

SOZIALE FORTSCHRÉTT

02 / 2017



● **LCGB**

**Eng staark
Gewerkschaft,
déi wiisst**

SOMMAIRE / INHALT

N°2/2017

3 Editorial

5 Evolution membres / Mitgliederentwicklung

6 Programmes 1^{er} mai 2017 / Programm 1. Mai 2017

8 Actualités / Aktualität

Coins des entreprises / Aus den Betrieben

19 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie

25 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk

27 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste

29 Finances / Finanzwesen

35 Services & Commerce / Handel & Dienstleistungen

39 Secteur Public / Öffentlicher Dienst

44 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich

48 INFO-CENTER

50 Frontaliers / Grenzgänger

52 International / Internationales

54 Retraités / Rentner

56 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@lrgb.lu**

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

L'Union Européenne vient de fêter le 60^{ème} anniversaire de la signature du Traité de Rome instituant la Communauté Économique Européenne, qui fut suivie en 1993 par la Communauté Européenne et en 2009 par l'Union Européenne.

Le développement de ces différentes structures a connu un succès énorme. La construction européenne fut le garant d'un développement économique croissant et, pour la première fois dans l'histoire européenne, d'une période de paix continue sur un continent jadis déchiré par des guerres et des conflits innombrables. C'est sans nul doute l'apogée de ce déchirement, les deux conflits mondiaux, qui a conduit les responsables politiques de l'époque à entamer ce chemin qui démarra définitivement par la signature du Traité de Rome.

Aujourd'hui le bilan de l'Union Européenne est mitigé. D'un côté, l'Europe a connu le succès économique et les libertés fondamentales ont été fortifiées. De l'autre côté, une partie croissante de la population européenne rejette un projet qui semble avoir perdu son dynamisme et surtout la capacité de passionner les citoyens européens à l'instar du peuple britannique, qui, en 2016, décida par référendum de quitter l'Union Européenne.

Cette évolution est la résultante de la politique des Etats membres qui a certes levé les barrières et promu le développement économique. L'Europe sociale a été délaissée ou pire encore démantelée volontairement. En l'occurrence, des initiatives comme les premières directives sur le détachement des travailleurs ont directement mis en cause l'acquis social en jouant la situation des salariés d'un pays membre contre celle d'un autre et conduisent au final à un nivellement vers le bas de la situation de l'ensemble des salariés. A cela s'ajoute une globalisation sans bornes dont les conséquences négatives sur les salariés n'ont pas su être maîtrisées ou plus précisément l'incapacité voire le refus des Etats membres de s'accorder sur un protocole social qui devrait définir les standards minimaux auxquels les salariés européens auraient droits.

La réaction des responsables politiques de certains Etats membres, leur manque de solidarité face à la situation des pays de l'Europe du Sud aux prises avec les conséquences de la crise financière et économique de 2008, l'incrimination et la culpabilisation sans cesse

de l'Union Européenne et de la Commission a empiré l'état des choses et nuit gravement à la crédibilité de ces mêmes décideurs politiques entraînant dans la foulée la montée des populismes de tous les genres.

L'Union Européenne a besoin pour réussir, pour retrouver un second souffle, d'un fort ancrage social, qui permet aux salariés européens de jouir également de la prospérité économique, que ce soit au niveau du pouvoir d'achat ou des minimas sociaux indispensables pour mener une vie décente avec leurs familles.

Notre pays se trouve dans ce contexte dans une situation particulière. Nous connaissons une des plus fortes croissances de l'Union Européenne. Mais nous sommes également confrontés à la particularité que malgré le fait que nous créons régulièrement de l'emploi, le chômage ne recule pas en conséquence.

Les différentes réformes qui sont élaborées par le gouvernement, qu'il s'agit de la réforme des prestations familiales, du congé parental et prochainement de l'assurance dépendance, ne sont pas porteurs d'améliorations ou de nouvelles prestations pour les assurés ou les salariés. Les réformes sont dictées de plus en plus par un pilotage par objectif financier, qui ne prend plus en compte les besoins et aspirations des citoyens mais qui suit une logique comptable qui n'a nul besoin de culpabiliser « Bruxelles » parce qu'elle est bel et bien définie au niveau national.

L'image est d'autant plus terne que les représentants des employeurs semblent incapables de se rallier encore à l'idée d'une économie sociale de marché et mettent en cause la gestion et le financement tripartite



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lrgb.lu

de notre sécurité sociale. En dernière conséquence, les employeurs mettent en cause le modèle tripartite, qui a permis à notre pays un développement économique et social sans pareil et ceci dans un climat de paix sociale exemplaire.

« L'Europe, tout comme notre pays, a besoin d'une réorientation sociale de la politique ! »

En absence d'un élément correctif, la cohésion sociale au niveau européen et national sera non seulement mise à rude épreuve, elle risque de s'écrouler. Pire, ce risque est déjà devenu la réalité dans beaucoup de pays de l'Union et non seulement au Royaume-Uni.

Le LCGB revendique une Europe sociale et une approche globale qui tient également compte des besoins et aspirations des salariés.

Le LCGB s'est engagé, s'engage et s'engagera toujours en faveur de la construction européenne, seul garant de la prospérité et de la paix en Europe.

Le LCGB doit s'engager par tous les moyens pour le maintien et le développement de notre modèle tripartite.

Les défis auxquels notre modèle social devra faire face, dont notamment la digitalisation et cette incertitude quant à l'avenir de l'Union Européenne, ne doivent pas servir de prétexte pour mettre un terme au dialogue tripartite national mais doivent jouer le rôle de catalyseur pour renforcer ce modèle.

60

Die Europäische Union feiert den 60. Jahrestag der Römischen Verträge - die Geburtsstunde der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, die sich 1993 zur Europäischen Gemeinschaft bis hin zur Europäischen Union im Jahr 2009 weiterentwickelte.

Das europäische Einigungswerk, über die unterschiedlichen Strukturen hinweg, erlebte einen enormen Aufschwung. Es war Garant für eine zunehmende wirtschaftliche Entwicklung und, zum ersten Mal in der europäischen Geschichte, für einen anhaltenden Frieden auf einem einst durch Kriege und unzählige Konflikte zerrissenen Kontinent. Der traurige Höhepunkt, die schmerzliche Erfahrung zweier Weltkriege, hat ohne Zweifel die damaligen politischen Verantwortlichen dazu veranlasst, diesen Weg einzuschlagen, der mit der Unterzeichnung der Römischen Verträge begann.

Die heutige Bilanz der Europäischen Union ist ernüchternd. Einerseits hat sich Europa zwar als wirtschaftlicher Erfolg erwiesen und die Grundfreiheiten gestärkt, andererseits stößt dieses Integrationsprojekt, das seine Dynamik verloren hat und vor allem seine Fähigkeit, die europäischen Bürger zu begeistern, auf immer mehr Ablehnung, so wie bei den Briten, die 2016 in einem Volksentscheid beschlossen haben, die Union zu verlassen.

Diese Entwicklung ist das Ergebnis einer Politik derjenigen Mitgliedsstaaten, die die Grenzen geöffnet und die wirtschaftliche Entwicklung gefördert, indessen aber das soziale Europa vernachlässigt, ja sogar bewusst demontiert haben.

So wird der soziale Zusammenhalt stetig auf die Probe gestellt, exemplarisch hierfür stehen die Auseinandersetzungen beim Erlass der ersten Entsenderichtlinien für Arbeitnehmer. Hier wurde solange mit den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen innerhalb der Mitgliedsländer jongliert, bis eine Einigung auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner gefunden wurde. Hinzu kommen die Herausforderungen einer entfesselten Globalisierung, auf deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt keine Antworten vorliegen oder genauer die Unfähigkeit, ja sogar die Weigerung, der Mitgliedsstaaten sich auf eine soziale Linie zu einigen, die gewisse europäische Mindeststandards für die Arbeitnehmerrechte festlegt.

Die Reaktion der politischen Verantwortlichen mancher europäischer Staaten, ihre fehlende Solidarität gegenüber den südeu-

ropäischen Ländern bei der Bewältigung der Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008, die unaufhörlichen Schuldzuweisungen gegenüber der Europäischen Union und der Kommission haben die Situation verschlechtert und der Glaubwürdigkeit dieser politischen Entscheider schweren Schaden zugefügt und den Aufstieg des Populismus aller Art angetrieben.

Die Europäische Union braucht, um weiterhin zu bestehen und für einen erneuten Aufschwung, eine feste soziale Verankerung, die auch den europäischen Arbeitnehmern die Chance auf wirtschaftlichen Wohlstand gibt, sei es bei der Kaufkraft oder den sozialen Mindestrechten, um eine würdiges Leben mit der Familie zu führen.

Unser Land befindet sich in diesem Zusammenhang in einer besonderen Situation. Wir erleben mit das stärkste Wachstum in der Europäischen Union. Und doch, obwohl wir kontinuierlich Arbeitsplätze schaffen, sinkt die Arbeitslosigkeit nicht.

Die verschiedenen Reformen, die die Regierung erarbeitet hat, sei es die Reform der Familienleistungen, des Elternurlaubs oder die anstehende Reform der Pflegeversicherung, haben nicht zu verbesserten oder neuen Leistungen für die Versicherten oder Arbeitnehmer geführt. Die Reformen sind vielmehr durch wirtschaftliche Entscheidungen geprägt, die nicht auf die Bedürfnisse und Anliegen der Bürger eingehen, sondern wirtschaftlichen Berechnungen folgen und für die nicht „Brüssel“ schuldig gemacht werden kann, da sie einzig auf nationalem Niveau beschlossen wurden.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lrgb.lu

Weit düsterer erscheint das Bild hinsichtlich der Unternehmen, die unfähig scheinen, sich der Idee einer sozialen Marktwirtschaft anzuschließen und die dreigeteilte Verwaltung und Finanzierung der Sozialversicherung in Frage stellen. In letzter Konsequenz bestreiten die Arbeitgeber sogar die Notwendigkeit der Tripartite, die unserem Land eine herausragende wirtschaftliche und soziale Weiterentwicklung in einem beispielhaften Klima des sozialen Friedens ermöglicht hat. Ohne Korrektur, wird der soziale Zusammenhalt in Europa nicht nur auf eine harte Bewährungsprobe gestellt, sondern droht zusammenzubrechen. Schlimmer noch, der Bruch ist bereits in vielen Ländern Europas geschehen, nicht nur in Großbritannien.

« Europa braucht, genauso wie unser Land, eine soziale Umorientierung der Politik ! »

Der LCGB fordert ein soziales Europa und eine umfassende Strategie, die die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt.

Der LCGB hat sich und wird sich auch weiterhin für den Aufbau Europas einsetzen - die einzige Garantie für Frieden und Wohlstand in Europa.

Der LCGB verpflichtet sich mit allen Mitteln für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Tripartite einzustehen. Die Herausforderungen, denen unser Sozialsystem gegenübersteht, vor allem die Digitalisierung und die unsichere Zukunft Europas, dürfen keine Entschuldigung für das Ende des Sozialdialogs sein, sondern müssen ein Katalysator zur Stärkung unseres sozialen Modells sein.

Evolution membres stable

Le LCGB renforce continuellement sa présence dans le monde de travail à l'aide d'une évolution membres stable. Fin 2016, le LCGB comptait environ 42.000 membres.

Konstante Mitgliederentwicklung

Der LCGB verstärkt seine Präsenz in der Arbeitswelt kontinuierlich durch seine konstante Mitgliederentwicklung. Ende 2016 zählte der LCGB an die 42.000 Mitglieder.

