Generalsekretär, Francis LOMEL, den ständigen Delegierten der Raiffeisenbank, Dominique RODERES, um diverse Aktualitätsthemen anzusprechen, darunter die Steuerreform und die Reform der Familienzulagen. Außerdem wurde über die Zukunft der lokalen Zweigstellen gesprochen.



LCGB-SESF

Réunion du comité national

Le 15 novembre 2016, le comité national du LCGB-SESF s'est rassemblé afin d'analyser la situation avant le début des négociations de la nouvelle convention sectorielle des banques.

Différents points, tels que l'entrevue avec l'ABBL (Association des Banques et Banquiers du Luxembourg), le catalogue des revendications ainsi que la préparation de l'assemblée des délégués furent abordés à cette occasion.

Un échange sur les activités syndicales ainsi que des discussions sur l'actualité et la situation au sein des entreprises ont clôturé cette réunion.

Treffen des Nationalkomitees

Am 15. November 2016 traf sich das LCGB-SESF-Nationalkomitee, um die aktuelle Situation vor den Verhandlungen des neuen sektoriellen Bankenkollektivvertrages zu analysieren.

Im Rahmen des Treffens wurden weitere Punkte angesprochen, wie das Treffen mit der ABBL (Association des Banques et Banquiers du Luxembourg), der Forderungskatalog und die Vorbereitungen der SESF-Delegiertenversammlung.

Ein Austausch über die gewerkschaftlichen Aktionen und eine Diskussion über aktuelle Themen in den Unternehmen bildeten den Abschluss des Treffens.



LCGB-SESF

Le 24 novembre 2016, les délégués du LCGB-SESF se sont réunis pour aborder la question du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de banques. A cette occasion, les délégués ont pu recevoir des informations sur les modalités des négociations sectorielles, qui vont débiter en décembre prochain avec l'ABBL. Les délégués ont également pu s'échanger par rapport aux conclusions du travail commun des 3 syndicats et ont approuvé les revendications qui seront présentées.

L'assemblée des délégués a au-delà dénoncé les graves menaces que fait porter le projet de loi 7024 sur l'emploi IT dans le secteur financier. L'assouplissement des règles relatives au secret professionnel tel que prévu par ce projet ouvre la porte à un outsourcing massif vers l'international. Les délégués du LCGB-SESF ont demandé à ce que le Gouvernement revoie le contenu de ce projet de loi qu'ils jugent précipité et qui va provoquer une catastrophe sociale.

Am 24. November 2016, trafen sich die Delegierten LCGB-SESF, um auf Fragen zur Erneuerung des Kollektivvertrages der Bankangestellten einzugehen. Hierbei erhielten die Delegierten auch Informationen zu den Bedingungen der sektoriellen Verhandlungen, die im kommenden Dezember mit der ABBL beginnen. Die Delegierten tauschten sich auch über die Zusammenarbeit der 3 Gewerkschaften aus und bestätigten die Forderungen, die präsentiert wurden.

Die Delegiertenversammlung prangerte letztlich auch die Gefahren an, die durch den Gesetzesentwurf 7024 über IT-Jobs im Finanzsektor entstehen. Die Lockerung der Regelungen zum Berufsgeheimnis, die im Gesetzesentwurf vorgesehen ist, könnte ein massives Outsourcing bestimmter Aktivitäten ins Ausland nach sich ziehen. Die Delegierten des LCGB-SESF haben eine erneute Prüfung des Inhalts des Entwurfs, der eine soziale Katastrophe provozieren könnte, angefragt, da sie diesen für überstürzt halten.

Le 25 novembre 2016, les syndicats ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF ont notifié l'ABBL ainsi que le Ministre du Travail et l'ITM de leur intention de dénoncer partiellement la convention collective actuellement en vigueur dans le secteur bancaire, demandant ainsi l'ouverture officielle des négociations. Les syndicats ont également transmis leur catalogue de revendications commun.

Fruit d'une réflexion constructive, ce catalogue commun reflète l'intérêt des syndicats d'aboutir à une convention collective qui soit attractive pour l'ensemble des salariés du secteur bancaire, en leur garantissant des conditions de travail et de rémunération adéquates, mais qui réponde également au souci de modernité et d'adaptation de la convention quant aux évolutions de la place financière au Luxembourg. La convention collective actuelle restera en vigueur conformément aux dispositions légales prévues dans ce cadre.

Am 25. November 2016, informierten die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF die ABBL, den Arbeitsminister und die ITM über ihre Absicht den aktuellen Kollektivvertrag für den Bankensektor teilweise aufzukündigen und offiziell die Vertragsverhandlungen aufzunehmen. Die Gewerkschaften legten auch ihren gemeinsamen Forderungskatalog vor.

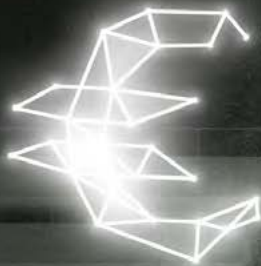
Der Forderungskatalog, der das Ergebnis einer konstruktiven Diskussion ist, spiegelt das Interesse der Gewerkschaften wider, einen erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen zu finden, der für alle Angestellten im Bankenbereich von Vorteil ist. Dabei sollen sowohl angemessene Arbeitsbedingungen und Entlohnung gewährleistet werden, als auch dem Fortschritt Rechnung getragen und der Vertrag den Entwicklungen des Finanzplatzes Luxemburg angepasst werden. Der derzeit gültige Kollektivvertrag bleibt gemäß der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen in Kraft.

Renouvellement de la convention collective de travail

Erneuerung des Kollektivvertrages der Bankangestellten

Dénonciation partielle de la convention collective de travail

Teilweise Kündigung des Kollektivvertrages



Projet de loi « 7024 »

Modification du secret professionnel

Le projet de loi « 7024 » va procéder à des ajustements de plusieurs lois relative au secteur financier, avec entre autre le secret professionnel qui sera modifié dans le sens d'une facilitation de l'externalisation de services.

Le LCGB est fortement préoccupé par cette révision et est stupéfait devant la décision du Gouvernement d'aller beaucoup plus loin que ce que la réglementation européenne impose à ce niveau. Dans le cadre de plusieurs restructurations importantes dans le secteur financier, qui ont eu lieu ces dernières années, le LCGB a été heurté par la facilité avec laquelle certaines entreprises ont pu délocaliser des pans entiers d'activités vers des pays à salaires plus bas. Les conséquences sociales de ces délocalisations se sont concrétisées par des plans de suppression d'emplois brutaux. Cette décision gouvernementale donner encore un coup d'accélérateur à ce processus !

Ce projet de loi introduira des exceptions au secret professionnel :

- la communication d'informations confidentielles à des entités établies au Luxembourg et qui sont surveillées par la CSSF, la BCE ou par le Commissariat aux Assurances, dans le contexte d'un contrat de services ;
- en cas de sous-traitance « intragroupe », et si la personne protégée par le secret est informée que les informations confidentielles font l'objet d'une sous-traitance (le sous-traitant doit être une entité du groupe et soumis à une obligation légale de secret professionnel ou être lié à l'entité luxembourgeoise par un engagement contractuel de confidentialité) ;
- en cas de sous-traitance « extra-groupe », lorsque la personne protégée par le secret professionnel a accepté, au préalable et par écrit, la sous-traitance des services, le type de renseignements transmis dans le cadre de la sous-traitance et le pays d'établissement des entités prestataires des services sous-traités (tout comme pour la sous-traitance intra-groupe, le sous-traitant doit être soumis à une obligation légale de secret professionnel ou être lié à l'entité luxembourgeoise par un engagement contractuel de confidentialité).

Le LCGB appelle le Gouvernement à corriger le texte proposé afin d'éviter une catastrophe sociale qui pourrait coûter des milliers d'emplois dans le secteur financier.

Änderung der Geheimhaltungspflicht

Der Gesetzesentwurf 7024 bringt Anpassungen mehrerer Gesetze mit sich, u.a. der Geheimhaltungspflicht im Finanzsektor. Hierbei wird die Auslagerung bestimmter Finanzdienstleistungen vereinfacht.

Der LCGB ist tief besorgt über diese Änderung und nimmt mit Erstaunen die Entscheidung der Regierung zur Kenntnis, noch weiter, als die derzeitige europäische Verordnung es verlangt, gehen zu wollen. Im Zuge mehrerer bedeutender Umstrukturierungen in den vergangenen Jahren im Finanzsektor, musste der LCGB erleben mit welcher Leichtigkeit bestimmte Unternehmen komplette Tätigkeitsbereiche in Niedriglohnländer auslagern. Die sozialen Konsequenzen dieser Auslagerungen zeigten sich in brutalen Arbeitsplatzstreichungen.

Dieser Gesetzesentwurf führt fortan Ausnahmeregelungen zur Geheimhaltungspflicht ein:

- im Falle einer Weitergabe von vertraulichen Informationen im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages an Unternehmen mit Sitz in Luxemburg, die von der CSSF, der EZB oder von der Versicherungsaufsichtsbehörde überwacht werden;
- im Falle einer Auftragsvergabe innerhalb des Konzerns und wenn die durch die Geheimhaltungspflicht geschützte Person darüber informiert wird, dass vertrauliche Auskünfte über sie Gegenstand einer Auftragsvergabe sind (der Auftraggeber muss Teil des Konzerns sein und einer gesetzlichen Geheimhaltungspflicht unterworfen oder mit der luxemburgischen Körperschaft durch ein Geheimhaltungsabkommen verbunden sein);
- im Falle einer Auftragsvergabe außerhalb des Konzerns, wenn die durch die Geheimhaltungspflicht geschützte Person im Vorfeld schriftlich der Vergabe der ausgelagerten Dienstleistungen, der Art der im Rahmen der Auftragsvergabe übermittelten Informationen und dem Land, wo die Dienstleister der ausgelagerten Dienstleistungen ihren Sitz haben, zugestimmt hat (wie bei der Auftragsvergabe innerhalb des Konzerns muss der Auftraggeber einer gesetzlichen Geheimhaltungspflicht unterworfen oder mit der luxemburgischen Körperschaft über ein Geheimhaltungsabkommen verbunden sein).

Der LCGB ruft die Regierung dazu auf, den vorgeschlagenen Text zu ändern, um eine soziale Katastrophe, die tausende Arbeitsplätze im Finanzsektor kosten könnte, zu vermeiden.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

LCGB-SEA

Entrevue avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures

Échange productif

Le 13 septembre 2016, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH. Patrick DURY, président national du LCGB, Paul DE ARAUJO, secrétaire syndical, Laura LAKAFF, assistante syndicale et des délégués LCGB du secteur de l'aviation ont pu discuter les futures perspectives de l'aéroport Findel et du secteur de l'aviation au Grand-Duché.

Représentatifs de la vaste diversité du secteur, les délégués du LCGB représentaient toutes les entreprises importantes du Findel :

- Claude FRANKARD - Luxfuel,
- Dirk BECKER - Cargolux,
- Alain HIM - LuxAirport,
- Alain RONK - Luxair,
- Jean-Paul HEUSBOURG - Luxair.

Les sujets abordés étaient :

- l'aéroport en tant qu'élément centrale de la logistique au Luxembourg ;
- le développement du site du Findel et les nouvelles infrastructures ;
- le nombre croissant de frets et de passagers ;
- la situation actuelle et les futurs défis des entreprises liées à l'aéroport.

La discussion a été très productive et le Ministre BAUSCH a confirmé son support pour les entreprises luxembourgeoises ainsi que leurs salariés. Le Ministre a caractérisé le développement du secteur de l'aviation comme positif et souligné son importance pour l'économie nationale ainsi que pour la réputation internationale du Luxembourg.

Produktiver Austausch

Am 13. September 2016 traf eine Delegation des LCGBs den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, François BAUSCH. LCGB-Nationalpräsident, Patrick DURY, stellvertretender Generalsekretär, Paul de ARAUJO, Gewerkschaftsassistentin, Laura LAKAFF, und Personalvertreter aus dem Bereich Luftfahrt sprachen die Zukunftsperspektiven des Flughafens Findel und der Luftfahrt im Großherzogtum an.

Entsprechend der Vielfältigkeit dieses Bereiches, waren LCGB-Personalvertreter aller wichtigen Unternehmen des Findels vertreten:

- Claude FRANKARD - Luxfuel,
- Dirk BECKER - Cargolux,
- Alain HIM - LuxAirport,
- Alain RONK - Luxair,
- Jean-Paul HEUSBOURG - Luxair.

Die angesprochenen Themen umfassten:

- der Flughafen als zentrales Element der luxemburgischen Logistik;
- die Entwicklung des Standorts Findel und die neuen Infrastrukturen;
- die zunehmende Menge an Gütern und Passagieren;
- die aktuelle Situation und Herausforderungen bezüglich des Flughafens.

Die Diskussion war sehr produktiv und Minister BAUSCH bestätigte seine Unterstützung für die luxemburgischen Unternehmen und ihre Angestellten. Minister BAUSCH bezeichnete die Entwicklungen in der Luftfahrt als positiv und unterstrich die Wichtigkeit des Sektors für die nationale Wirtschaft und die internationale Reputation Luxemburgs.



Paul DE ARAUJO
Secrétaire général adjoint
LCGB-SEA
pdearaujo@lrgb.lu



Laura LAKAFF
LCGB-SEA
llakaff@lrgb.lu



CARGOLUX

Le LCGB et l'ALPL demandent une prise de position de la direction sur la future orientation de l'entreprise

Le 01 décembre 2016, le LCGB et ALPL se sont inquiétés pour les rumeurs concernant la réduction de la flotte d'avions stationnée au Luxembourg et des nombreux emplois y associés. Luxembourg Cargolux emploie actuellement quelque 400 pilotes et plus de 800 personnes sur le sol travaillant au sein de la gestion, de la vente et de la maintenance. D'autres salariés de diverses entreprises dépendantes de Cargolux s'y ajoutent.

Cargolux est tout particulièrement affectée par la concurrence prédatrice qui s'intensifie au détriment des compagnies aériennes traditionnelles. De plus, Cargolux a connu un « zigzag » permanent au niveau de la planification stratégique durable : L'entrée et la très rapide sortie de Qatar Airways, la longue recherche d'un partenaire, avec HNCA comme deuxième actionnaire ainsi que la stratégie « dual-hub » avec Zhengzhou comme 2^e base, ont créé de nombreuses incertitudes.

En tant que représentants de tous les employés Cargolux, le LCGB et l'ALPL demandent par conséquent une prise de position concrète du management en ce qui concerne la future orientation de l'entreprise, afin de pouvoir rester durablement compétitif sur un marché de fret aérien très concurrentiel. L'absence fondamentale d'une orientation stratégique de longue durée d'un des plus importants employeurs au Luxembourg ne peut et ne devrait pas avoir des conséquences au détriment des employés.

LCGB und ALPL fordern eine Stellungnahme der Direktion zur zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens

Am 01. Dezember 2016 zeigten sich der LCGB und die ALPL über die Gerüchte bezüglich der Reduzierung der in Luxemburg stationierten Flugzeuge und den damit verbundenen Arbeitsplätzen besorgt. Aktuell beschäftigt Cargolux in Luxemburg rund 400 Piloten und mehr als 800 Beschäftigte am Boden - in Verwaltung, Vertrieb und Technik.

Cargolux ist insbesondere von dem intensiven Verdrängungswettbewerb zu Lasten etablierter Airlines in Europa betroffen. Darüber hinaus fährt das Unternehmen seit Jahren einen Schlingerkurs bezüglich der langfristigen strategischen Ausrichtung: Der Ein- und Ausstieg von Qatar Airways, die langwierige Suche nach einem Partner, mit HNCA als zweitgrößter Aktionär und die Dual-Hub-Strategie mit Zhengzhou als zweiter Standort, brachten viel Unruhe und Unsicherheit.

Als Vertreter der Arbeitnehmer am Boden und in den Cockpits fordern der LCGB und die ALPL daher eine konkrete Stellungnahme der Direktion bezüglich der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens, damit Cargolux langfristig erfolgreich im hart umkämpften Luftfrachtmarkt agieren kann. Das grundsätzliche Problem einer fehlenden langfristigen strategischen Ausrichtung und Sicherung einer der größten Arbeitgeber Luxemburgs kann und darf nicht noch mehr zu Lasten der Mitarbeiter gehen, denn auch der überhastet abgeschlossene Kollektivvertrag, der große Einschnitte von allen Mitarbeitern verlangte, sparte nicht ausreichend Kosten ein.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SERVICES & COMMERCE / HANDEL & DIENSTLEISTUNGEN

Bernard Massard

Convention collective prolongée de 2 ans

Un avenant à la convention collective fut signé pour Bernard Massard pour une durée de 2 ans (1 juillet 2016 - 30 juin 2018). Sachant qu'une augmentation salariale de 40 €/mois fut déjà accordée au 1 juillet 2016, l'avenant prévoit également une prime compensatoire en absence d'une tranche indiciaire en 2017.

Kollektivvertrag für 2 Jahre verlängert

Ein Anhang zum Kollektivvertrag wurde für die Dauer von 2 Jahren (1. Juli 2016 - 30. Juni 2018) unterzeichnet. In diesem Zusammenhang wurde bereits am 1. Juli 2016 eine Lohnerhöhung von 40 €/Monat für jeden Mitarbeiter ausgezahlt. Falls keine Indexierung im Jahr 2017 entfällt, wird darüber hinaus eine Ausgleichsprämie ausgezahlt.



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Davide ROCHA
Nettoyage
drocha@lcgb.lu

ISS Facility Services

Convention collective pour le nettoyage de bâtiments

En date du 19 octobre 2016, le secrétaire syndical Paul DE ARAUJO et l'assistant syndical Davide ROCHA ont rencontré la délégation de l'entreprise ISS Facility Services. Les représentants syndicaux et les délégués effectifs ont discuté l'état actuel des négociations de la convention collective de travail du secteur de nettoyage de bâtiments.

Kollektivvertrag im Bereich Gebäudereinigung

Am 19. Oktober 2016 trafen sich der Gewerkschaftssekretär Paul DE ARAUJO und Gewerkschaftsassistent Davide ROCHA mit der Personaldelegation der Firma ISS Facility Services. Die Gewerkschaftsvertreter und Delegierten besprachen die aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen des Bereiches Gebäudereinigung.



Neuberg

Ajustement - Prime de ménage

Le 25 novembre 2016, le LCGB a signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Neuberg. L'accord conclu pour une durée de 3 ans (01.07.2016-30.06.2019) prévoit une augmentation de chaque échelon de la grille de salaire ainsi qu'un ajustement de la prime de ménage applicable à chaque salarié.

Anpassung - Haushaltszulage

Der LCGB unterzeichnete am 25. November 2016 den neuen Kollektivvertrag für das Unternehmen Neuberg. Das Tarifabkommen mit einer Vertragsdauer von 3 Jahren (01.07.2016-30.06.2019) sieht eine Lohnerhöhung in allen Lohnstufen sowie eine Anpassung der Haushaltszulage für alle Arbeitnehmer vor.



POST Telecom S.A.

Revalorisation salariale

Le renouvellement de la convention collective a été signé le 1^{er} décembre 2016 avec une revalorisation salariale et ceci de manière rétroactive pour la plupart des salariés.

Gehaltserhöhung

Am 1. Dezember 2016 wurde ein neuer Kollektivvertrag unterzeichnet, der eine rückwirkend gültige Gehaltserhöhung für die meisten Mitarbeiter vorsieht.

Express Service

Présentation des changements de la convention collective

Le 28 octobre 2016, le délégué LCGB d'Express Service, Fethi CHAOUCH et l'assistant syndical Davide ROCHA, ont informé sur les changements de la convention collective de travail du secteur du nettoyage des bâtiments, qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Les modifications comprennent des augmentations de salaire ainsi qu'une adaptation de la prime d'assiduité.