Salariés / Angestellte

70,46 % ↑ 3,45 %



Femmes / Frauen

32,21 % ↑ 2,17 %



Meilleure croissance : Secteur du nettoyage de bâtiments / Größtes Wachstum: Gebäudereinigung

↑ 10,20 %



Frontaliers / Grenzgänger

38,56 % ↑ 3,26 %



LCGB INFO-CENTER : Nouvelles affaires / Neue Anfragen 21.003 ↑ 11 %





FETE DU 1^{ER} MAI LCGB

Remich
près de la piscine
à partir de 10h00



**TOUTE LA JOURNÉE :
ANIMATION POUR PETITS ET GRANDS**

ENTRÉE + PARKING/NAVETTES GRATUITES

Plus d'informations : www.lcgb.lu



10.30 AUER:

1. MEE RIED VUM
LCGB-NATIONALPRESIDENT
PATRICK DURY

11.00 AUER:

APERITIF

AB 12.00 AUER:

METTEGIESSEN

10H30

DISCOURS DU 1^{ER} MAI DU
PRESIDENT NATIONAL DU LCGB.
PATRICK DURY

11H00

APERITIF

A PARTIR DE 12H00

DEJEUNER

14H00 + 17H00 : ZAUBERTRIXXER

Als amtierende deutsche Meister der Großillusionen, setzen die ZaubertriXXer auf einen kreativen Mix aus moderner Illusion, klassischer Zauberkunst und Fingerfertigkeit sowie unterhaltsamer Comedy für die ganze Familie.

Champion allemand d'illusion, les ZaubertriXXer présentent un programme créatif de l'illusion moderne, de l'art magique classique ainsi que de la comédie pour toute la famille.



15H00 : MOSELLE VALLEY BRASS BAND

De Programm sëtzt sech aus moderner Blosmusek, mat Lidder aus dem Happy Sound, dem Swing, dem Rock, südamerikanescher Musek an awer och Lëtzebuurger Melodien zesummen.

Le programme reprend un répertoire moderne de musique pour instruments à vent, dont le Happy Sound, le Swing, le Rock, des rythmes sud-américains ainsi que des mélodies luxembourgeoises.



18H00 : JOSE BORGAS

De José Borgas huet am Alter vu 15 Joer ugefaangen, Musek ze maachen an 1989 d'Museksgrupp „Medium Wave“ gegrënnt, déi portugisesch Musek an Danz zu Lëtzebuerg populär gemaach huet.

José Borgas a découvert la musique à l'âge de 15 ans et fondé le groupe « Medium Wave » en 1989 afin de faire connaître la musique et la danse portugaise au Luxembourg.



De ganzen Dag iwwer

GEGRILLTES / FIERKEL UM SPIESS

Toute la journée

GRILLADES / COCHON DE LAIT



GRATIS PARKING & BUS NAVETTE

Parking zu Remerschen, vis-à-vis vun der Tankstell

PARKING / NAVETTES GRATUITES

Parking Remerschen, vis-à-vis de la station-essence



La casse informatique bientôt une casse sociale !

Frais pour opérations bancaires aux guichets d'agences

Suite à la reprise de POST Luxembourg de la politique tarifaire des banques luxembourgeoises favorisant les opérations en ligne par rapport aux opérations de guichets, le LCGB s'inquiète fortement quant à l'accès gratuit général aux services bancaires de proximité, qui restent toutefois une partie intégrante de la vie quotidienne de chacun.

Le LCGB déplore que, par voie de cette politique tarifaire, les opérations aux guichets bancaires payants ont malgré tout évolué pour devenir le standard plutôt que l'exception. Cette digitalisation progressive des opérations bancaires pénalise pourtant ceux, qui ont peu voire même aucune possibilité de suivre cette progression informatique rapide de la vie quotidienne.

Parmi les personnes lésées figurent notamment celles qui ne disposent, et ceci à travers toutes les tranches d'âges, pas des moyens financiers requis pour acquérir l'équipement technique nécessaire. Celles qui, pour différentes raisons (âge, handicap ou autres), n'ont pas le savoir-faire pour exécuter les opérations en ligne, sont défavorisées au même titre. Dans ce contexte, le LCGB doit déplorer, que les citoyens vulnérables sont d'avantage pénalisés sous l'égide d'une digitalisation de notre économie.

Il en résulte non seulement une aggravation de la casse informatique entre différentes populations, mais également sa transformation en casse sociale puisque les banques imposent des coûts supplémentaires à des personnes vulnérables qui finalement n'ont pas d'autre choix que de se rendre aux guichets pour profiter de services bancaires de base (virements, retraits ou dépôt d'argent, etc.).

Les besoins d'une partie de la clientèle bancaire étant ainsi clairement négligés par les décideurs du secteur financier, le LCGB s'engage pour une approche client inclusive au lieu de la politique tarifaire exclusive menée actuellement. A cet égard, le LCGB a sollicité des entrevues avec la Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et de la Protection des consommateurs ainsi que l'Association des Banques et Banquiers au Luxembourg (ABBL).

Die digitale Kluft bald eine soziale Kluft!

Gebühren für Bankgeschäfte am Schalter

Nachdem die POST Luxembourg ihre Gebührenpolitik, der der luxemburgischen Banken angepasst hat und elektronische Transaktionen klar gegenüber Bankgeschäften am Schalter bevorzugt werden, fürchtet der LCGB um den generellen kostenlosen und kundennahen Zugang zu Bankdienstleistungen, der immerhin wesentlicher Bestandteil des Alltags eines jeden Menschen ist.

Der LCGB fürchtet, dass diese Gebührenpolitik dazu führt, dass gebührenpflichtige Bankgeschäfte am Schalter die Regel werden und nicht mehr die Ausnahme bleiben. Diese zunehmende Digitalisierung der Bankgeschäfte benachteiligt insbesondere diejenigen, die kaum oder gar keine Möglichkeit haben, diesem schnellen informatischen Fortschritt im Alltag zu folgen.

Unter den benachteiligten Personen - unabhängig vom Alter - befinden sich alle diejenigen, die nicht die finanziellen Möglichkeiten haben, um die erforderlichen technischen Mittel anzuschaffen. Auch diejenigen, die aus verschiedenen Gründen (Alter, Behinderung, usw.) nicht das Know-how haben oder sich Online-Banking nicht zutrauen, sind ebenfalls benachteiligt. Vor diesem Hintergrund bedauert der LCGB, dass gerade schutzbedürftige Bürger im Rahmen der Digitalisierung unserer Wirtschaft zusätzlich diskriminiert werden.

Die Konsequenz ist nicht nur eine Zuspitzung der digitalen Kluft innerhalb der Gesellschaft, sondern die Weiterentwicklung zu einer sozialen Kluft, da die Banken den Menschen zusätzliche Kosten auferlegen, die letztlich keine andere Wahl haben, als ihre täglichen Bankgeschäfte am Schalter zu erledigen (Überweisungen, Geldaus- und Einzahlungen, usw.).

Die Entscheider des Finanzbereiches vernachlässigen eindeutig die Bedürfnisse eines Teils ihrer Kunden. Deshalb setzt sich der LCGB für eine integrative Kundenorientierung anstatt der ausgrenzenden Gebührenpolitik, die derzeit betrieben wird, ein. Der LCGB hat um Gespräche mit der Ministerin für Familie und Integration sowie für die Großregion, dem Minister für Landwirtschaft, Weinbau und Verbraucherschutz und der Vereinigung der Banken und Bankiers in Luxemburg (ABBL) ersucht.

Conseil économique et social (CES)

Première réunion de dialogue social en 2017

Dans le cadre d'une concertation régulière, un premier échange de vues a eu lieu le 1^{er} février 2017 à la Chambre de Commerce au Kirchberg. Sous l'égide du CES (« Conseil économique et social »), le Gouvernement et les partenaires sociaux représentatifs sur le plan national (LCGB, OGBL & CGFP) se sont concertés en vue de l'examen annuel de la croissance 2017 ainsi que des défis afférents pour le Luxembourg.

Erste Sitzung 2017 des Gremiums für den Sozialdialog

Im Rahmen einer regelmäßigen Verständigung der Sozialpartner, kam es am 1. Februar 2017 zu einem Austausch in der Handelskammer auf dem Kirchberg. Unter der Leitung des CES („Conseil économique et social“), erläuterten die Regierung und die national repräsentativen Sozialpartner (LCGB, OGBL & CGFP) ihre Positionen zur Wachstumsprognose 2017 und den bevorstehenden Herausforderungen für Luxemburg.



Nouvelles Présidence et Vice-Présidences

L'Assemblée plénière constituante du CES pour la prochaine mandature quadriennale 2017-2021 s'est réunie le 06 février 2017 sous la présidence de Monsieur le Premier ministre Xavier BETTEL.

A cette occasion, conformément au principe de rotation entre les trois groupes composant le CES, un nouveau Président et deux nouveaux Vice-Présidents ont été élus pour les deux prochaines années :

- Marco WAGENER, Président
- Pascale TOUSSING, Vice-Présidente
- Jean-Jacques ROMMES, Vice-Président

Marco WAGENER est un membre de longue date du comité central, du comité exécutif ainsi que de la commission de surveillance du LCGB.

Neuer Präsident und Vize-Präsidenten

Am 06. Februar 2017 tagte die konstituierende Vollversammlung des CES für das nächste Vierjahresmandat unter dem Vorsitz des für den CES zuständigen Ministers, Premierminister Xavier BETTEL.

Bei diesem Anlass wurden der neue Präsident und zwei neue Vize-Präsidenten, gemäß dem geltenden Rotationsprinzip, nach welchem alle zwei Jahre der Ratsvorsitz an eine der drei im CES vertretenen Gruppen wechselt, gewählt:

- Marco WAGENER, Präsident
- Pascale TOUSSING, Vize-Präsidentin
- Jean-Jacques ROMMES, Vize-Präsident

Marco WAGENER ist langjähriges Mitglied des Zentral- und Exekutivkomitees sowie der Aufsichtskommission des LCGBs.



Appel aux résidents étrangers

Le LCGB supporte le CEFIS

Le 03 février 2017, deux représentants du Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales (CEFIS), Sylvain BESCH et Frédéric MERTZ, ont rencontré le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et l'assistant syndical, Carlo WAGENER, afin d'encourager les structures syndicales à participer dans la mobilisation pour les élections communales 2017.

Aufruf der ausländischen Bürger

Der LCGB unterstützt CEFIS

Am 03. Februar 2017 trafen zwei Vertreter des Zentrums für interkulturelle und soziale Studien und Weiterbildungen (CEFIS), Sylvain BESCH und Frédéric MERTZ, den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftsassistent Carlo WAGENER, um mit Hilfe der gewerkschaftlichen Strukturen zur Beteiligung an den Gemeindevahlen 2017 zu mobilisieren.

« Ronnen Dësch »

Accueil et intégration

D'avril 2016 à février 2017, le « Ronnen Dësch » a réuni plusieurs organisations de la société civile, dont le LCGB, pour discuter les thèmes de l'accueil et de l'intégration en général avec un accent particulier sur les demandeurs de protection internationale et des bénéficiaires de la protection internationale.

Suite à quatre échanges fructueux, un document de synthèse appelé « corbeille de propositions » a été transmis au Gouvernement, aux partis politiques et au Syvicol.



Aufnahme und Integration

Von April 2016 bis Februar 2017 vereinte die Initiative „Ronnen Dësch“ mehrere Organisationen der Zivilgesellschaft, darunter der LCGB, um generelle Themen zur Aufnahme und Integration, mit Schwerpunkt auf internationalen Schutzsuchenden und Personen mit internationalem Schutzstatus, zu besprechen.

Nach vier konstruktiven Gesprächen, wurde ein Positionspapier mit dem Namen „Corbeille de Propositions“ erstellt und der Regierung, den politischen Parteien und dem Syvicol übermittelt.



Le LCGB promeut la protection et lutte contre les incendies

Le 14 février 2017, le LCGB a organisé une journée de formation sous le thème de la « protection et lutte contre les incendies » à Colmar-Berg. Après une visite guidée du Vitarium de la Luxlait, les participants ont pu suivre une formation reprenant les différents types d'incendie ainsi que les différents moyens de lutte contre le feu. Après une partie théorique, les délégués du LCGB ont suivi des instructions et exercices pratiques quant à l'utilisation des extincteurs et de couvertures anti-feu.

Der LCGB unterstützt den Brandschutz und Brandbekämpfung

Am 14. Februar 2017 organisierte der LCGB einen Fortbildungstag zum Thema „Brandschutz und Brandbekämpfung“ in Colmar-Berg. Nach einer Besichtigung des Vitariums der Luxlait, nahmen die Delegierten an einem Fortbildungskurs teil, in dem die verschiedenen Brandarten und Bekämpfungsmittel für Kleinbrände erklärt wurden. Nach dem theoretischen Teil nutzten die LCGB-Delegierten die Gelegenheit, Feuerlöscher und Feuerlöschdecken im Rahmen einer Übung praktisch anzuwenden.





Services et prestations du LCGB

Le LCGB renforce son partenariat avec la D.A.S.

En début d'année, le LCGB a signé une coopération supplémentaire avec l'assurance de protection juridique D.A.S.. Cette nouvelle prestation s'adresse tout particulièrement aux capitaines/commandants professionnels de bateau de la navigation intérieure et offre désormais une protection juridique complémentaire.

Actuellement, 130 entreprises de la navigation intérieure sont basées au Luxembourg et emploient plus de 2.500 salariés. Le LCGB s'engage au quotidien pour ces salariés et a dans ce contexte entre autres négocié une convention collective pour l'entreprise de logistique Lehnkering l'année passée. A cette occasion, les salariés se sont fortement intéressés pour les services du LCGB. Une offre spécifique pour le secteur fut par conséquence développée avec l'assurance de protection juridique D.A.S., qui est actif depuis plus de 40 ans au Luxembourg et un partenaire de longue date du LCGB. Cette protection juridique complémentaire est incluse dans la cotisation syndicale de 18,90 €.

Le LCGB offre désormais en collaboration avec la D.A.S., une protection juridique similaire pour

- chauffeurs professionnels et
- salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle.

Serviceleistungen des LCGBs

Der LCGB baut seine Partnerschaft mit der D.A.S. aus

Kürzlich unterschrieb der LCGB eine weitere Kooperation mit der Rechtsschutzversicherung D.A.S. und weitet somit sein Angebot an Serviceleistungen aus. Das neue Angebot richtet sich an angestellte Binnenschiffahrtsführer und bietet diesen einen zusätzlichen und umfassenden Rechtsschutz.

Von Luxemburg aus agieren derzeit etwa 130 Schifffahrtsunternehmen mit insgesamt mehr als 2.500 Angestellten. Der LCGB hat sich diesem Bereich angenommen und im vergangenen Jahr erfolgreich den ersten Kollektivvertrag in diesem Sektor für die Angestellten des Logistikunternehmens Lehnkering verhandelt. Hierbei zeigten die Mitarbeiter großes Interesse an den Serviceleistungen des LCGBs. In Kooperation mit der Rechtsschutzversicherung D.A.S., die bereits seit über 40 Jahren in Luxemburg aktiv und seit mehreren Jahren ein bewährter Partner des LCGBs ist, wurde ein spezifisches Angebot für diese Berufsgruppe ausgearbeitet. Diese Zusatzrechtsschutzversicherung ist im LCGB-Mitgliedsbeitrag von 18,90 € eingeschlossen.

Der LCGB bietet darüber hinaus auch weitere Rechtsschutzversicherungen in Zusammenarbeit mit der D.A.S. an für

- Berufskraftfahrer und
- Dienstfahrten.

Temps de travail : Navigation intérieure

Signature d'un accord entre FEDIL BARGING et les syndicats

Un accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure vient d'être signé par les syndicats LCGB et OGBL et l'association FEDIL BARGING après une année de négociations. Cet accord représente transposition de la directive européenne 2014/112/UE du 19 décembre 2014.

Cette directive vise à garantir aux salariés de la navigation intérieure un niveau élevé et harmonisé à travers l'Union européenne de protection sociale. Comme la navigation intérieure se caractérise principalement par des activités transfrontalières avec de nombreux salariés logeant ou habitant sur les navires, des prescriptions plus spécifiques étaient nécessaires afin de limiter la durée de travail à bord.

Les organisations syndicales et d'employeurs au niveau national, qui sont confrontés au jour le jour aux réalités du terrain et connaissant mieux que quiconque les spécificités et contraintes à bord, et les différents modèles d'organisation du temps de travail pratiqués, ont conclu cet accord interprofessionnel en date du 22 mars 2017 pour une durée de 3 ans.

L'accord est de caractère obligatoire pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises actives dans le secteur de la navigation intérieure. Finalement, une commission de suivi paritaire ayant, entre autres, pour mission d'en surveiller l'exécution fut également implantée.

Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt

Abkommen zwischen FEDIL BARGING und den Gewerkschaften unterzeichnet

Nach fast einjähriger Verhandlung haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL und die Vereinigung FEDIL BARGING am 22. März 2017 eine Branchenvereinbarung zur Arbeitszeitregelung in der Binnenschifffahrt unterzeichnet. Das Abkommen dient der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/112/EU vom 19. Dezember 2014.

Diese Richtlinie soll den Arbeitnehmern in der Binnenschifffahrt in allen Mitgliedsstaaten der Union ein gleich hohes Maß an sozialem Schutz gewährleisten. Insbesondere da die Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt durch ihre grenzüberschreitende Tätigkeit und die Tatsache, dass viele Arbeitnehmer auch auf den Schiffen leben und schlafen, geprägt ist und somit besonderer Bestimmungen, die durch die allgemeinen Regelungen zur Arbeitszeit nicht gedeckt sind, bedarf.

Die luxemburgischen gewerkschaftlichen Organisationen und Arbeitgeber, die tagtäglich mit den Gegebenheiten vor Ort konfrontiert sind, die Eigenheiten an Bord sowie die unterschiedlichen genutzten Arbeitszeitmodelle kennen, haben am 22. März 2017 eine nationale Branchenvereinbarung unter Beachtung der EU-Richtlinie für 3 Jahre geschlossen.

Das Abkommen ist für alle luxemburgischen Binnenschifffahrtsunternehmen verpflichtend. Des Weiteren wurde auch eine paritätische Kommission eingerichtet, um unter anderem die Umsetzung zur überwachen.





Emploi & travail

Des réformes provoquant un goût amer

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 02 mars 2017, Christophe KNEBELER, Secrétaire général adjoint, a présenté les revendications du LCGB quant aux réformes en cours respectivement nécessaires dans le domaine de l'emploi et du travail :

- 52 semaines de maladie
- Congés extraordinaires et congés pour raisons familiales
- Aide au réemploi
- Lutte contre le chômage
- Incapacité de travail / Reclassement
- RMG / Revis
- Lutte contre le travail précaire

Beschäftigung & Arbeit

Reformen mit bitterem Nachgeschmack

Anlässlich einer Pressekonferenz stellte Christophe KNEBELER, stellvertretender Generalsekretär, am 02. März 2017 die Forderungen des LCGBs zu laufenden oder nötigen Reformen im Bereich Beschäftigung und Arbeit vor:

- 52 Krankheitswochen
- Außerordentlicher Urlaub und Urlaub aus familiären Gründen
- Wiedereingliederungshilfe
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
- Arbeitsunfähigkeit/Wiedereingliederung
- Mindesteinkommen RMG / Revis
- Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse

Le LCGB a dans ce contexte également adressé une lettre aux Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT et au Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, afin de soulever une série de mesures législatives, qui causent de graves problèmes existentiels pour les personnes touchées par une maladie de longue durée.

Der LCGB hat in diesem Zusammenhang auch einen Brief an den Arbeitsminister, Nicolas SCHMIT und den Minister für soziale Sicherheit, Romain SCHNEIDER, bezüglich eine Reihe legislativer Maßnahmen, welche die Existenzen von Arbeitnehmern bei langanhaltender Krankheit gefährden, gerichtet.



Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire
Monsieur le Ministre Nicolas SCHMIT
26, rue Sainte-Zéche
L-2939 LUXEMBOURG

Ministère de la Sécurité Sociale
Monsieur le Ministre Romain SCHNEIDER
26, rue Sainte-Zéche
L-2763 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 7 mars 2017

Concerne : Maladies de longue durée et cadre légal

Messieurs les Ministres,

Par la présente, nous prenons la respectueuse liberté de vous rappeler une série de mesures législatives, qui posent problèmes lors de maladies de longue durée et qui entraînent de graves problèmes existentiels pour les personnes concernées. Il s'agit aussi bien de problèmes en relation avec le reclassement professionnel que de la limite des 52 semaines de maladie accumulées au cours d'une période de 104 semaines.

Dans les deux cas, syndicats et employeurs se voient assez souvent contraints à recourir à des solutions ingénieuses pour remédier à des lacunes législatives. Même si ces démarches se font entièrement et exclusivement dans l'intérêt de l'assuré concerné, le LCGB déplore fortement le fait que des mesures extralégales ne s'avèrent nécessaires que parce que la loi ne contient pas les garanties nécessaires pour permettre une sauvegarde de l'existence.

Une des pratiques extralégales courantes consiste à mettre les salariés, malgré leur situation d'incapacité de travail, tout simplement en congé afin d'éviter qu'ils dépassent la limite des 52 semaines. Alors que la loi lui réserve une toute autre finalité, le congé de récréation sert d'outil pour éviter la cessation d'office du contrat de travail et de ce fait de graves problèmes sociaux pour l'assuré concerné.

Dans le cas d'un reclassement interne, le salarié concerné doit en règle attendre entre 3 et 4 mois avant qu'il ne bénéficie du premier paiement de son indemnité compensatoire. Afin d'éviter des pertes financières importantes pour la personne concernée, il peut p.ex. arriver que l'employeur continue à payer l'ancienne rémunération pendant les 3 ou 4 mois en question. Un autre pratique concerne les prêts bancaires où p.ex. l'attribution gratuite d'un taux zéro ou la suspension de l'obligation de remboursement peut exceptionnellement être accordée.

Dans le cas d'un reclassement interne, le salarié concerné doit en règle attendre entre 3 et 4 mois avant qu'il ne bénéficie du premier paiement de son indemnité compensatoire. Afin d'éviter des pertes financières importantes pour la personne concernée, il peut p.ex. arriver que l'employeur continue à payer l'ancienne rémunération pendant les 3 ou 4 mois en question. Un autre pratique concerne les prêts bancaires où p.ex. l'attribution gratuite d'un taux zéro ou la suspension de l'obligation de remboursement peut exceptionnellement être accordée.

Toujours dans le contexte des maladies de longue durée, nous tenons également à rappeler les problèmes existentiels des salariés 1) qui ont été déclarés capables de travailler par le Contrôle médical, mais déclaré inapte pour leur dernier poste par la médecine du travail et 2) en reclassement externe selon l'ancienne législation, de nouveaux capables de travailler.


Dans le premier cas, les salariés se retrouvent tout d'un coup sans revenus et risquent de perdre leur emploi. Dans le deuxième cas, les salariés sont forcés, afin d'éviter le passage au RMG, de réintégrer au cours d'une année le marché du travail et ce malgré le fait qu'ils ont assez souvent subi une période assez longue d'incapacité de travail.