Vorstellung der Änderungen zum Kollektivvertrag

Am 28. Oktober 2016 informierten der LCGB-Delegierte der Firma Express Service, Fethi CHAOUCH, und der Gewerkschaftsassistente, Davide ROCHA, über die zukünftigen Änderungen des Kollektivvertrages für den Bereich Gebäudereinigung, der am 1. Januar 2017 in Kraft tritt. Die Änderungen betreffen vor allem Lohnerhöhungen und die Anpassung der Anwesenheitsprämie.

Alterações previstas à convenção coletiva de trabalho

No dia 28 de Outubro 2016, o delegado sindical da empresa Express Service, Fethi CHAOUCH e o assistente sindical Davide ROCHA, explicaram as alterações previstas à convenção coletiva de trabalho do setor da limpeza, aplicável a partir de Janeiro de 2017. Trata-se principalmente de aumentos salariais e de uma alteração ao nível do prémio de assiduidade.





Secteur du nettoyage de bâtiments

Amélioration des conditions de travail par une nouvelle convention collective

Le 06 décembre 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont signé la convention collective de travail pour les salariés du secteur du « nettoyage de bâtiments ».

Cette convention sera valable 3 ans et entrera en vigueur au 30 janvier 2017 avec les améliorations des conditions de travail suivantes :

- lors d'un transfert d'entreprise, les syndicats pourront mieux suivre les membres et salariés afin de garantir la continuité de leurs acquis et le respect des heures de travail ;
- les critères de l'attribution de la prime d'assiduité ont été adaptés afin d'être moins pénalisants : une absence entrainera une perte de 50 % de la prime (au lieu des 75 % actuellement). Si le salarié n'a pas été absent, il reçoit la totalité de sa prime ;
- une augmentation salariale en janvier 2017 de 0,6 % comme négociée dans l'avenant de la convention du 25 juin 2015 ;
- une augmentation salariale en janvier 2019 pour tous les salariés de 1 %.

Les partenaires sociaux se sont engagés pour améliorer les conditions de travail des salariés du secteur, qui doivent régulièrement être adaptées afin de tenir compte de la situation réelle que les salariés vivent quotidiennement.

Gebäudereinigung

Verbesserung der Arbeitsbedingungen dank eines neuen Kollektivvertrages

Am 06. Dezember 2016 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL den Kollektivvertrag für die Angestellten des Bereichs „Gebäudereinigung“ unterschrieben.

Das Abkommen gilt für 3 Jahre und tritt am 30. Januar 2017 mit folgenden Verbesserungen in Kraft:

- Bei einem Unternehmensübergang werden die Gewerkschaften ihre Mitglieder und die Angestellten besser betreuen können, um die Fortsetzung ihrer Errungenschaften und die Respektierung ihrer Arbeitszeiten zu sichern;
- Die Zuschlagskriterien für die Anwesenheitsprämie wurden angepasst und weniger ungünstig gestaltet: Eine Abwesenheit zieht einen Abzug von 50 % von der Prämie nach sich (statt aktuelle 75 %). War der Angestellte immer anwesend, erhält er die vollständige Prämie;
- Im Januar 2017 erfolgt eine Lohnerhöhung um 0,6 %, wie im Anhang des Abkommens vom 25. Juni 2015 verhandelt;
- Im Januar 2019 erfolgt eine Lohnerhöhung für alle Angestellten um 1 %.

Die Sozialpartner setzen sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Angestellten des Sektors ein. Diese müssen regelmäßig angepasst werden, um den tatsächlichen Verhältnissen, die die Arbeitnehmer täglich erleben, Rechnung zu tragen.



DAVIDE ROCHA

**Votre personne de contact LCGB
pour le secteur du nettoyage de bâtiments**

Tél: 691 733 050 / drocha@lrgb.lu

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SECTEUR PUBLIC / ÖFFENTLICHER DIENST



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu



Laura LAKAFF

Secteur public
POST Luxembourg
llakaff@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu

POST Luxembourg

Futures perspectives discutées

Le 06 septembre 2016, une délégation du LCGB, de l'OGBL et du syndicat des P&T a rencontré le Ministre de l'Economie, Etienne SCHNEIDER, en présence du Président du Conseil d'Administration de POST Luxembourg, Serge ALLEGREZZA, afin de discuter les futures perspectives du groupe.

Le Ministre de l'Economie s'est félicité de la qualité du dialogue social au sein de POST Luxembourg, résultant dans la conclusion d'une nouvelle convention collective signée en août et applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2016. Afin d'éviter des précédents, le Ministre Etienne SCHNEIDER ne peut pas, faisant référence aux négociations salariales dans la fonction publique, marquer son accord pour l'introduction d'un automatisme à l'accord salarial dans la fonction publique ou à la réintroduction d'une grille de salaire exprimée en points indiciaires pour tous les salariés de POST.

Le Ministre de l'Economie a également caractérisé les investissements et collaborations récemment entamés ou annoncés en tant qu'éléments clés du développement positif et de la consolidation du groupe POST. En vue des restructurations au sein du groupe, les syndicats LCGB, OGBL et le syndicat des P&T saluent la volonté du Gouvernement de maintenir au cœur du groupe un établissement public, qui sera en l'occurrence le garant de la solidarité entre tous les employés.

Outre les perspectives économiques de POST Luxembourg, les syndicats ont également discuté le mode d'élection des représentants du personnel et le système d'évaluation des salariés.

Diskussion über die Zukunftsperspektiven

Eine Delegation der Gewerkschaften LCGB, OGBL und dem P&T Syndikat traf am 06. September 2016 den Wirtschaftsminister Etienne SCHNEIDER und den Vorsitzenden des Verwaltungsrates der POST Luxembourg, Serge ALLEGREZZA, um die Zukunft der Unternehmensgruppe zu besprechen.

Der Wirtschaftsminister begrüßte bei dieser Gelegenheit die Qualität des sozialen Dialogs innerhalb der POST Luxembourg, der zu dem im August unterschriebenen Kollektivvertrag führte und der rückwirkend zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt. Um einen Präzedenzfall zu vermeiden, kann Minister Etienne SCHNEIDER, mit Verweis auf die Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst, weder sein Einverständnis zur Einführung einer automatischen Anpassung an den Kollektivvertrag im Öffentlichen Dienst noch für die Wiedereinführung einer Gehaltstabelle mit gleichem Punktwert für alle POST Angestellten geben.

Der Wirtschaftsminister bezeichnete die Investitionen und Kooperationen, die kürzlich vereinbart und geschlossen wurden, als kennzeichnend für die positive Entwicklung und Konsolidierung der POST Gruppe. Im Rahmen der Restrukturierungen der Gruppe begrüßen die Gewerkschaften LCGB, OGBL und das P&T Syndikat den Willen der Regierung, das Herzstück der Gruppe als öffentliche Einrichtung zu erhalten, um somit die Solidarität unter den Angestellten aufrecht zu erhalten.

Neben den wirtschaftlichen Aussichten der POST Luxembourg sprachen die Gewerkschaften auch die Modalitäten der Wahl der Personalvertreter und das Personalbeurteilungssystem an.



POST Luxembourg

Distribution de la nouvelle convention

Du 12 au 16 septembre 2016, les membres de l'équipe LCGB-POST avait organisé une action de distribution de la nouvelle convention collective à travers les grands sites de l'entreprise.



Luxembourg-Gare



Ingeldorf



Cloche d'Or

Verteilung des neuen Kollektivvertrages

In der Woche vom 12. bis zum 16. September 2016 verteilten die Mitglieder der LCGB-Betriebsmannschaft der POST den neuen Kollektivvertrag an den großen Standorten des Unternehmens.

LCGB-Secteur Public

Discussions des sujets d'actualités

Le comité du LCGB-Secteur Public s'est réuni le 29 septembre 2016 pour faire le point sur la situation actuelle du secteur et pour discuter la nouvelle convention collective des ouvriers de l'Etat.

Egalement sur l'ordre de jour figuraient les dispositions de la convention collective signée pour l'entreprise POST Luxembourg ainsi que le recrutement des nouveaux membres pour le comité. Gusty GRETHEN et Pierrot KLEIN de la Ville de Luxembourg, Luis PINTO de Creos ainsi que Marcel FAUTSCH de la commune de Wiltz et Firmino DA SILVA de la commune de Kehlen ont participé à cette réunion.

Besprechung der aktuellen Lage

Der Vorstand des LCGB-Öffentlicher Dienst kam am 29. September 2016 zusammen, um die aktuelle Lage und den neuen Kollektivvertrag für Staatsarbeiter zu diskutieren.

Auf der Tagesordnung standen darüber hinaus der kürzlich bei der POST Luxembourg unterzeichnete Kollektivvertrag sowie das Anwerben von neuen Vorstandsmitgliedern. Gusty GRETHEN und Pierrot KLEIN der Gemeinde Luxembourg, Luis PINTO der Creos sowie Marcel FAUTSCH der Gemeinde Wiltz und Firmino DA SILVA der Gemeinde Kehlen hatten an dieser Sitzung teilgenommen.



LCGB-Secteur Public

Réunions dans nombreuses communes

A travers les mois récents, les représentants syndicaux du LCGB, Francis LOMEL, Céline CONTER, Laura LAKAFF et Carlo WAGENER, ont rencontré des représentants et délégués du personnel de nombreuses administrations communales afin de présenter les services du LCGB et de discuter les revendications dans le cadre du renouvellement des conventions collectives respectives.

Arbeitstreffen in zahlreichen Gemeinden

In den vergangenen Monaten trafen die LCGB-Gewerkschaftler Francis LOMEL, Céline CONTER, Laura LAKAFF und Carlo WAGENER zahlreiche Gemeinde- und Personalvertreter von diversen kommunalen Verwaltungen, um Ihnen die Dienstleistungen des LCGBs vorzustellen und über die Forderungen bezüglich der entsprechenden Kollektivverträge zu diskutieren.



Hesperange



Bettembourg



Grevenmacher



Niederanven



Clervaux



Communes du Sud



S.I.C.A - Syndicat Intercommunal pour l'Hygiène Publique et Canton de Capellen



Ville de Luxembourg



Redange



Boevange/Attert



Walferdange



POST Luxembourg

Nouvelles solutions afin d'améliorer les conditions de travail

Le 14 octobre 2016, les délégués du personnel, Pierre DA SILVA, Roby BACK et Sacha HIPPI, ont rencontré la secrétaire syndicale Céline CONTER pour une réunion de travail afin de discuter l'élaboration de nouvelles solutions en vue d'une amélioration des conditions de travail.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Am 14. Oktober 2016 trafen sich die Personalvertreter Pierre DA SILVA, Roby BACK und Sacha HIPPI mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER. Während des Arbeitstreffens wurden neue Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erarbeitet.

Post Telecom PSF

Réunion avec le personnel

Le 09 novembre 2016, la secrétaire syndicale Céline CONTER et l'assistante syndicale Laura LAKAFF ont rencontré le personnel de Post Telecom PSF afin d'informer les salariés quant à une possible introduction d'une convention collective au sein de leur entreprise. En présence de la délégation du personnel, Céline CONTER a élaboré les avantages ainsi que les procédures nécessaires. En conclusion, Laura LAKAFF a présenté les services du LCGB ainsi que les avantages dont profitent les membres du LCGB aux 30 salariés présents à cette occasion.

Personalversammlung

Am 09. November 2016 trafen die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und Gewerkschaftsassistentin Laura LAKAFF das Personal der Post Telecom PSF, um über die Möglichkeit eines Kollektivvertrages in ihrem Unternehmen zu informieren. In Gegenwart der Personaldelegation erläuterte Céline CONTER die Vorteile sowie das Verfahren der Einführung einer solchen Vereinbarung. Abschließend stellte Laura LAKAFF den 30 anwesenden Mitarbeitern die Service-Leistungen des LCGBs und die Vorteile einer Mitgliedschaft beim LCGB vor.





« LCGB on Tour » - Groupe Encevo

1^{ère} escale au Roost

Le 16 novembre 2016, l'équipe d'entreprise du LCGB au sein du Groupe Encevo, accompagnée des représentants syndicaux Paul DE ARAUJO et Laura LAKAFF, a visité le site au Roost. Cette 1^{ère} escale de la campagne « LCGB on Tour » était l'occasion pour informer ainsi que de venir au contact avec les membres du LCGB ainsi que des salariés du Groupe Encevo. L'équipe d'entreprise LCGB, composée de Patrick JUCHEM, Mike KIRSCH, Luis PINTO et Joao FERREIRAE, a présenté leur travail et informé sur l'état des négociations de la convention collective.

2^e escale à Schifflange

Le 23 novembre 2016, l'équipe d'entreprise du LCGB s'est rendu au site d'Encevo à Schifflange pour la 2^e étape du « LCGB on Tour ». Le président de la délégation Charel HUTMACHER a remercié de nombreux salariés de leur intérêt et fourni des explications sur le fonctionnement de l'équipe d'entreprise ainsi qu'un bilan du travail de la délégation. Paul de ARAUJO, secrétaire syndical a par la suite fait un update sur la situation des négociations de la convention collective du groupe. Beaucoup de questions, ainsi que des suggestions et commentaires ont été faits par les salariés et l'équipe du LCGB tient à remercier tout le monde pour son engagement.

Autobus de la Ville de Luxembourg

Les représentants du LCGB ont distribué des « Boxemännercher » ainsi que du matériel d'information et des calendriers au sein du service des autobus municipaux.

Städtischer Busdienst Luxemburg

Am Nikolaustag verteilten die LCGB-Vertreter „Boxemännercher“ sowie Informationsmaterial und Kalender in der Zentrale des AVL (Busdienst der Stadt Luxemburg).

1. Etappe auf dem Roost

Am 16. November 2016 besuchte die LCGB-Betriebsmannschaft des Unternehmens Encevo, begleitet durch die LCGB-Vertreter Paul DE ARAUJO und Laura LAKAFF den Standort Roost. Diese 1. Etappe im Rahmen der Kampagne „LCGB on Tour“ bot die Gelegenheit mit den LCGB-Mitgliedern und den Angestellten von Encevo in Kontakt zu kommen. Die LCGB-Betriebsmannschaft, bestehend aus Patrick JUCHEM, Mike KIRSCH, Luis PINTO und Joao FERREIRA, stellte ihre Arbeit sowie des aktuellen Stand der Verhandlungen des Kollektivvertrags vor.

2. Etappe in Schifflange

Am 23. November 2016 setzte die LCGB-Betriebsmannschaft ihre Kampagne „on Tour“ am Schifflinger Sitz von Encevo fort. Bei dieser zweiten Etappe dankte der Präsident der Personaldelegation Charel HUTMACHER den zahlreichen anwesenden Mitarbeitern für ihr Interesse und erklärte die Funktionsweise der Betriebsmannschaft. Des Weiteren stellte er die Bilanz der Arbeit der Personaldelegation vor. Im Anschluss erörterte Gewerkschaftssekretär Paul de ARAUJO den aktuellen Status der Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Unternehmensgruppe. Das Team des LCGBs dankt dem Engagement der Anwesenden, die zahlreiche Fragen stellten und Anregungen gaben.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu

LIST - Luxembourg Institute of Science and Technology



En date du 03 octobre 2016, la secrétaire syndicale Céline CONTER a rencontré la délégation LCGB de LIST, dont les délégués Jeff IFFLY, François BARNICH et Olivier PEDRETTI afin de discuter l'organisation du LIST ainsi que les négociations en cours pour le renouvellement de la convention collective.

Am 03. Oktober 2016 traf die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER die LCGB Personalvertreter des LIST, Jeff IFFLY, François BARNICH und Olivier PEDRETTI, um sowohl die Organisation des LIST als auch die laufenden Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages zu besprechen.

Lycée Technique Privé Emile Metz

A l'occasion de la rentrée scolaire, la délégation du personnel du Lycée Technique Privé Emile Metz, dont Pascal THILL, Gilbert KREMER, André SCHOLTES et Roby THEIN, avait à nouveau invité tous les membres LCGB à un pot de rentrée afin de remercier leurs collègues pour leur soutien et de les informer sur les futures activités syndicales.

Die Personaldelegation des „Lycée Technique Privé Emile Metz“, darunter Pascal THILL, Gilbert KREMER, André SCHOLTES und Roby THEIN, hatte alle LCGB-Mitglieder zu einem Umtrunk anlässlich des Beginns des Schuljahres eingeladen, um sich für die Unterstützung der Kollegen zu bedanken und über die zukünftigen gewerkschaftlichen Tätigkeiten zu informieren.



Co-Labor



Réunion de la délégation

Début octobre 2016, la secrétaire syndicale Céline CONTER et l'assistante syndicale Paula GONCALVES ont rencontré les délégués du personnel de Co-Labor, Pascal EPPE et Matthieu CRANKSHAW, afin de préparer les prochaines réunions de négociations ainsi que les futures activités syndicales.

Treffen der Personaldelegation

Anfang Oktober 2016 trafen die Gewerkschaftsvertreter Céline CONTER und Paula GONCALVES die Personalvertreter der Firma Co-Labor Pascal EPPE und Matthieu CRANKSHAW, um die nächsten Verhandlungstreffen und zukünftigen gewerkschaftlichen Aktivitäten vorzubereiten.

COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle



Plan d'action élaboré

En date du 11 octobre 2016, l'assistante syndicale Paula GONCALVES a rencontré les délégués LCGB du COSP, Mathis TOUSSAINT, Andy DELLAERA et Jean-Marie DURAY, afin d'avoir un échange sur les actualités et d'élaborer un plan d'action.

Aktionsplan aufgestellt

Am 11. Oktober 2016 traf die Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES die LCGB Delegierten des COSP Mathis TOUSSAINT, Andy DELLAERA und Jean-Marie DURAY, um sich über aktuelle Themen auszutauschen sowie einen Aktionsplan für die kommenden Wochen aufzustellen.

Fédération LCGB-Ecoles privées

Début octobre 2016, le comité fédéral du LCGB des écoles privées, composé de représentants du personnel des établissements scolaires Marie-Consolatrice, Fieldgen et Sainte-Anne, a rencontré la secrétaire syndicale, Céline CONTER, afin de discuter les activités syndicales et la préparation du renouvellement de la convention collective de travail.

Fachverband LCGB-Privatschulen

Anfang Oktober 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes der Privatschulen, darunter Vertreter der Schulen Marie-Consolatrice, Fieldgen und Sainte-Anne, mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, um die gewerkschaftlichen Tätigkeiten zu besprechen und die Neuverhandlungen des Kollektivvertrages vorzubereiten.





Conventions collectives FHL et SAS

Les négociations progressent

En date du 18 octobre 2016, la 5^e réunion de la commission paritaire ASFT a eu lieu afin de poursuivre les discussions sur l'impact financier des différentes mesures de la réforme dans la fonction publique.

Même si le LCGB peut marquer son accord de principe pour la méthodologie proposée pour déterminer l'enveloppe globale des négociations, le LCGB ne peut en aucun cas accepter le calcul proposé par les représentants gouvernementaux au niveau de l'accord salarial de la fonction publique :

- le LCGB n'accepte pas de fractionnement à travers plusieurs années de la prime unique ;
- le LCGB n'accepte pas non plus des doublons dans le calcul de la transposition de l'accord salarial et du reclassement des carrières. Les mesures, qui ont des influences directes sur l'évolution de la carrière, ne devront jamais être considérées 2 fois (i.e. la suppression de la majoration d'indice et l'introduction d'une durée de stage indemnisé à un pourcentage réduit).

Ces mesures envisagées seront réalisées au détriment de chaque salarié concerné et réduiront l'enveloppe financière globale des négociations. Le LCGB n'accepte pas que l'Etat puisse faire des économies sur le dos des salariés du secteur SAS et continue sa lutte pour la revalorisation des carrières et pour la reconnaissance méritée de leur travail.

Kollektivvertrag FHL und SAS

Die Verhandlungen schreiten voran

Am 18. Oktober 2016 fand das 5. Treffen der paritätischen Kommission ASFT statt, um die finanziellen Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen der Reform im Öffentlichen Dienst zu besprechen.