Compte tenu de ce qui précède, le LCGB est d'avis qu'une série d'adaptations législatives s'imposent afin de renforcer la sécurité sociale luxembourgeoise en cas de maladie prolongée :


- 1) Notre organisation syndicale défend le point de vue qu'un salarié déclaré capable de travailler, mais inapte à son poste de travail, devrait pouvoir bénéficier temporairement d'un reclassement et ce jusqu'au moment où il regagne l'aptitude pour reprendre son dernier emploi.
- 2) Nous sommes également d'avis, qu'un salarié en reclassement externe, de nouveau capable de travailler, devra bénéficier, dans l'hypothèse qu'il n'arrive pas à réintégrer le marché de travail au bout d'un an, du droit à l'indemnité de chômage et ce à durée illimitée aussi longtemps que la personne se trouve sans emploi et qu'une autre décision ait été prise à son égard (invalidité, départ en pension, etc.).
- 3) Vu l'absence d'une solution valable dans le dossier des 52 semaines de maladie, le LCGB revendique, dans un souci de sauvegarde de l'existence des personnes concernées, une suppression de cette limite des textes légaux.

Nous serions intéressés de vous rencontrer afin de procéder à un échange de vues sur la position du gouvernement relative à cette problématique et sur les suites que vous comptez y donner.

En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Messieurs les Ministres, l'expression de notre très haute considération.



Christophe KNEBELER
Secrétaire général adjoint



Patrick DURY
Président national



Caisse nationale de santé

Améliorations des prestations au 1^{er} janvier 2017

Voici une énumération non exhaustive des nouvelles prestations prises en charge par l'assurance maladie-maternité depuis le 1^{er} janvier 2017.

Prises en charge des soins de santé

Anesthésie locale	Remboursement CNS en cas d'obturation (1 x par séance et par hémi maxillaire)
Détartrage des dents	Prise en charge tous les 6 mois
Lunettes	Prise en charge des verres organiques pour tous les assurés (sans ordonnance)
Lentilles de contact	Abaissement du délai de renouvellement à 3 ans et remboursement CNS dès la dioptrie 6
Traitement avec médicaments antibiotiques	Les pharmacies seront autorisées à remettre aux assurés ces médicaments en quantité suffisante pour garantir un traitement d'un (1) mois au maximum
Cures autorisées à l'étranger d'un enfant mineur	Prise en charge des frais de séjour d'une personne accompagnante suite à une demande expresse et selon les dispositions statutaires de la CNS
Transport en ambulance	Forfait augmenté à 38 € et prix kilométrique fixé à 1,25 €
Transport en taxi	Forfait du prix kilométrique augmenté à 1,60 € et introduction d'un forfait minimal de 6,40 €
Nouvelle prise en charge pour le traitement chirurgical du lipœdème	Remboursement à partir du stade 4 (sous réserve des conditions statutaires de la CNS)
Nouvelle prise en charge dans le domaine de l'orthopédie	Chaussures thérapeutiques ou orthopédiques respectivement semelles orthopédiques pour pied diabétique

Adaptations dans le domaine de la kinésithérapie

Les prestations en matière de kinésithérapie ont été fondamentalement revues tant pour les professionnels du métier que pour les assurés. Parmi les changements pour l'assuré figurent, entre autres, les éléments suivants :

Taux de prise en charge CNS	Maintien du taux de 70 % pour les pathologies courantes et introduction d'un nouveau taux de 100 % pour les pathologies lourdes ou post-chirurgicales ainsi que pour le traitement d'enfants âgés de moins de 18 ans
Nombre de séances	8 pour les pathologies courantes, 64 pour les pathologies lourdes et 32 pour la rééducation post-chirurgicale
Définition de normes de qualité	Entre autres, interdiction pour le kinésithérapeute de traiter plusieurs patients simultanément, durée minimal de traitement de 20 minutes

Nouveaux forfaits pour les soins palliatifs

En dehors des actes essentiels de la vie, qui sont pris en charge par l'assurance dépendance, les tarifs pour les personnes bénéficiant de soins palliatifs comprennent tant les actes des infirmiers que ceux des kinésithérapeutes ainsi que les activités administratives et de coordination assumées par le personnel soignant.

Soins dispensés au domicile du patient	118 minutes / jour soit un forfait de 130,10 €
Soins dispensés en milieu stationnaire	105 minutes / jours soit un forfait de 116,16 €

Nationale Gesundheitskasse CNS

Verbesserte Leistungen seit dem 1. Januar 2017

Untenstehend die neuen Leistungen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) der Krankenversicherung CNS:

Bessere Gesundheitsleistungen

Lokalanästhesie	Erstattung durch die CNS bei Zahnfüllungen (1x pro Sitzung und pro Kieferhälfte)
Zahnsteinentfernung	Kostenübernahme durch die CNS alle 6 Monate
Brille	Erstattung von Kunststoffbrillengläsern für alle Versicherten - auch ohne Rezept
Kontaktlinsen	Die Erneuerungsfrist wird auf 3 Jahre herabgesetzt und die Erstattung durch die Kasse erfolgt ab 6 Dioptrien
Antibiotikabehandlungen	Apotheken dürfen den Versicherten Antibiotika in ausreichender Menge aushändigen, um eine Behandlung von maximal einem (1) Monat zu garantieren
Bewilligte Kuren im Ausland für Minderjährige	Auf ausdrücklichen Antrag Übernahme der Aufenthaltskosten einer Begleitperson entsprechend den Statuten der CNS
Krankentransport in der Ambulanz	Erhöhung der Pauschale auf 38 € und Festlegung des Kilometerpreises auf 1,25 €
Krankentransport im Taxi	Erhöhung des Kilometerpreises auf 1,60 € & Einführung einer Mindestpauschale von 6,40 €
Neue Kostenübernahme der chirurgischen Behandlung des Lipödems	Erstattung ab Stufe 4 möglich (unter Vorbehalt der Erfüllung der statutarischen Bedingungen der CNS)
Neue Kostenübernahme in der Orthopädie	Therapie- oder Orthopädiesschuhe bzw. orthopädische Sohlen für Diabetikerfüße

Anpassungen im Bereich der Physiotherapie

Die physiotherapeutischen Leistungen wurden grundlegend überarbeitet sowohl hinsichtlich der Physiotherapeuten als auch der Patienten. Unter anderem wurden folgende Änderungen festgehalten:

Kostenübernahmesatz der CNS	Die Übernahme von 70 % der Behandlungskosten für gängige Pathologien bleibt und Einführung eines Übernahmesatzes von 100 % bei schweren oder post-operativen Pathologien und bei Behandlungen von Kindern unter 18 Jahren
Anzahl der Sitzungen	8 bei gängigen Pathologien, 64 bei schweren Pathologien und 32 bei post-operativer Rehabilitation
Definition von Qualitätsnormen	Unter anderem ist es Physiotherapeuten verboten, mehrere Patienten gleichzeitig zu behandeln und die Minimaldauer einer Behandlung beträgt 20 Minuten

Neue Pauschalen in der Palliativpflege

Neben der Sicherstellung der Aktivitäten des täglichen Lebens, die durch die Pflegeversicherung übernommen wird, beinhaltet die Leistungsliste für Patienten der Palliativpflege auch Krankenpflegedienste von Physiotherapeuten sowie Verwaltungs- und Koordinationstätigkeiten, die durch Pflegepersonal übernommen werden.

Patientenpflege zu Hause	118 Minuten / Tag - Pauschale von 130,10 €
Stationäre Patientenpflege	105 Minuten / Tag - Pauschale von 116,16 €

Edition spéciale

Soziale Fortschrétt

Le LCGB vient de publier une édition spéciale du Soziale Fortschrétt reprenant vos droits et toutes les prestations financières qui vous sont accordées au Luxembourg. Cette brochure étendue reprend les informations quant aux dispositions en relation avec le travail, y inclus le contrat de travail, le licenciement, le salaire social minimum, le chômage, le reclassement professionnel ou bien les congés extraordinaires.

Au-delà, cette nouvelle édition du Soziale Fortschrétt vous informe au sujet des prestations sociales, comme le revenu minimum garanti, l'assurance accident, l'assurance maladie-maternité, l'assurance dépendance ou bien les aides financières pour études supérieures.

Au niveau de la famille, cette publication du LCGB reprend les montants indexés actuels des prestations en cas de maternité, des prestations familiales, du nouveau congé parental, du congé spécial pour raisons familiales ainsi que des chèques services-accueil (CSA).

Finalement, les modalités et montants de la préretraite, de la pension de vieillesse, d'invalidité, de survie ainsi que l'allocation de fin d'année et le forfait d'éducation, dit « Mammerent » sont également décrits.

Cette brochure est disponible en allemand, français et portugais.

Sonderausgabe

Soziale Fortschrétt

Die kürzlich vom LCGB veröffentlichte Sonderausgabe des „Sozialen Fortschrétt“ gibt umfassende Informationen über Ihre Rechte und finanziellen Leistungen in Luxemburg. So beinhaltet die Broschüre allgemeine Informationen zum Arbeitsverhältnis, beispielsweise dem Arbeitsvertrag, der Kündigung, dem Mindestlohn, der Arbeitslosigkeit, der Wiedereingliederung oder dem Sonderurlaub.

Darüber hinaus informiert diese neue Ausgabe des „Sozialen Fortschrétt“ über Sozialleistungen, wie das Mindesteinkommen RMG, die Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung oder die finanziellen Beihilfen für Studenten.

Das Kapitel „Familie“ enthält die aktuellen indexierten Beträge der Mutterschafts- und Familienleistungen sowie Informationen zum Elternurlaub, Sonderurlaub aus familiären Gründen und dem Gutscheinsystem für Kinderbetreuung (CSA).

Der letzte Teil umfasst die Bedingungen und Beträge des Vorruhestandes, der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente sowie die Jahressend- und Erziehungszulage, die sogenannte „Mammerent“.

Die Sonderausgabe ist in Deutsch, Französisch und Portugiesisch erhältlich.

Vous pouvez télécharger cette édition spéciale via
www.lcgb.lu

Laden Sie die Sonderausgabe herunter:
www.lcgb.lu





Conseil économique et social (CES)

Ateliers de travail

En collaboration avec l'AICESIS (« Association Internationale des Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires »), le Conseil économique et social du Luxembourg vient d'organiser début mars 2017 une réunion du Conseil d'administration de l'AICESIS, ainsi que des ateliers de travail portant notamment sur les instruments disponibles et à mettre en œuvre pour mesurer l'impact des travaux des Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires (CES-IS) sur la société, les critères de mesure qui y sont appliqués, ainsi que les mécanismes de suivi nécessaires pour mesurer la valeur ajoutée des CES-IS dans la société.

Monsieur Xavier BETTEL, Premier ministre et ministre de tutelle du Conseil économique et social, a prononcé un mot de bienvenue lors de l'ouverture de la réunion du Conseil d'administration, dont le CES du Luxembourg est membre, avec 17 autres CES issus de 4 continents différents. Un des points marquants de ces 2 jours de conférence, fut l'élection du nouveau Secrétaire Général de l'AICESIS, Francisco GONZALEZ DE LENA.

Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

Arbeitstagung

In Zusammenarbeit mit der AICESIS (Internationale Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Einrichtungen), hat der luxemburgische Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) Anfang März 2017 ein Treffen des Verwaltungsrates der AICESIS organisiert sowie eine Arbeitstagung über die zur Verfügung stehenden und bereitzustellenden Instrumente zum Messen der Auswirkungen der Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrates und vergleichbarer Einrichtungen (WSR-VE) auf die Gesellschaft, die anzuwendenden Messwerte sowie die erforderlichen Kontrollmaßnahmen zur Beurteilung des Mehrwerts durch den WSR-VE für die Gesellschaft.

Premierminister Xavier BETTEL, zuständig für den Wirtschafts- und Sozialrat, eröffnete im Rahmen einer Zeremonie die Konferenz des Verwaltungsrates, in welchem der luxemburgische WSR gemeinsam Mitglied mit 17 weiteren Wirtschafts- und Sozialräten aus vier verschiedenen Kontinenten ist. Einer der Kernpunkte des zweitägigen Treffens, war die Wahl des neuen Generalsekretärs der AICESIS, Francisco GONZALEZ DE LENA.