Auch wenn der LCGB mit der vorgeschlagenen Berechnungsmethode zur Ermittlung des Gesamtbudgets der Verhandlungen einverstanden ist, so kann der LCGB auf keinen Fall die vorgeschlagenen Kalkulationen der Regierungsvertreter hinsichtlich der Tarifvereinbarungen im Öffentlichen Dienst hinnehmen:

- der LCGB akzeptiert nicht die Aufteilung der Einheitsprämie auf mehrere Jahre;
- der LCGB akzeptiert auch nicht die Dopplungen in den Berechnungen zur Umsetzung der Tarifvereinbarungen. Bestimmungen, die einen direkten Einfluss auf die Laufbahnentwicklung haben, dürfen nicht doppelt berücksichtigt werden (z.B. die Abschaffung der Indexanpassung und die Einführung einer geringer entlohnten Ausbildungszeit).

Diese geplanten Maßnahmen sind zum Nachteil der betroffenen Mitarbeiter und verringern erheblich das finanzielle Verhandlungsbudget. Der LCGB billigt keine Sparmaßnahmen des Staats auf dem Rücken der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und kämpft weiterhin für die Aufwertung der Berufe und die verdiente Anerkennung ihrer Arbeit.



LCGB-Santé

Le comité fédéral LCGB - Santé s'est réuni le 20 octobre 2016 pour discuter et analyser les avancements au niveau de la convention collective de travail et de la procédure de conciliation.

Am 20. Oktober 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes LCGB-Gesundheitswesen, um die Fortschritte der Kollektivvertragsverhandlungen und das Schlichtungsverfahren zu besprechen.

Kordall

Rencontre à la crèche

Le 21 octobre 2016, l'assistante syndicale Paula GONCALVES a rencontré le délégué LCGB de la crèche « Kordall » afin de s'échanger sur les actualités et de fixer un plan d'actions.

Treffen in der Kinderrippe

Am 21. Oktober 2016 traf sich die Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES mit den LCGB-Delegierten der Kinderrippe „Kordall“, um über aktuelle Vorkommnisse zu sprechen und einen Aktionsplan festzulegen.



Sainte-Sophie

Le 26 octobre 2016, la déléguée du personnel Denise SCHILTZ et la secrétaire syndicale Céline CONTER ont rencontré le directeur Alain SIMONELLI, ainsi que la directrice administrative et financière, Martine HEISBOURG.

Am 26. Oktober 2016 trafen die Delegierte Denise SCHILTZ und die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, den Schuldirektor Alain SIMONELLI und die Direktorin für Verwaltung und Finanzen Martine HEISBOURG.

LCGB-SAS

Le 27 octobre 2016, le comité fédéral « soins et socio-éducatif » s'est réuni à la centrale du LCGB afin d'analyser la situation actuelle des négociations de la convention collective SAS.

Am 27. Oktober 2016 traf sich der Vorstand des Fachverbandes „Pflege und sozioedukative Berufe“ in der LCGB-Zentrale, um den gegenwärtigen Verhandlungsstand zum Kollektivvertrag SAS zu besprechen.



Actions de distribution / Verteilaktionen



Centre Hospitalier Emile Mayrisch



Stéftung Hëllef Doheim / Hesperange



Stéftung Hëllef Doheim / Bettembourg



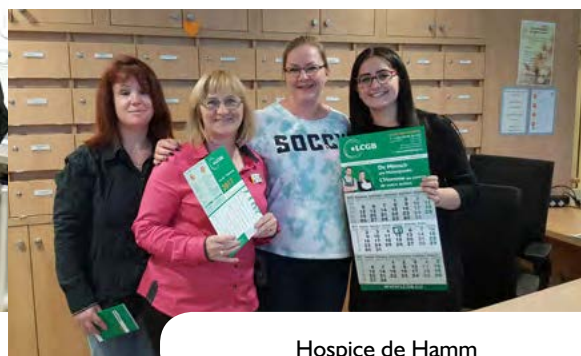
Hôpital Kirchberg



Stéftung Hëllef Doheim / Steinsel



Stéftung Hëllef Doheim / Wiltz, Nordstadt



Hospice de Hamm

Ecoles Privées

Réunions du personnel



Marie-Consolatrice

Privatschulen

Personalversammlungen



Sainte-Anne



Fieldgen

Initiatives sociales pour l'emploi

Réunion de travail

En date du 16 novembre 2016, les délégués LCGB du Centre d'Orientation Socio-Professionnelle COSP (Mathis TOUSSAINT et Andy DELL'AERA), de ProActif (Anne ESTGEN, Nicole FEIEREISEN et Jean-Marc HOFFMANN) et du Forum pour l'emploi (Jean-Paul NEIERTZ et Romain WEILER) se sont réunis à la Centrale du LCGB en présence de Céline CONTER, secrétaire syndicale et Paula GONCALVES, assistante syndicale, afin d'avoir un échange.

Sozialen Beschäftigungsinitiativen

Arbeitstreffen

Am 19. November 2016 trafen sich die LCGB-Delegierten des „Centre d'Orientation Socio-Professionnelle COSP“ (Mathis TOUSSAINT und Andy DELL'AERA), von ProActif (Anne ESTGEN, Nicole FEIEREISEN und Jean-Marc HOFFMANN) und des „Forum pour l'emploi“ (Jean-Paul NEIERTZ und Romain WEILER) in der LCGB-Centrale mit den Gewerkschaftsvertretern Céline CONTER und Paula GONCALVES zum Meinungsaustausch.



CIPA « An de Wisen » Bettembourg

Piquet de protestation - 18 novembre 2016

Protestaktion - 18. November 2016



Saint-Paul Luxembourg

Le système de pensions

Le 24 novembre 2016, une séance d'information sur le système de pensions a été organisée par la délégation du personnel du Luxemburger Wort. Les intéressés ont profité de cette occasion pour se renseigner auprès de Siggy FARYS sur le calcul de la pension ainsi que les modalités à respecter en partant en retraite.

Das Rentensystem

Am 24. November 2016 fand ein Informationsnachmittag mit Siggy FARYS über das luxemburgische Rentensystem statt, der von der Personaldelegation des Luxemburger Worts organisiert wurde. Rund 20 Interessierte nutzten die Gelegenheit, um sich über Rentenberechnungen und die zu beachtenden Modalitäten zum Renteneintritt zu informieren.



Comité LCGB-Santé

Nouveau modèle de carrières

Le 1^{er} décembre 2016, le comité a discuté les évolutions au niveau des négociations de la convention collective FHL ainsi que l'élaboration d'un nouveau modèle de carrières tout en respectant les compétences des salariés.

Neues Laufbahnmodell

Am 1. Dezember 2016 diskutierte der Vorstand die letzten Entwicklungen der Verhandlungen des Kollektivvertrages FHL und die Erarbeitung eines neuen Modells der Laufbahnen.

Internats Jacques Brocquart a.s.b.l.

Rencontre avec le personnel

L'assistante syndicale, Paula GONCALVES et le délégué effectif, Hao Yun LIM, ont rencontré le personnel de l'internat Convict Episcopal afin de répondre aux questions des salariés et pour distribuer des calendriers du LCGB.

Treffen mit dem Personal

Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES und der effektive Delegierte Hao Yun LIM trafen sich mit dem Personal des Internats „Convict Episcopal“, um ihre Fragen zu beantworten und LCGB-Kalender zu verteilen.



INCCI

Action de Saint Nicolas

Avec le soutien du LCGB, la délégation du personnel a distribué des « Boxemännecher » à l'occasion de la fête de Saint Nicolas.

Nikolaus-Aktion

Mit tatkräftiger Unterstützung des LCGB-Teams, verteilte die Personaldelegation zum Nikolaus-Tag leckere „Boxemännecher“.

Pour sa 12^e saison, le CFPC DeWidong vous propose un programme de formation dont la structure (avec 11 chapitres) s'inscrit dans la continuité du programme 2016.

De nouveaux thèmes de formations vont figurer dans notre offre de formations à côté des valeurs sûres comme les « arythmies cardiaques, le syndrome coronarien aigu, la douleur de la personne âgée, la programmation neurolinguistique » ou les différentes journées thématiques pour n'en citer que quelques-unes.



SANTÉ + DÉVELOPPEMENT + COMPÉTENCE

DeWidong

5, avenue des Hauts-Fourneaux
Maison de l'Innovation
Campus Belval
L-4362 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 26 54 00 57
Fax: +352 26 54 00 58
E-mail: widong@widong.lu
www.widong.lu

Offre de formations



Vincent JACQUET

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

Réforme des prestations familiales

Réunion d'information pour les frontaliers belges

Le 09 septembre 2016, le LCGB et la CSC ont tenu une conférence de presse sur le thème de la réforme des prestations familiales, entrée en vigueur au 1^{er} août 2016. Les syndicats ont présenté les principaux changements introduits par cette réforme et ont souligné que celle-ci avait créé des statuts différents pour les enfants nés avant ou après la réforme et des situations pénalisantes pour les travailleurs frontaliers.

Parmi les impacts négatifs, il faut citer la nouvelle définition « d'enfant ouvrant droit aux allocations familiales », qui a pour conséquence que de nombreux enfants de familles recomposées se sont vus supprimer leur droit aux prestations familiales depuis le 1^{er} août 2016.

La situation des frontaliers qui auraient une interruption temporaire de leur affiliation au Luxembourg (par exemple suite à la perte de leur emploi) et des conséquences en termes de passage de l'ancien vers le nouveau régime a également été abordée.



Réunion d'information pour les frontaliers allemands et français

Début octobre 2016, le LCGB a organisé deux réunions d'information sur la réforme des prestations familiales au Luxembourg dont une à Perl pour les frontaliers allemands et une à Thionville pour les frontaliers français. A cette occasion, Christophe KNEBELER, secrétaire général adjoint du LCGB, a présenté les principaux changements introduits par la réforme.



Informationsversammlung für deutsche und französische Grenzgänger

Anfang Oktober 2016 organisierte der LCGB zwei Informationsversammlungen zur Reform der Familienleistungen in Luxemburg, eine in Perl für deutsche Grenzgänger und eine in Thionville für französische Grenzgänger. Christophe KNEBELER, stellvertretender Generalsekretär des LCGBs, erklärte die wichtigsten Änderungen der Reform.