13^e congrès de l'UGT-P

Participation du LCGB

Le 25 mars 2017, une délégation du LCGB, dont le secrétaire général, Francis LOMEL et le Président national, Patrick DURY, a participé au 13^e congrès de l'UGT-P, l'Union Générale des Travailleurs Portugais. A cette occasion, Carlos SILVA; secrétaire général de l'UGT-P, a relevé les efforts des syndicats luxembourgeois afin de créer des sections portugaises, qui défendent tout particulièrement les intérêts des compatriotes portugais.

Participação do LCGB

No dia 25 de Março de 2017, uma delegação do LCGB, composta pelo secretário geral, Francis LOMEL, e pelo presidente nacional, Patrick DURY, participou no 13^o congresso da UGT-P, União Geral dos Trabalhadores Portugueses. Por essa ocasião, Carlos SILVA, secretário geral da UGT-P, evidenciou os esforços dos sindicatos luxemburgueses na criação de secções portuguesas, empenhadas na defesa dos direitos dos trabalhadores compatriotas portugueses no Luxemburgo.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

MAHLE & MAHLE Behr

Le LCGB confirmé par les élections sociales

Fin 2016, le LCGB a remporté la quasi-totalité des mandats à l'occasion des élections sociales au sein des deux sociétés MAHLE et MAHLE Behr, qui produisent divers composants automobiles en employant 160 salariés à leurs sites de production à Bertrange et à Bascharage.

En acquérant 2 mandats sur 2 (MAHLE) respectivement 4 mandats sur 5 (MAHLE Behr), le LCGB s'engage à travers ses délégués confirmés d'améliorer la qualité du dialogue sociale au sein des 2 sociétés et de défendre les intérêts tout en améliorant les conditions de travail de tous les salariés.

Der LCGB durch Sozialwahlen bestätigt

Im Rahmen der Sozialwahlen bei den Unternehmen MAHLE und MAHLE Behr konnte der LCGB Ende Dezember 2016 fast alle Mandate gewinnen. Beide Betriebe produzieren Automobilkomponenten und beschäftigen insgesamt 160 Mitarbeiter an ihren Standorten in Bertrange und Bascharage.

Dank des Erhalts beider Mandate bei MAHLE und 4 von 5 Mandaten bei MAHLE Behr, kann der LCGB sich mittels seiner bestätigten Delegierten für eine bessere Qualität des Sozialdialoges in beiden Unternehmen einsetzen, um die Interessen aller Mitarbeiter zu verteidigen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Lindab Astron Buildings

Plus de congés extralégaux

Une nouvelle convention collective fut signée par le LCGB, l'OGBL et la direction de Lindab Astron Buildings le 19 décembre 2016 pour une durée de 2 ans.

Les salariés rémunérés sur base horaire recevront une augmentation salariale linéaire de 60 € et les salariés rémunérés sur base mensuelle une augmentation salariale linéaire de 35 €.

De plus, les jours de congés extralégaux sont harmonisés pour tous les salariés, c'est-à-dire :

- 1 jour additionnel > 15 ans d'ancienneté ;
- 1 jour additionnel > 20 ans d'ancienneté ;
- 1 jour additionnel > 25 ans d'ancienneté.

Zusätzlicher Urlaub

Ein neuer Kollektivvertrag wurde vom LCGB, dem OGBL und der Geschäftsführung von Lindab Astron Buildings am 19. Dezember 2016 für 2 Jahre unterzeichnet.

Die Angestellten, die auf Stundenlohnbasis bezahlt werden, erhalten eine lineare Lohnerhöhung von 60 € und diejenigen, die auf monatlicher Basis entlohnt werden, erhalten 35 €.

Des Weiteren wurde der Sonderurlaub für alle Angestellten harmonisiert:

- 1 zusätzlicher Tag für 15 Dienstjahre;
- 1 zusätzlicher Tag für 20 Dienstjahre;
- 1 zusätzlicher Tag für 25 Dienstjahre.



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu



Chaux de Contern

Thèmes d'actualités à l'affiche

Le 20 décembre 2016, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, et l'assistant syndical, Marc KIRCHEN, ont rencontré Christian METZGER, délégué LCGB de Chaux de Contern. A l'occasion de cette entrevue, plusieurs sujets d'actualité ont été évoqués, telles que la réforme fiscale et la réforme des prestations familiales. La thématique du futur travail du LCGB sur le terrain ainsi que le bilan des affiliations actuelles furent également abordés.

DUPONT / DUPONT TEIJIN FILMS

Augmentation salariale grâce à une nouvelle convention collective

Une nouvelle convention collective fut signée par le LCGB, l'OGBL et la direction de DUPONT/DTF en date du 20 janvier 2017. L'accord conclu pour une durée de 3 ans (01.01.2017 – 31.12.2019) comprend les améliorations suivantes pour les salariés conventionnés :

- augmentation salariale annuelle à l'aide du système « Merit Grid » (Single Roll) ;
- adaptation progressive du salaire initial au niveau du Single Roll ;
- le principe de la conception des rôles sera maintenu ;
- augmentation de la prime de relief de 20 € à 30 € ;
- augmentation de la prime de nuit à 25,5 % au 1^{er} janvier 2018 et à 26 % au 1^{er} janvier 2019 ;
- conversion des jours fériés du lundi de carnaval, lundi de braderie et 4 heures du jours des morts (2,5 jours au total) en jours fériés normaux pour tous les salariés conventionnés de la pause du jour ;
- implantation d'une commission paritaire afin de superviser les évaluations du Single Roll (Merit-System) et, le cas échéant, d'arbitrer d'éventuelles divergences (règlement du personnel) ;
- les salariés peuvent librement décider le remboursement ou la compensation des heures supplémentaires en hauteur de 80 heures ; l'employeur préserve le droit d'intervention.

En vue des restructurations imminentes avec un démembrement de Dupont de Nemours/DTF en 3 entreprises indépendantes ainsi que la fusion envisagée avec „Dow-Chemicals“, la commission de négociation a relevé l'importance et l'indispensabilité de conclure la convention pour une durée de 3 ans afin de garantir les avantages précités jusqu'à la fin 2019.

Aktualitätsthemen angesprochen

Am 20. Dezember 2016 trafen der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und der Gewerkschaftsassistenz Marc KIRCHEN, den LCGB-Delegierten Christian METZGER der Firma CHAUX DE CONTERN. Anlässlich dieses Treffens wurden verschiedene Aktualitätsthemen angesprochen, darunter die Steuerreform und die Reform der Familienzulagen. Auch die zukünftige Arbeit des LCGBs vor Ort und die aktuelle Mitgliederbilanz wurden diskutiert.

Lohn- und Prämien erhöhungen mittels neuem Kollektivvertrag

Am 20. Januar 2017 unterzeichneten die Geschäftsführung von DUPONT/DTF und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag mit folgenden Verbesserungen für die kollektivvertraglich gebundenen Mitarbeiter für die Dauer von 3 Jahren (01.01.2017 – 31.12.2019):

- jährliche Lohnerhöhungen über das Merit Grid-System (Single Roll);
- progressive Anpassung der Anfangsgehälter im Single Roll;
- das Prinzip des Rollenkonzeptes bleibt bestehen;
- Erhöhung der Reliefprämie von 20 € auf 30 €;
- Erhöhung des Nachtschichtzuschlags zum 01/01/2018 auf 25,5 % und zum 01/01/2019 auf 26 %;
- Umwandlung der Feiertage Fastnachtsmontag, „Braderiemontag“ und 4 Stunden an Allerseelen (2,5 Tage) in normale Urlaubstage für die Mitarbeiter der Tagesschicht;
- Einsetzen einer paritätischen Kommission, um die Bewertungen im Single Roll (Merit-System) zu überwachen und gegebenenfalls Unstimmigkeiten zu schlichten (Eintragung ins Personalhandbuch);
- Mitarbeiter können frei über Auszahlung oder Kompensation der geleisteten Überstunden bis zu einem Kontingent von 80 Stunden entscheiden; der Arbeitgeber hat ein Mitspracherecht.

Im Hinblick auf die bevorstehenden Umstrukturierungen mitsamt der Aufteilung der Dupont de Nemours/DTF in 3 unabhängige Firmen und der geplanten Fusion mit „Dow-Chemicals“, unterstrich die Verhandlungskommission abschließend die Bedeutung und Notwendigkeit der Vertragsdauer von 3 Jahren, damit alle genannten Vorteile bis Ende 2019 garantiert und gesichert sind.

WSA

Renouvellement de la convention collective

Le 1^{er} février 2017, l'équipe d'entreprise LCGB-WSA s'est réunie avec 16 participants dont l'assistant syndical du LCGB, Marc KIRCHEN et le président de l'équipe d'entreprise, Franco AVARELLO.

La situation actuelle des membres de la WSA fut passée en revue avec notamment la représentation du LCGB ainsi que la politique de recrutement de nouveaux membres. Au-delà, les participants se sont échangés sur l'état actuel du renouvellement de la convention collective, dont les négociations avaient démarré en novembre 2016. Les syndicats contractants avaient dans ce contexte remis le cahier de revendications et les premières contre-propos patronales ont été analysées et discutées.

Des thèmes d'actualité furent finalement discutés, comme p.ex. la réforme fiscale, les prestations et services, les actions de distributions ainsi que le renfort de l'équipe d'entreprise tout en motivant des membres LCGB de l'entreprise WSA à postuler pour un mandat effectif au sein de cette équipe.

Telindus

Pouvoir d'achat à la hausse

En date du 27 mars 2017, le LCGB a, en tant que seul syndicat représenté, signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Telindus pour une durée de 3 ans.

L'accord signé comprend les améliorations des conditions de travail des 450 salariés des sites d'Esch et de Strassen suivantes :

- introduction des chèques repas (10,80 €) pour tous les salariés ;
- augmentation linéaire des salaires ;
- mise en place d'un groupe de travail afin d'améliorer la mobilité des salariés ainsi que d'améliorer les évolutions de carrières des salariés.

Erneuerung des Kollektivvertrages

Am 1. Februar 2017 traf sich die Betriebsmannschaft LCGB-WSA sowie der Gewerkschaftsassistent Marc KIRCHEN und der Präsident der Betriebsmannschaft Franco AVARELLO.

Es wurden die aktuelle Mitgliederzahl bei der WSA und der LCGB vorgestellt sowie die Rekrutierung neuer Mitglieder besprochen. Darüber hinaus tauschten sich die Teilnehmer über den aktuellen Stand der Erneuerung des Kollektivvertrages, dessen Verhandlungen im November 2016 begonnen haben, aus. Die verhandelnden Gewerkschaften haben in diesem Zusammenhang ihre Forderungen vorgelegt und das Gegenangebot der Geschäftsführung analysiert und diskutiert.

Außerdem wurden aktuelle Themen wie die Steuerreform, die Service-Leistungen, Verteilaktionen und die Verstärkung der Betriebsmannschaft besprochen. LCGB-Mitglieder bei der Firma WSA sollen motiviert werden sich für ein effektives Mandat in der Betriebsmannschaft zu bewerben.

Kaufkraft gestärkt

Am 27. März 2017 unterzeichnete der LCGB, als allein vertretene Gewerkschaft, einen neuen und für 3 Jahre gültigen Kollektivvertrag für die Angestellten des Unternehmens Telindus.

Die Vereinbarung beinhaltet folgende Verbesserungen für die 450 Mitarbeiter der Standorte Esch und Strassen:

- Einführung der Essensgutscheine (10,80 €) für alle Angestellten;
- lineare Lohnerhöhung;
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Förderung der Mobilität der Angestellten als auch zur Förderung der Laufbahnentwicklung der Angestellten





MAHLE & MAHLE Behr

Les délégués se présentent

Le groupe MAHLE (MAHLE & MAHLE Behr) est un des plus importants fournisseurs et partenaires de développement de l'industrie automobile. L'entreprise fondée en 1920 renforce les constructeurs automobiles au niveau de la conception de nouvelles générations de véhicules et de l'amélioration continue des modèles existants.