Table Ronde

Mobilité transfrontalière : Aveu d'impuissance politique ?

La résolution des problèmes de mobilité, actuellement omniprésents, est un des majeurs défis de notre avenir économique et social. C'est ainsi que les syndicats CSC et LCGB se sont associés pour organiser une conférence sur le thème de la mobilité transfrontalière « Belgique-Luxembourg : quelle mobilité pour demain ? » en date du 28 septembre 2016.

En guise d'introduction, Alain DOLLE, représentant de la Maison de la mobilité de la Province de Luxembourg, a dressé un état des lieux et présenté les principales conclusions du SMOT « Schéma Stratégique de Mobilité Transfrontalière ».

François BELLOT, Ministre fédéral belge des Transports, Camille GIRA, Secrétaire d'Etat Grand-ducal au Développement durable et des Infrastructures, Vincent MAGNUS, bourgmestre d'Arlon, René COLLIN, représentant du Ministre wallon et Anne-Sophie ENGLEBERT de la CSC Transcom ont ensuite débattu et répondu aux questions de Philippe HERMAN (journaliste RTBF) et du public.

François BELLOT a abordé différents dossiers au niveau du rail tout en évoquant une certaine impuissance à faire avancer les choses. De son côté, Camille GIRA, a rappelé les efforts déjà consentis par le Grand-Duché mais a également déploré les difficultés belges dans certains dossiers. Vincent MAGNUS a salué les avancées du projet de P+R à Stockem/Vivile mais a déploré les difficultés au niveau d'une tarification transfrontalière plus attractive et des problèmes techniques d'homologation entre des trains SNCB et CFL.

Patrick DURY, président national du LCGB, a au-delà rappelé l'urgence de développer une politique de mobilité diversifiée, attractive et orientée vers l'avenir tout en tenant compte de l'aménagement des territoires des deux côtés des frontières. « Nous restons convaincus que la politique de mobilité doit être durable et privilégier les moyens de transport collectifs afin de pouvoir protéger l'environnement ».

Le LCGB et la CSC sont convaincus, que les transports en commun devront être favorisés en améliorant le développement de « P+R » bien localisés aux frontières et en offrant des possibilités de déplacement multimodales. La clé du succès des initiatives résidera en effet dans l'intégration des possibilités d'intermodalité entre bus, train, voiture ou le covoiturage pour les trajets de travail.

Le LCGB et la CSC revendiquent :

- une augmentation de l'offre de trains (fréquences, confort, horaires, etc.) ;
- une tarification transfrontalière attractive ;
- une amélioration des infrastructures (accès, parking, etc.) autour des gares de départ ;
- la concrétisation d'un concept de pôles de mobilité multimodaux (trains – bus – voiture) localisés à la frontière comme cela a été proposé au niveau du P+R à Stockem

Ministre des Finances

La future imposition des salariés frontaliers

Le 03 octobre 2016, une entrevue avec le Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, a permis de discuter les nouvelles mesures d'imposition des salariés frontaliers prévues dans le cadre de la réforme fiscale.

Le projet de loi prévoit 2 scénarios différents pour les salariés frontaliers mariés, dont uniquement un des deux conjoints travaille au Grand-Duché et qui devront au courant de l'année 2017 déclarer l'ensemble des revenus du ménage (luxembourgeois et étrangers) :

- le salarié frontalier qui ne fournit pas les informations requises à l'Administration des Contributions Directes, se verra en 2018 automatiquement attribué la classe d'imposition 1 ;
- le salarié frontalier qui déclare effectivement tous ses revenus se verra attribué en 2018 sur sa fiche de salaire un taux d'imposition global en classe d'imposition 2, applicable uniquement aux revenus luxembourgeois.

Le LCGB doit déplorer que cette réforme soit réalisée tout en créant des impacts négatifs en hauteurs de milliers d'euros pour de nombreuses familles non-résidentes. Le LCGB doit constater que cette réforme pénalisera surtout les frontaliers disposant des salaires moins élevés à cause des contrats à temps partiel. Les pertes financières par ailleurs se feront notamment un reclassement systématique en classe d'imposition 1 pour des frontaliers auparavant imposables en classe 2 ou IA.

Les salariés frontaliers, dont les revenus propres proviennent à moins de 90 % du Luxembourg, ne pourront pas profiter de la classe d'imposition 2. Le Ministre des Finances s'est cependant montré disposé à rediscuter ce seuil s'il s'avère problématique pour beaucoup de salariés frontaliers.

Finalement le LCGB a suscité la question de la faisabilité administrative des changements des taux imposables de milliers de salariés frontaliers jusqu'à janvier 2018.

Treffen mit dem Finanzminister

Zukünftige Besteuerung von Grenzgängern

Am 03. Oktober 2016 wurden die geplanten steuerlichen Anpassungen von Grenzgängern im Rahmen der Steuerreform mit Finanzminister Pierre GRAMEGNA besprochen.

Der Gesetzesentwurf sieht 2 Szenarien für verheiratete Grenzgänger vor, von denen nur ein Partner im Großherzogtum arbeitet und die für das Jahr 2017 das gesamte Haushaltseinkommen (in Luxemburg und im Ausland erwirtschaftet) angeben müssen:

- der Grenzgänger, der die von der Steuerverwaltung geforderten Angaben nicht offenlegt, wird ab 2018 automatisch in die Steuerklasse 1 eingestuft;
- der Grenzgänger, der alle Einkünfte angibt, wird mit einem auf allen Einkünften beruhenden Gesamtsteuersatz der Steuerklasse 2 besteuert, der aber nur auf den luxemburgischen Einkünften Anwendung findet.

Der LCGB beklagt, dass diese Reform finanzielle Einbußen in Höhe von mehreren tausend Euros für zahlreiche nichtansässige Familien bedeutet. Der LCGB sieht vor allem die Gefahr, dass Grenzgänger mit kleinen Einkommen und Teilzeitverträgen durch die Reform benachteiligt werden. Die finanziellen Einbußen beruhen vor allem auf der zukünftigen automatischen Einstufung in die Steuerklasse 1, im Vergleich zu den zuvor angewendeten Steuerklassen 2 oder IA.

Damit Grenzgänger in die Steuerklasse 2 eingestuft werden können, müssen aber mindestens 90 % des gemeinsamen Einkommens in Luxemburg erwirtschaftet worden sein. Der Finanzminister hat sich bereit erklärt diese Regelung, die viele Grenzgänger betrifft, erneut zu prüfen.

Der LCGB warf letztlich auch die Frage auf, ob die Umsetzung der Änderung des Steuersatzes tausender Grenzgänger bis Januar 2018 durchführbar sei.





CSI Grande Région

40 années de coopération syndicale

Le 11 octobre 2016, une conférence commune a été organisée à Remich dans le cadre du 40^{ème} anniversaire du Conseil Syndical Interrégional « CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat-Ouest ».

La collaboration syndicale transfrontalière connaît en effet une longue tradition au sein de la Grande Région. Le « CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat-Ouest » fut d'ailleurs le premier « CSI » à être constitué en Europe par les syndicats adhérents à la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et qui étaient actifs dans la Grande Région. Ces derniers avaient décidé dès les années '70 de réaliser un travail syndical transfrontalier commun afin de répondre aux développements de la Grande Région et aux besoins des travailleurs au sein de cet espace.

Les 40 ans du « CSI » ont également été l'occasion d'adopter des nouveaux statuts et d'élargir celui-ci aux organisations syndicales belges afin de constituer un nouveau « CSI Grande Région ». Cette nouvelle structure est le résultat de la fusion entre le « CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat-Ouest » et le « InterRégionale Syndicale des Trois Frontières ». Elle regroupera désormais les organisations syndicales adhérentes aux deux CSI (DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, LCGB, OGBL, CSC et FGTB) et son champ d'action s'étendra à travers le territoire de la Grande Région.

Lors de la conférence commune, les organisations syndicales de la Grande Région ont également pu s'échanger sur les futures actions conjointes et sur les thèmes de travail à venir tels que la dimension sociale de l'Union Européenne, la mise en place d'un socle social européen, la mobilité des travailleurs, la digitalisation de l'économie et des emplois et le travail au sein du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR).

IGR Großregion

40 Jahre gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Am 11. Oktober 2016 fand im Rahmen des 40. Geburtstags des Interregionalen Gewerkschaftsrats „IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“ eine gemeinsame Konferenz in Remich statt.

Die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit hat in der Großregion eine lange Tradition. Der „IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“ war der erste interregionale Gewerkschaftsrat in Europa, der durch Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gegründet und in der Großregion tätig war. Diese beschlossen bereits in den 70er Jahren eine gemeinsame grenzüberschreitende gewerkschaftliche Arbeit zu realisieren, um der Entwicklung der Großregion und der zunehmenden Bedeutung der grenzüberschreitenden Netzwerke der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

Im Rahmen der Konferenz zum 40. Geburtstag wurde auch die neue Satzung angenommen und durch die Aufnahme belgischer Gewerkschaftsorganisationen der „IGR Großregion“ gebildet. Diese neue Struktur ist das Ergebnis der Zusammenlegung des „IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“ und des Gewerkschaftsrates „InterRégionale Syndicale des Trois Frontières“ und setzt sich aus den Mitgliedsgewerkschaften beider Gewerkschaftsräte zusammen (DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, LCGB, OGBL, CSC und FGTB). Der Einflussbereich des IGR erstreckt sich nun auf das gesamte Gebiet der Großregion.

Auf der Agenda der Gewerkschaftsverbände der Großregion standen zudem ein Austausch über gemeinsame zukünftige Maßnahmen und Arbeitsthemen zur sozialen Dimension der Europäischen Gemeinschaft, die Etablierung eines europäischen sozialen Grundsteins, die Mobilität der Arbeitnehmer, die Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsplätze sowie die Arbeit innerhalb des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR).



Réforme fiscale

Réunion d'information pour les frontaliers allemands, belges et français

En décembre 2016, le LCGB a organisé des réunions d'information sur la réforme fiscale et ses conséquences pour les contribuables frontaliers à Arlon, Thionville et Büschdorf. Les détails des changements qui vont entrer en vigueur en 2017 et 2018 sont d'ailleurs regroupés à l'aide d'une brochure informative (voir p. 13).