Les succès connus à travers le monde du sport automobile (F1, Le Mans, ...) font preuve d'un développement innovant et d'une production de solutions de mobilité, qui assurent l'efficacité énergétique et écologique des produits performants du groupe MAHLE.

A travers ses 170 sites mondiaux, le groupe MAHLE emploie environ 76.000 salariés dont 160 au Luxembourg. Fin 2016, le LCGB a su remporter la quasi-totalité des mandats à l'occasion des élections sociales (voir p. 19) et les délégués du LCGB élus s'engagent dorénavant afin d'améliorer le dialogue social au sein de leur entreprise et de défendre les intérêts de tous les salariés.

Die Delegierten stellen sich vor

Die Unternehmensgruppe MAHLE (MAHLE & MAHLE Behr) ist einer der weltweit größten Zulieferer und Entwicklungspartner der Automobilindustrie. Das 1920 gegründete Unternehmen unterstützt Automobilhersteller bei der Entwicklung neuer Fahrzeuggenerationen und der Verbesserung von Serienanwendungen.

Auch die Erfolge im Motorsport wie z.B. in der Formel 1 oder in Le Mans zeugen von den innovativen Entwicklungen und der Produktion von Mobilitätslösungen, die für saubere Luft, Kraftstoffeffizienz und Leistung sorgen. Zudem werden die Produkte in stationären Anwendungen, mobilen Arbeitsmaschinen, auf der Schiene, in Schiffen und Flugzeugen verbaut.

MAHLE beschäftigt weltweit rund 76.000 Mitarbeiter verteilt auf 170 Produktionsstandorte, wovon 160 in Luxemburg tätig sind. Ende 2016 konnte der LCGB fast alle Mandate der Personaldelegation erzielen (siehe S. 19) und die gewählten LCGB-Personalvertreter setzen sich fortan in ihrem Unternehmen dafür ein, den Sozialdialog zu fördern und den Menschen und Arbeitnehmer in den Mittelpunkt zu stellen.

MAHLE



Ludovic BALON

*Ingénieur garantie / Garantie-Ingenieur
37 ans / Jahre*

Candidat pour la 1^{ère} fois, Ludovic fut élu président de la délégation. Sa motivation repose sur le désir de créer un environnement où les gens se sentent à l'aise. Ludovic, erstmals Kandidat, wurde zum Delegationspräsidenten gewählt. Seine Motivation für das Amt liegt darin, ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.



Alex LEYDER

*Service des achats / Einkauf
55 ans / Jahre*

Délégué du personnel depuis 2008 et délégué à la santé et la sécurité, Alex est soucieux des préoccupations des employés afin d'améliorer le cadre de travail. Alex, der seit 2008 Personalvertreter und Sicherheitsbeauftragter ist, sorgt sich um die Belange der Mitarbeiter zur Verbesserung des Arbeitsplatzes.



Joël MARASSE

Designer, 49 ans / Jahre

Joël vise à améliorer l'information des employés sur les décisions du management par une communication bilatérale ainsi que les conditions de travail de tous. Joël möchte durch eine bilaterale Kommunikation die Mitarbeiter besser über die Entscheidungen der Geschäftsführung informieren sowie die Arbeitsbedingungen von allen verbessern.



Lionel PREVITALI

Program Manager, 47 ans / Jahre

Délégué depuis 2006 et élu délégué à l'égalité en 2016, Lionel est organisé et soucieux du bien-être de tous les salariés. Lionel, der seit 2006 Delegierter und seit 2016 Gleichstellungsbeauftragter ist, arbeitet strukturiert und ist um das Wohlergehen der Angestellten besorgt.

MAHLE Behr



Ernestina BINNI

Project Manager, 39 ans / Jahre

Présidente de la délégation, Ernestina est une personne extrovertie qui souhaite s'échanger sur les expériences des autres salariés.

Ernestina, eine extrovertierte Persönlichkeit, ist die Präsidentin der Delegation und sucht den Erfahrungsaustausch mit ihren Kollegen.



Pierre BOZET

Employé / Angestellter, 54 ans / Jahre

Délégué du personnel depuis 2003 et membre du comité d'entreprise européen, Pierre est fier de faire partie d'une délégation forte à l'écoute de tous.

Pierre, Personaldelegierter seit 2003 und Mitglied des Europäischen Betriebsrats, ist stolz Mitglied einer Delegation zu sein, die für alle Mitarbeiter da ist.



Sybille DUSSARD

*Assistante Finances / Assistentin, Finanzen
35 ans / Jahre*

Sybille est motivée à faire tout son possible afin de pouvoir répondre aux attentes des employés.

Sybille wird ihr Möglichstes machen, um den Erwartungen der Mitarbeiter zu entsprechen.



Pascal HECTOR

Technicien / Techniker, 49 ans / Jahre

En tant que délégué à la sécurité, l'esprit d'équipe, la rigueur, une bonne capacité d'écoute ainsi que l'empathie sont des valeurs essentielles pour Pascal.

Als Sicherheitsbeauftragter nutzt Pascal seinen Teamgeist, seine Sorgfalt, seine Fähigkeit aufmerksam zuzuhören und seine Empathie.



Wolfgang HENNRICH

Teamleader, 50 ans / Jahre

En tant que délégué, Wolfgang vise à solidifier les travaux ainsi que d'améliorer l'environnement de travail et la participation active des salariés.

Wolfgang möchte durch seine Arbeit als Delegierter Jobs erhalten, ein gutes Arbeitsumfeld schaffen und die Mitarbeiterbeteiligung stärken.



Geneviève WIAME

Employée / Angestellte, 40 ans / Jahre

De nature discrète et volontaire, Geneviève garde un œil attentif au bien-être des employé(e)s en entreprise.

Taktvoll aber entschlossen hat Geneviève ein wachsendes Auge auf das Wohl der Mitarbeiter/innen im Unternehmen.

IndustriAll

En date du 08 mars 2017, une délégation du LCGB a rencontré le secrétaire général d'IndustriAll, Luc TRIANGLE et son adjoint responsable du secteur sidérurgique, Luis COLUNGA afin de renforcer leur collaboration et d'échanger des avis constructifs sur les sujets d'actualités européens touchant l'ensemble des salariés du secteur.

Am 08. März 2017 traf sich eine LCGB-Delegation mit dem Generalsekretär von IndustriAll, Luc TRIANGLE, und seinem stellvertretendem Verantwortlichen für den Bereich Stahlindustrie, Luis COLUNGA, um die Zusammenarbeit zu verstärken. Es fand ein konstruktiver Gedankenaustausch über aktuelle europäische Themen, die die Angestellten der Stahlindustrie betreffen, statt.



Lindab Astron Buildings

Réunion constructive avec la nouvelle direction

Le 10 mars 2017, l'assistant syndical, Marc KIRCHEN et le président de la délégation du personnel, Claude DUFRENE, ont rencontré la direction de Lindab Astron Buildings. Une visite guidée du site de Lindab Astron Buildings a au-delà permis des échanges fructueux avec les salariés.

Konstruktives Treffen mit der neuen Geschäftsleitung

Am 10. März 2017 trafen Gewerkschaftsassistent Marc KIRCHEN und der Präsident der Personaldelegation, Claude DUFRENE, die Geschäftsleitung von Lindab Astron Buildings. Die anschließende Werkstour ermöglichte darüber hinaus den Austausch mit den Angestellten.

John Zink

Plan social menace 54 emplois

Le 24 mars 2017, la direction de la société John Zink, située à Dudelange et employant 319 salariés, a annoncé le lancement de la procédure d'un plan social visant à supprimer 54 emplois.

Le LCGB caractérise cette décision comme radicale sans aucun signe précurseur. En effet, la société John Zink bénéficie d'une bonne santé financière et le résultat net des dernières années en témoigne. D'autant plus que des négociations pour une nouvelle convention collective sont en cours pour revaloriser les acquis des salariés sans aucun indice de la part de la direction d'une situation catastrophique.

Le 28 mars 2017, une première réunion d'information et de consultation a eu lieu et confirmé l'inquiétude du LCGB quant aux motifs de cette réorganisation et à sa nécessité afin de pérenniser l'entreprise. Le LCGB constate une fois de plus un pilotage financier à court terme basé sur des marges en régression liées à la fluctuation du prix du baril de pétrole, qui conduit les raffineries à réduire leurs investissements. Cependant, les résultats financiers du premier trimestre ne confirment nullement cette tendance ! L'objectif essentiel du LCGB est la préservation des emplois en évitant tout licenciement par des mesures d'accompagnement social.

54 Arbeitsplätze bedroht

Am 24. März 2017 kündigte das Düdelinger Unternehmen John Zink, das insgesamt 319 Angestellten beschäftigt, an, einen Sozialplan zur Entlassung von 54 Angestellten einzuleiten.

Der LCGB ist von dieser radikalen Entscheidung sehr überrascht. Das Unternehmen befindet sich in einer guten wirtschaftlichen Lage, was auch der Nettoertrag der vergangenen Jahre belegt. Zudem gab es während der aktuellen Verhandlungen zum neuen Kollektivvertrag und über Gehaltserhöhungen keinerlei Anzeichen seitens der Geschäftsführung, dass sich das Unternehmen in Schieflage befindet.

Am 28. März 2017 fand eine erste Informationsversammlung statt, das die Sorge des LCGBs hinsichtlich der Gründe für die Umstrukturierung bestätigte. Wieder einmal muss der LCGB feststellen, dass eine kurzsichtige Unternehmensplanung vorgenommen wird, aufgrund von möglichen Gewinnsenkungen infolge der Ölpreisschwankungen, die zu weniger Investitionen in der Erdöl- und Gasindustrie führe. Doch die Wirtschaftsergebnisse des ersten Trimesters bestätigen in keinerlei Hinsicht diese Annahme! Oberstes Ziel des LCGBs ist es alle Arbeitsplätze zu erhalten und jegliche Entlassungen mit sozialen Begleitmaßnahmen zu verhindern.

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

LuxTP

Rencontre avec la direction

En date du 25 Janvier 2017, l'équipe de la construction et de l'artisanat du LCGB composée par Jean-Paul BAUDOT, Liliana BENTO et Tiago FERREIRA a rencontré la direction de LuxTP en présence du délégué à la sécurité, Willy PITOU. Depuis plus de 40 ans, Lux TP réalise des ouvrages de toute taille dans les domaines du bâtiment, de la voirie, de l'ouvrage d'art, du parking, des stations d'épuration, des résidences, de la transformation, des chemins de fer et des aménagements extérieurs au Luxembourg, en Belgique et en France.

Treffen mit der Geschäftsführung

Am 25. Januar 2017 traf sich die LCGB-Mannschaft des Bau- und Handwerkswesens, bestehend aus Jean-Paul BAUDOT, Liliana BENTO und Tiago FERREIRA, gemeinsam mit dem Sicherheitsdelegierten Willy PITOU, mit der Geschäftsführung der Firma LuxTP. LuxTP realisiert Arbeiten jeglicher Größe im Bereich Hoch-, Straßen- und Brückenbau sowie Parkhäuser, Kläranlagen, Umbauarbeiten, Schienenwege und Außenarbeiten und dies in Luxemburg, Belgien und Frankreich.

Reunião com a direção da LuxTP

No dia 25 de Janeiro 2017 a equipa do setor construção e artesanato do LCGB, composta por Jean-Paul BAUDOT, Liliana BENTO e Tiago FERREIRA, reuniu com a direção da LuxTP contando ainda com a presença do seu delegado para a segurança, Willy PITOU. A LuxTP executa obras de toda a envergadura nas áreas de construção civil, estradas, obras de arte e arquitetónicas, parques de estacionamento, estações de tratamento de esgotos, edifícios residenciais e comerciais, obras de remodelação, ferrovias e outras infraestruturas no Luxemburgo, na Bélgica e em França.