Steuerreform

Informationsversammlung für deutsche, belgische und französische Grenzgänger

Im Dezember 2016 fanden Informationsversammlungen des LCGBS zum Thema „Die Steuerreform und ihre Auswirkungen für steuerpflichtige Grenzgänger“ in Arlon, Thionville und Büschdorf statt. In einer Informationsbroschüre, die zu diesem Anlass verteilt wurde, sind die wichtigsten Änderungen, die 2017 und 2018 in Kraft treten zusammengefasst (siehe S.13).



CETA

Keine definitive Entscheidung im Hauruckverfahren fällen!

Die intensiven Debatten über CETA in den vergangenen Tagen zeigen auf, wie Recht die europaweite Zivilgesellschaft hatte und noch immer hat, sich gegen diesen Freihandelsvertrag zur Wehr zu setzen.

Die Luxemburger Stop CETA und TTIP Plattform begrüßt somit ausdrücklich, dass sich die belgischen Regionalparlamente konsequent für Verbesserungen eingesetzt haben dies nach langen Diskussionen und Austauschforen zwischen Befürwortern und Gegnern.

Es ist höchst bedauerlich, dass die Mehrzahl der politischen Parteien sowie die Abgeordnetenversammlung in Luxemburg das Dossier nicht einmal annähernd mit einer vergleichbaren Sorgfalt bearbeitet haben und auch die Luxemburger Regierung nicht bereit war, (auch öffentlich) deutliche Verbesserungen am CETA-Entwurf einzufordern. Aussagen, Luxemburg sei "zu klein", um dies zu tun (Aussage Jean Asselborn) wurden durch das verantwortungsvolle Vorgehen der belgischen Regionalparlamente Lügen gestraft. In anderen Verhandlungen auf EU-Ebene (so z.B. in Steuerfragen) wusste Luxemburg durchaus seine Stimme zu erheben und drohte gar allein auf weiter Flur zu stehen/sein mit seinem Veto-recht. Warum nicht bei CETA? Ebenso betroffen macht die Tatsache, dass die EU-Kommission blind war gegenüber den europaweit 3,5 Millionen Menschen, die sich gegen CETA und TTIP ausgesprochen haben. In der Mehrzahl der EU-Länder gingen Tausende, ja Hunderttausende von Menschen auf die Straße. Hunderte von Kommunen haben sich zudem europaweit diesem Protest angeschlossen.

Die Arroganz, mit welcher die EU gedachte, über diese Bedenken hinweggehen zu können (und auch die vor über einem Jahr seitens Wallonien angeführten Verbesserungsvorschläge ignorierte), zeigt einen tiefen Graben zwischen EU-Verantwortlichen und Zivilgesellschaft auf. Ein Zustand, der einer Demokratie nicht würdig ist und letztlich das Risiko erhöht, dass Populisten immer mehr die Szene beherrschen. Dies muss verhindert werden durch ein demokratischeres, sozialeres und nachhaltigeres Europa.

Die Stop CETA und TTIP Plattform bleibt weiterhin bei ihrer Ablehnung zu CETA. CETA ist und bleibt eine Gefahr für unsere demokratischen, sozialen und ökologischen Errungenschaften. Zusätzlich seien folgende zentralen Forderungen betreffend der weiteren Vorgehensweise in Sachen CETA angeführt:

- In dieser entscheidenden Schlussphase darf nicht wieder im Hauruckverfahren entschieden werden. Alle Regierungen, Parlamente und die Zivilgesellschaft müssen die Chance haben, in aller Ruhe die in den vergangenen Wochen durchgeführten Abänderungen zu analysieren. Sie scheinen schließlich von tiefgreifender Bedeutung zu sein, sie dürfen deshalb nicht ohne demokratische Debatte verabschiedet werden. Dies ist umso wichtiger, als von offizieller Seite immer wieder angeführt wird, CETA sei der Standard für die weiteren Freihandelsabkommen. Dabei gilt es auch, wie bereits mehrfach gefordert, die juristische Verbindlichkeit des Zusatzprotokolls sowie der "Erklärungen" zu klären. Hier besteht nach wie vor Unsicherheit, ja große Skepsis, ob eine solche Verbindlichkeit ausreichend gegeben ist und Sozial- und Umweltstandards wirklich besser geschützt werden.
- Das belgische Engagement hat zudem zu einer wichtigen Neuerung geführt, die die Luxemburger Regierung unbedingt unterstützen muss: Und zwar fordert die belgische Regierung, dass vom Europäischen Gerichtshof geprüft werden muss, ob die Schiedsgerichte und der Investorenschutz überhaupt konform sind mit EU-Verträgen. Eine derartige Analyse wurde bis dato verweigert und hätte eigentlich von vorneherein eine Selbstverständlichkeit sein müssen. Diese Analyse muss vorliegen, bevor die Nationalparlamente eine Entscheidung über die Schiedsgerichte treffen sollen. Dass diese nicht vorher in Kraft treten dürfen, liegt auf der Hand. Diese Forderung muss auch in aller Deutlichkeit vom Luxemburger Parlament erhoben werden.
- Wir brauchen bessere, transparentere Regeln und Vorgehensweisen in der EU, wie derartige Dossiers und vor allem Freihandelsabkommen diskutiert werden. Denn zahlreiche weitere stehen an, u.a. TISA, das die Liberalisierung von öffentlichen Dienstleistungen vorantreiben soll.

Die aktuellen Debatten stehen nicht für die Handlungsunfähigkeit der EU! Sie stehen für gravierende Defizite in der demokratischen Auseinandersetzung und für fehlende allgemeingültige Regeln zur Organisation von Freihandelsabkommen! Insofern müssen nun die notwendigen Lehren gezogen und die belgische Vorgehensweise ausdrücklich begrüßt werden.



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

RETRAITÉS / RENTNER



Norry PEIFFER
Président LCGB-Retraités

Réunion d'information

Transmission du patrimoine

Le comité du LCGB-Retraités a invité Maître Fabienne MONDOT pour une réunion d'information sur la transmission du patrimoine en date du 21 septembre 2016. Le comité a ainsi pu s'informer sur la législation actuelle en matière de donations et de successions.

Informationssitzung

Weitergabe des Erbrechts

Das Komitee LCGB-Rentner hatte die Anwältin Fabienne MONDOT am 21. September 2016 zu einem Vortrag zur Weitergabe des Erbrechts eingeladen. So konnten sich die Mitglieder des Komitees in der LCGB Zentrale über die aktuelle Rechtslage bei Schenkungen und zur Erbfolge informieren.



Séminaire

Placé sous le thème « soins palliatifs »

Le 15 novembre 2016, le séminaire annuel du LCGB-Retraités a su rassembler 160 pensionnés intéressés à la Schungfabrik à Tétange. Après une introduction par le président national du LCGB, Patrick DURY et le président du LCGB-Retraités, Norry PEIFFER, Dr. Bernard THILL a présenté les maladies du cancer et les soins palliatifs. Lors d'un deuxième exposé, le cadre supérieur du service qualité des soins en charge du service des activités spécialisées de Stéftung Hëllef Doheem, Olivier STREIFF, a présenté les soins palliatifs au domicile de Hëllef Doheem.

Seminar

Thema „Palliativpflege“

Am 15. November 2016 fand das jährliche Seminar der Sektion LCGB-Rentner mit 160 interessierten Besuchern in der Schungfabrik in Tétange statt. Nach einer Einleitung von Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, und dem Präsidenten der LCGB-Rentner, Norry PEIFFER, hielt Dr. Bernard THILL einen Vortrag über Krebserkrankungen und Palliativpflege. Ein zweites Referat, das von Olivier STREIFF, leitender Angestellter Pflegequalität und besondere Aktivitäten der Stéftung Hëllef Doheem, gehalten wurde, behandelte die häusliche Palliativpflege der Stéftung Hëllef Doheem.



SAVE THE DATES:

29. Abrëll an I. Mee zu Réimech

Och wann fir déi meescht den I. Mee nach wäit ewech ass, lafen am LCGB d'Virbereedungen op Héichtouren.

Dëst Joer hunn mir eis e besonnesche Challenge fir den I. Mee gesat. Den I. Mee gëtt vollständeg moderniséiert, et gëtt en Dag fir d'Famill, en Dag wou Grouss a Kleng op seng Käschte kënnen, en Dag deen Dir esou séier net vergiesse wäert.

De genauen Oflaf gëtt lues a lues konkret a mir wäerten lech an deene kommend Wochen de genaue Programm matdeelen. Verpasst dëse flotten neie Moment an Ärer Gewerkschaft net. Gidd eis d'Chance, begleet eis op dësem moderne Wee a demonstréiert eise gewerkschaftlechen Zesammenhalt andeems mir alleguerten un eisem I. Mee 2017 zu Réimech deel huelen.

Samschdes, den 29. Abrëll, virun eiser I. Mee Feier, invitéiert de LCGB op e flotte Partyowend op Réimech. Och do suertgt de Programm fir Spaass a gutt Laun. Während

e puer Stonne kënnen Dir mat eis zesammen nei Energie tanken an enger positiver Ambiance.

Déi nei Momenter an eiser Gewerkschaft sinn eng Geleeënheet fir all eisen Delegéierten, Betriebsequippen, Sektouren, Militanten a Membere Merci ze soe vir hiert Engagement. Ouni lech hätte mir déi positiv Entwécklung déi mir elo an de leschte Jore gemaach hunn net kenne bewerkstelligen. Den Equipegeescht fuerdert eng Zesummegeheiergkeet, Kreativitéit, Motivatioun an awer och de kritesche Bléck.

Eis Delegéierten, Militanten a Membere maachen d'Liewe vun dëser Gewerkschaft aus. An dofir well ech all de Leit, déi zu dëser Gewerkschaft stinn, Merci soe vir déi 100% Ënnerstëtzung.

Vir 2017 wënschen ech eis alleguerten een erfollegräicht Joer.

Francis LOMEL
LCGB-Generalsekretär



Francis LOMEL
Secrétaire général
Chef du Département
Circonscriptions et Sections
flomel@lrgb.lu

Förderprämie für Hochschulstudien

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2015/2016 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

☎ (+352) 49 94 246
✉ nmoris@lrgb.lu

Der Einsendeschluss ist der 01. Mai 2017

LCGB-Mitgliederverwaltung
B.P. 1208
L-1012 Luxemburg

Prime d'encouragement pour études universitaires

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2015/2016 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via :

☎ (+352) 49 94 246
✉ nmoris@lrgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : 01^{er} mai 2017

LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxemburg





74. Erënnerungsdag vum Streik zu Wooltz

31. August 2016

Fir de Gedenkdag vum Streik zu Wooltz, koumen Zäitzeien, Famillje vun den Affer, an och LCGB-Memberen zesummen, fir den Affer ze gedenken.

LCGB-Biekerech: Ausflug op Gérardmer

03. September 2016

D'LCGB-Sektioun Biekerech ass mat enger Equipe vun 20 Léit op Gérardmer gefuer, fir sech ënnert anerem d'Confiserie des Hautes-Voges unzekucken.



LCGB-Stausee: Mühlenmuseum Birgel

10. September 2016

Bei bestem Reisewetter nahmen rund 20 Mitglieder der LCGB-Sektion Stausee an einem Tagesausflug nach Birgel in die Vulkaneifel teil. Auf dem Programm stand die Besichtigung der historischen Mühlen und des Sägewerks.



10.-11. September 2016: Ausflug von der LCGB-Sektioon Eischen an d'Elsass

Réception : Ambassade du Portugal

13 septembre 2016

Une délégation du LCGB a participé à une réception à l'Ambassade du Portugal à l'occasion de la visite officielle du président de l'Assemblée de la République du Portugal, Eduardo FERRO RODRIGUES.



Arbeitstreffen des LCGB-LCGJ

14. September 2016

Die Jugend des LCGBs, die LCGB-LCGJ, traf sich zur Vorbereitung der diesjährigen „Studentefoire“.

Organisations- versammlung

15. September 2016

D'LCGB-Sektione Walfer, Dummeldeng, Miersch an Uelzecht/Syrdall koumen am Porheem zu Walfer zesummen, fir iwvert eng Konferenz zum Thema Ierfschaftsrecht, Testamenter a Successiounen ze schwätzen.





LCGB-Suessem: 35. Quetschefest

18. September 2016

Eng gutt 100 Leit hunn sech fir déi 35. Edition vum Quetschefest an der Hal Polyvalent zu Suessem getraff.

LCGB-Workshop „Kampf gegen Stress“

28. September 2016

Dipl.-Psychologin Laurette BERGAMELLI, in Zusammenarbeit mit dem CEPOS-Bildungszentrum, informierte LCGB-Delegierte und -Militanten über die Thematik „Stress“.



LCGB-Biekerech: Stand op der Marche Gourmande

02. Oktober 2016

D'Léit konnten sech op dësem Stand iwwert den LCGB an seng Services informéieren.

Remich: Treffen mit dem Bürgermeister

05. Oktober 2016

Vertreter des LCGBs trafen den Bürgermeister der Gemeinde Remich, Henri KOX und die beiden Schöffen, Gaston THIEL und Pierre SINGER, um die 1. Mai Feier 2017 vorzubereiten.





07. Oktober 2016 - Vorstandstreffen des LCGB-LCGJ

Konferenz: Erbschaft & Testamente

13. Oktober 2016

In Walferdingen im "Porheem" fand eine Konferenz zum Thema Erbschaftsrecht und Testamente statt, die von den LCGB-Sektionen Walferdange, Dommeldange, Mersch und Uelzecht/Syrdall organisiert wurde.



LCGB-Stausee: Träipen- an Hierkenmëtteg

23. Oktober 2016

80 Léit ware fir dat traditionellz Träipen- an Hierkeniessen op Kauneref komm.

Publicidade no Consulado de Portugal

04 novembro 2016

A secretária sindical do LCGB encarregue do setor da construção, Liliana BENTO, deslocou-se ao Consulado de Portugal no Luxemburgo para colocação de material de informação e publicitário na sala de espera.





LCGB-LCGJ auf der „Studentefoire“

09. und 10. November 2016

Die LCGB-LCGJ informierte über ihre aktuelle Petition, welche den gratis Zugang zu öffentlichen Transporten AUCH für Studenten fordert und über die Vorteile einer LCGB-Mitgliedschaft für Studenten.

LCGB-Beetebuerg: Generalversammlung

18. November 2016

Den Sektionspräsident Pit KOPP huet déi ronn 40 uwiesend Memberen an enger gemittlecher Atmosphäre am Veräinshaus zu Beetebuerg begrüsst.



25. November 2016 - Generalversammlung vun der LCGB-Sektioon Biekerech




LCGB-Déifferdeng: Rentnerfeier

26. November 2016

Eng ronn 150 Leit hunn zesummen e flotte Nomëtteg bei engem gudde Stéck Kuch mat Kaffi an flotter Musek verbruecht.



modes d'Emploi



Site internet qui regroupe toutes les informations utiles pour salariés handicapés :
Erste Internetseite, die alle nützlichen Informationen für Arbeitnehmer mit Behinderung
zusammenfasst:

www.modesdemploi.lu

Eis Verstuerwen



Den LCGB huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjärege Member a Militant, laangjärege Member vum Exekutivkomitee an Zentralkomitee, fréiere President vun der Sektioon Monnerech an dem Bezierk Süden, dem

Greg BOSSAERT

matzedeelen. De Greg hannerléisst ee grousst Lach an eise Reih'en a mir soen him MERCI fir säin laangjäregen Asaz.

Der Famill a senge Frënn drécke mir eist härerzlechst Bäileed aus

AGENDA 2017



27.01.2017 - 19:00	Generalversammlung Sektoun Rëmeleng	Veräinshaus Rëmeleng
03.02.2017 - 19:00	Generalversammlung Sektoun Schëffleng	Veräinshaus Schëffleng
04.02.2017 - 19:00	Generalversammlung Sektoun Wooltz	Auberge Michel Rodange zu Wooltz
04.02.2017 - 19:15	Generalversammlung Sektoun Dummeldeng	Rest. Sieweburen, Rollengergrond
07.02.2017 - 19:30	Réunion d'information : Réforme fiscale 2017	Salle de la Jeunesse à Rehon/France
10.02.2017 - 19:00	Generalversammlung Sektoun Eischen	Centre Culturel Jean Wolff zu Äischen
10.02.2017 - 19:00	Generalversammlung Sektoun Miersch	Blannenheem zu Miersch
10.02.2017 - 18:00	Generalversammlung Sektoun Buerglënster	Restaurant Dohm zu Buerglënster
11.02.2017 - 18:00	Generalversammlung Sektoun Stausee	Festsall zu Bauschelt
15.02.2017 - 12:00-14:00	Réunion d'information : Réforme fiscale 2017	Tramsschapp à Luxembourg-Ville
20.02.2017 - 19:00	Informationsveranstaltung: Steuerreform 2017	Triangel in St. Vith
23.02.2017 - 19:00	Informationsveranstaltung: Steuerreform 2017	ERA Conference Centre in Trier

I. Mee
2017
zu Réimech

BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



INFO-CENTER

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) (sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag) Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lrgb.lu					



LUXEMBOURG (L-1351)
11, rue du Commerce
☎ +352 49 94 24-1

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



ESCH/ALZETTE (L-4132)
1, Grand-rue
☎ +352 54 90 70-1

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--



ETTELBRUCK (L-9053)
47, avenue J.F. Kennedy
☎ +352 81 90 38-1

08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	08h30 – 12h00	08h30 – 12h00 14h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
--------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--




MERZIG (D-66663)
Saarbrücker Allee, 23
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

	9h00-12h00 13h00-16h00				
--	---------------------------	--	--	--	--




TRIER (D-54295)
Schönbornstrasse, 1
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

	10h00 – 16h00				
--	---------------	--	--	--	--

		10h00 – 16h00			
--	--	---------------	--	--	--




THIONVILLE (F-57100)
1, place Marie Louise
☎ +33 (0) 38 28 64-070

		08h30 – 12h00 13h00 – 17h00			
--	--	--------------------------------	--	--	--




ARLON, BASTOGNE, VIELSALM
☎ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : tous les matins de 09h00 à 12h00 / jeudi de 16h00 à 18h00

BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : tous les lundis de 16h00 à 18h00

VIELSALM (5, rue du Vieux Marché) : tous les lundis de 14h00 à 15h00




ST. VITH
Klosterstrasse, 16
☎ +32 (0) 87 85 99 32
E-mail: rpeters@acv-csc.be

	09h00 – 12h00				
--	---------------	--	--	--	--

		14h00 – 18h00			
--	--	---------------	--	--	--



DIFFERDANGE (L-4605)
25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI
GSM : +352 621 276 075
E-mail : burdiff@pt.lu

	09h00 – 12h00				
--	---------------	--	--	--	--

		09h00 – 12h00			
--	--	---------------	--	--	--

				09h00 – 12h00	
--	--	--	--	---------------	--



DUDELANGE (L-3450)
7-9, rue du Commerce
Résidence Roxy
☎ +352 51 19 61

	08h30 – 12h00				
--	---------------	--	--	--	--



WASSERBILLIG (L-6601)
Place de la Gare ☎ +352 74 06 55
Consultas em lingua portuguesa
GSM : +352 621 262 010 –
Reinaldo CAMPOLARGO
E-mail : camporei@pt.lu

		17h30 – 19h30			
--	--	---------------	--	--	--



WILTZ (L-9544)
2, rue Hannelanst
☎ +352 95 00 89

	08h30 – 11h30				
--	---------------	--	--	--	--



Déclaration d'impôt Steuererklärung

Vous désespérez ?

Devenez simplement membre du LCGB et notre INFO-CENTER vous aide **gratuitement** à remplir votre **déclaration d'impôt**.

Sie sind am verzweifeln?

Werden Sie LCGB-Mitglied und unser INFO-CENTER hilft Ihnen **gratis** bei Ihrer **Steuererklärung**.



+352 / 49 94 24-1

De **Mënsch**
am Mëttelpunkt.

WWW.LCGB.LU

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