BConstruct

Faillite : Le LCGB donne aide et assistance

Le 17 mars 2017, la société « BConstruct » spécialisée dans la construction de maisons, résidences et travaux d'aménagement, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 30 salariés n'ont pas pu être sauvés. Le LCGB a tenu une réunion d'information pour le personnel concerné afin de les pouvoir assister dans l'établissement de leurs déclarations de créances et d'assurer que les salariés puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

Insolvenz: Der LCGB leistet Hilfe und Beistand

Am 17. März 2017 gab das Unternehmen „BConstruct“, spezialisiert auf Ein- und Mehrfamilienhäuser seine Insolvenz bekannt. Der LCGB organisierte eine Informationsversammlung für die rund 30 betroffenen Mitarbeiter, um sie zu unterstützen und ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Es gilt nun, den Mitarbeitern schnellstmöglich zu helfen, dass sie ihre Gehaltsrückstände und Ansprüche, die mit dem Konkurs zusammenhängen, erhalten. Außerdem hilft der LCGB den ehemaligen Angestellten bei der Suche nach einer neuen Arbeit.



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



Liliana BENTO
Construction
lbento@lcbg.lu



Tiago FERREIRA
Construction, Artisanat
tferreira@lcbg.lu



Comité de la construction et artisanat

Revendications pour la nouvelle convention sectorielle

Le 17 février 2017, le comité fédéral LCGB de la construction et de l'artisanat s'est réuni et l'équipe syndicale en charge de ce secteur a présenté les revendications discutées la veille avec les représentants du patronat à l'occasion de la 1^{ère} réunion de négociation pour la convention collective sectorielle du bâtiment.

Forderungen zum neuen sektoriellen Kollektivvertrag

Am 17. Februar 2017 traf sich der LCGB Fachverbandsvorstand Bau- und Handwerkswesen. Das zuständige gewerkschaftliche Team präsentierte hierbei die Forderungen bezüglich des neuen sektoriellen Kollektivvertrages des Bauwesens, welche am Tag zuvor mit den Arbeitgebervertretern anlässlich der 1. Verhandlungsrunde diskutiert wurden.

Negociações para a Convenção Coletiva Sectorial

No dia 17 de Fevereiro de 2017, o Comité federal do setor da construção e artesanato reuniu-se. Durante a reunião, a equipa responsável pelo setor mostrou as reivindicações tais como tinham sido apresentadas na véspera ao Patronato durante a primeira reunião de negociações para a Convenção Coletiva da Construção.

Bonaria Frères

Echange animé

Le 14 février 2017, une délégation du LCGB s'est rendue à Esch-sur-Alzette afin de s'échanger avec la direction de l'entreprise familiale Bonaria Frères en personne de M. THEIN, Directeur Général, M. DALLE-NOGARE, Directeur Technique et M. Gérard THEIN, Directeur Technique.

Non seulement le fonctionnement et le travail de la délégation LCGB a été d'actualité, mais aussi les difficultés rencontrées par les entreprises de la construction en ce moment. Sachant qu'un grand afflux d'entreprises déloyales inonde le marché national, les sociétés établies au Luxembourg doivent faire des grands efforts afin de pouvoir rester compétitif.

Austausch über Baubranche

Am 14. Februar 2017 traf eine LCGB-Delegation die Herren THEIN, Generaldirektor, DALLE-NOGARE, Technischer Direktor und Gérard THEIN, Technischer Direktor, des Familienunternehmens Bonaria Frères in Esch/Alzette.

Hierbei wurden sowohl die Arbeit der LCGB Delegation innerhalb des Unternehmens als auch die Schwierigkeiten, die das Bauwesen aktuell in Luxemburg kennt, besprochen. Es wurde festgehalten, dass zahlreiche unlautere Unternehmen auf den heimischen Markt drängen und die luxemburgischen Unternehmen daher immer größere Anstrengungen unternehmen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Reunião com a direção

No dia 14 de Fevereiro de 2017, uma delegação do LCGB deslocou-se a Esch-sur-Alzette para uma reunião com a direção da empresa familiar BONARIA FRÈRES. O LCGB foi recebido pelos Snr. THEIN, Diretor Geral, Snr. DALLE-NOGARE, Diretor técnico e pelo Snr. Gérard THEIN, Diretor Técnico.

Foram abordados os temas do funcionamento e do trabalho da delegação do pessoal, assim como as dificuldades que as empresas do setor da construção atravessam atualmente no mercado. Sabendo que um grande fluxo de empresas praticam concorrência desleal inundando o mercado nacional, as sociedades estabelecidas têm de fazer grandes esforços no sentido de continuarem a ser competitivas.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE



Jean-Paul BAUDOT

Transport routier
jpbaudot@lcgb.lu

LCGB-ACAP

Manque de volonté de la FLEAA

En date du 06 février 2017, le comité du LCGB-ACAP s'est réuni pour faire le point sur l'état actuel des négociations entre les syndicats et les représentants patronaux de la FLEAA. Les dossiers du règlement grand-ducal sur les mini-pauses et du renouvellement de la convention collective se trouvent actuellement devant l'Office National de Conciliation. Le comité a discuté les pourparlers ainsi que les différentes positions/propositions opposant les syndicats aux patrons.

En vue du manque de volonté du côté patronal pour trouver un accord équitable, les syndicats n'ont pas eu d'autre choix que de dénoncer la convention collective actuellement en vigueur. Les prochaines démarches et dernières tentatives du LCGB-ACAP pour finalement trouver un accord sur le règlement des mini-pauses furent également discutées et approuvées.

Fehlender Wille der FLEAA

Am 06. Februar 2017 traf sich der Vorstand des LCGB-ACAP, um die aktuelle Situation der Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebervertretern (FLEAA) zu besprechen. Derzeit befinden sich die Verhandlungen über die Mini-Pausen und die Erneuerung des Kollektivvertrages vor der nationalen Schlichtungskommission. Der Vorstand besprach darüber hinaus die unterschiedlichen Positionen und Vorschläge der Gewerkschaften und Arbeitgeber.

Aufgrund des fehlenden Willens der Arbeitgeberseite eine gerechte Vereinbarung zu finden, sahen sich die Gewerkschaften gezwungen, den aktuellen Kollektivvertrag zu kündigen. Die nächsten Schritte und letzten Versuche des LCGB-ACAP letztlich eine Einigung über die Verordnungsgebung der Minipausen zu finden wurden beschlossen.

Kuehne + Nagel

Visite du site à Contern

Le 09 février 2017, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et l'assistant syndical, Dalibor JOCIC, ont visité le site de Kuehne + Nagel à Contern afin de discuter plusieurs sujets, dont notamment une visite guidée en mars du site Kuehne + Nagel avec son nouveau complexe récemment inauguré, le bon fonctionnement d'une délégation de personnel ainsi que la situation économique de l'entreprise.

Besuch in Contern

Am 09. Februar 2017 besuchten der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und der Gewerkschaftsassistenz Dalibor JOCIC das Unternehmen Kuehne + Nagel am Standort Contern, um über die für März geplante Führung bei Kuehne + Nagel einschließlich der kürzlich eingeweihten neuen Anlage, die Funktionsweise einer Personalvertretung und die ökonomische Situation des Unternehmens zu sprechen.



Dalibor JOCIC

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





Echange interactif

En date du 08 mars 2017, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et le délégué du secteur de la sécurité et du gardiennage, Toni GIANNINI, se sont réunis afin d'élaborer un plan de travail.

Am 08. März 2017 trafen sich der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und der Delegierte für den Bereich Wach- und Sicherheitsdienste Toni GIANNINI, um einen Arbeitsplan zu erstellen.

Protection juridique

Assurance pour chauffeurs professionnels & salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle

Cette assurance complémentaire s'applique à l'activité professionnelle au Luxembourg et en Europe et offre entre autres les prestations suivantes :

- demande d'indemnisation basée sur les dispositions légales de responsabilité civile ;
- assistance juridique pour la défense en cas d'une infraction d'un règlement légal du Code de la Route (demandes de recours ou de sursis incluses avec max. 2 demandes par sinistre) ;
- assistance juridique en cas d'une procédure pénale ou administrative suite à l'interdiction, le retrait, la restriction ou le regain du permis de conduire.

Assurance incluse dans la cotisation syndicale

Comme il s'agit d'une assurance à titre personnel, la demande d'adhésion se fait à l'aide du formulaire spécial à cet effet disponible auprès de votre représentant syndical ou via www.lcgb.lu.

Rechtsschutz

Versicherung für Berufskraftfahrer & Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen

Die Zusatzrechtsschutzversicherung umfasst die beruflichen Tätigkeiten in Luxemburg und Europa und bietet folgende Leistungen:

- Schadensersatzansprüche aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen;
- Rechtsverteidigung bei Verletzung einer strafrechtlichen oder polizeilichen Vorschrift des Straßenverkehrs (Gnaden- und Bewährungsgesuche, Anträge auf Strafaufschub eingeschlossen bei max. 2 Anträgen pro Versicherungsfall);
- Wahrnehmung der rechtlichen Interessen in Straf- und Verwaltungsverfahren wegen Verbotes, Entzuges, Beschränkung oder Wiedererlangung der Fahrerlaubnis.

Im Gewerkschaftsbeitrag enthalten

Da es sich um eine persönliche Versicherung handelt, müssen Sie das hierfür vorgesehene Formular (verfügbar bei Ihrem Gewerkschaftsvertreter oder unter www.lcgb.lu) ausfüllen.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN FINANCES / FINANZWESEN

RBC ITS

Assemblée générale de la section LCGB-SESF

En date du 24 janvier 2017 a eu lieu l'assemblée générale de la section LCGB-SESF de l'entreprise RBC I&TS avec à l'ordre du jour le rapport d'activité, les différentes publications de 2016, l'état des finances ainsi que l'élection d'un nouveau comité. Le président sortant, Marco MANIERI, ainsi que le trésorier, Ali CHAJRA, ont été relus et Delphine LEJEUNE fut nommée vice-présidente. A l'issue de l'assemblée, les 19 membres présents ont passé en revue l'avancement des négociations de la future convention collective sectorielle, le recrutement de nouveaux membres ainsi qu'un feedback de la présentation sur la réforme fiscale.

Generalversammlung der LCGB-SESF Sektion

Am 24. Januar 2017 fand die Generalversammlung der LCGB-SESF Sektion des Unternehmens RBC I&TS statt. Auf der Tagesordnung standen der Aktivitätenbericht mitsamt den verschiedenen Veröffentlichungen 2016, die finanzielle Situation und die Neuwahl des Vorstandes. Der scheidende Präsident Marco MANIERI und der Kassenwart Ali CHAJRA wurden wiedergewählt. Delphine LEJEUNE wurde als Vize-Präsidentin nominiert. Anlässlich der Versammlung besprachen die 19 anwesenden Mitglieder die Fortschritte bei den Verhandlungen des zukünftigen sektoriellen Kollektivvertrags, die Gewinnung von neuen Mitgliedern und das Feedback zu den Informationsversammlungen zur Steuerreform.

BSI Europe S.A.

Plan social signé

Le 07 février 2017, l'ALEBA, l'OGBL-SBA et le LCGB-SESF ont signé un plan social chez BSI Europe S.A., qui annonçait la suppression de 15 emplois. Le rachat de BSI par la banque EFG, est à l'origine de ce plan social, dont les négociations ont pu réduire le nombre de licenciements à 14. Parmi ces 14 personnes, deux salariés ayant le statut de « cadre supérieur » (donc non-conventionnés) ont, grâce aux efforts fournis par le front syndical, pu intégrer le plan social et bénéficier des mêmes conditions que les salariés conventionnés.

Les syndicats ont pu obtenir des conditions avantageuses en faveur des salariés qui seront licenciés, telles qu'une indemnisation extra-légale, la possibilité de préavis prolongé, une indemnité liée à leur situation familiale, un budget conséquent pour formations/outplacement en adéquation avec les besoins et tarifications du marché. En outre, un « pool social » a été mis en place sur demande des syndicats. Le « pool social » est une réserve à but social, créée à partir d'une éventuelle « non-utilisation » intégrale de l'indemnité (en raison d'un départ prématuré, p.ex.) et d'une éventuelle « non-utilisation » intégrale du budget formation/outplacement par les salariés.

Sozialplan unterschrieben

Am 07. Februar 2017 unterzeichneten die Gewerkschaften ALEBA OGBL-SBA und der LCGB-SESF einen Sozialplan für die Beschäftigten der Bank BSI Europe S.A., die geplant hatte, 15 Mitarbeiter zu entlassen. Grund für den Sozialplan war die Übernahme der BSI durch die Bank EFG. Die Anzahl der geplanten Entlassungen konnte während den Verhandlungen auf 14 Mitarbeiter gesenkt werden, darunter auch 2 Führungskräfte (normalerweise nicht vertragsgebunden), die, dank des Einsatzes der Gewerkschaften, mit in den Sozialplan eingebunden werden konnten und für die, die gleichen Kündigungsbedingungen gelten wie für die anderen vertragsgebundenen Mitarbeiter.

Die Gewerkschaften konnten für die Beschäftigten, die entlassen werden, unter anderem eine außergesetzliche Entschädigung, eine verlängerte Kündigungsfrist, eine Entschädigung entsprechend der familiären Situation und ein Budget für Weiterbildungs- und Outplacementmaßnahmen aushandeln. Zusätzlich wurde auf Drängen der Gewerkschaften ein „Sozialpool“ eingerichtet. Dieser „Sozialpool“ ist eine Rücklage, die gebildet wird, wenn die Entschädigungen nicht vollständig genutzt werden (z.B. bei einem vorzeitigen Ausscheiden) oder auch das Budget für Weiterbildungen/Outplacement nicht vollständig von den Angestellten gebraucht wird.



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



Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu

La réforme fiscale 2017

Quels changements et conséquences pour les contribuables

A l'occasion de différentes séances d'information, de nombreux salariés du secteur financier furent informés sur les effets de la réforme fiscale avec notamment des modifications au niveau de la charge fiscale de chaque contribuable.



Steuerreform 2017

Änderungen und Auswirkungen für Steuerzahler

Zahlreiche Angestellte des Finanzsektors nahmen an verschiedenen Informationsversammlungen teil, um sich über die Auswirkungen der Steuerreform zu informieren, insbesondere über die Änderungen hinsichtlich der individuellen Steuerbelastungen.



Renouvellement de la CCT Banques

Echanges constructifs et accélération des travaux

Les syndicats ALEBA, OGBL-SBA, LCGB-SESF et l'association patronale ABBL se sont réunis le 09 février 2017 dans une 2^e séance plénière afin de poursuivre les discussions relatives à la mise en place d'une nouvelle convention collective de travail des salariés de banques.

L'échange a porté à la fois sur les grandes orientations de la future convention collective de travail ainsi que sur certains aspects particuliers touchant directement l'évolution des modes de travail et de vie des salariés, l'employabilité et les besoins de formation pour faire face aux défis actuels et futurs du secteur des services financiers et du secteur bancaire en particulier.

Le cahier des revendications a été passé en revue et l'ABBL a présenté ses premiers commentaires sur les propositions du groupe syndical. Les partenaires sociaux ont constaté des points de vue divergents sur une série de points mais ont convenu de discuter tous les sujets lors des négociations. Les deux parties ont confirmé leur volonté de moderniser et de simplifier la convention collective afin de l'adapter à la situation actuelle et future des salariés.

Les 4 groupes de travail thématiques conjoints sont en voie de constitution. Ils définiront rapidement leur programme de travail et leur calendrier de réunions afin de faire rapport de leurs avancées à la prochaine réunion plénière du groupe de négociation.

Kollektivvertrag der Banken

Konstruktiver Austausch und Voranschreiten der Gespräche

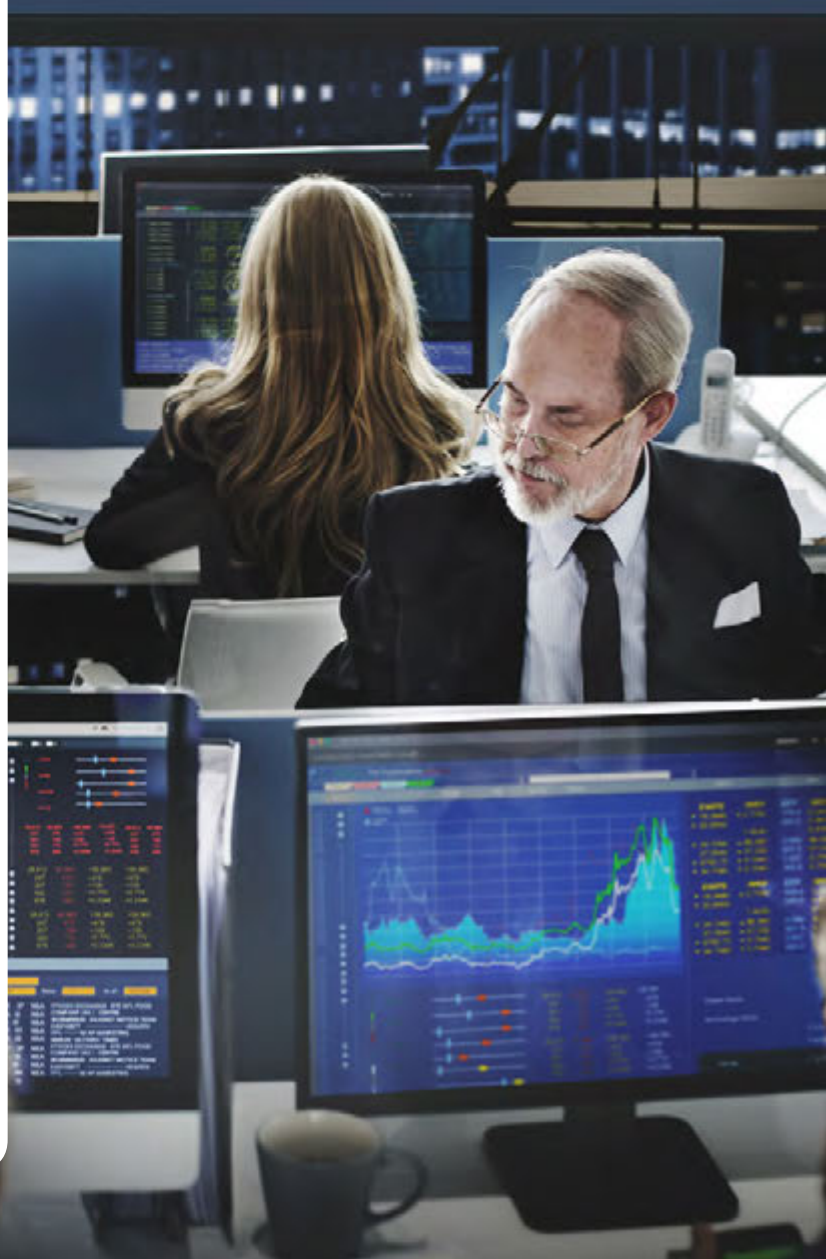
Die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA, LCGB-SESF und die Bankenvereinigung ABBL trafen sich am 09. Februar 2017 zur zweiten Vollversammlung, um die Verhandlungen zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Banken fortzusetzen.

Bei dem Austausch ging es um die groben Leitlinien des zukünftigen Kollektivvertrages sowie um bestimmte Aspekte der Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität der Mitarbeiter, der Beschäftigungsfähigkeit und des Bedarfs an Weiterbildungen, um für die heutigen und zukünftigen Herausforderungen im Finanz- und insbesondere im Bankensektor gewappnet zu sein.

Die Beteiligten gingen den Forderungskatalog der Gewerkschaften durch und die ABBL gab erste Stellungnahmen zu den Vorschlägen ab. Die Sozialpartner vertreten zwar in einer Reihe von Punkten unterschiedliche Positionen, aber sind bereit diese im Laufe der Verhandlungen zu besprechen. Die Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter einigten sich darauf den Kollektivvertrag zu modernisieren und zu vereinfachen, um diesen der aktuellen und der zukünftigen Situation der Arbeitnehmer im Finanzsektor anzupassen.

4 thematische Arbeitsgruppen werden ihre Gespräche aufnehmen und schnellstmöglich ihr Arbeitsprogramm definieren, damit in der nächsten Vollversammlung erste Ergebnisse vorgelegt werden können. Die inhaltlichen Diskussionen zwischen den Verhandlungspartnern sollen sobald wie möglich beginnen.

25% 75% 100%



UniCredit Luxembourg SA

Fermeture

En date du 06 mars 2017, le LCGB-SESF a reçu la confirmation de la fermeture définitive de la Banque UniCredit Luxembourg SA au 31 décembre 2018. Cette fermeture concerne 162 salariés. UniCredit Luxembourg SA, qui avait repris les activités d'Hypovereinsbank, est frappée de plein fouet par la décision de sa maison mère, qui avait annoncé il y a un an, son intention de licencier quelques 14.000 personnes à travers le monde.

Face à un tel drame social et humain, le LCGB-SESF mettra tout en œuvre lors des négociations du plan social pour que, d'une part, toutes les mesures alternatives permettant de réduire le nombre des licenciements secs soient examinées et exploitées. D'autre part, le LCGB-SESF insistera pour que des mesures d'accompagnement conséquentes soient mises en place pour les salariés qui seront impactés par le licenciement collectif.

Schließung

Am 06. März 2017 erhielt der LCGB-SESF die Bestätigung, dass die Bank UniCredit Luxembourg SA definitiv am 31. Dezember 2018 ihre Tätigkeiten einstellen wird. 162 Angestellte sind von der Schließung betroffen. UniCredit Luxembourg SA, die die Geschäfte der Hypovereinsbank übernommen hatte, fällt den Umstrukturierungsplänen des Mutterhauses, das bereits im vergangenen Jahr angekündigt hatte weltweit 14.000 Arbeitsplätze abzubauen, zum Opfer.

Zum einen wird der LCGB-SESF sich angesichts dieser menschlichen und sozialen Katastrophe bei den Verhandlungen des Sozialplans dafür einsetzen, dass alle Alternativen, die eine Reduzierung der Entlassungen ermöglichen, ausgeschöpft werden. Zum anderen besteht der LCGB-SESF auf die Etablierung von begleitenden Maßnahmen für die von der Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer.

Garanti Bank SA Luxembourg

Plan social signé

Le 27 mars 2017, les représentants du personnel, les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OG-BL-SBA et la Direction de Garanti Bank SA Luxembourg ont trouvé un accord au niveau des modalités du plan social. Pour rappel, la fermeture de Garanti Bank SA Luxembourg Branch prendra effet au 30 juin 2017, et l'ensemble de ses activités seront transférées vers la branche à Malte.

Parmi les 14 salariés concernés, 11 seront licenciés à la fermeture de l'établissement et deux seront transférés dans d'autres branches européennes de la banque, à Malte et aux Pays-Bas. Au terme d'après discussions, les syndicats ont su obtenir pour les salariés licenciés des conditions de départ avantageuses, comme une indemnisation extra-légale, la possibilité de préavis prolongé, une indemnité liée à la situation familiale, un budget conséquent pour de la formation et de l'outplacement.

Sozialplan unterschrieben

Am 27. März 2017 wurden sich die Personalvertretung, die Gewerkschaften ALEBA, LCGB-SESF und OG-BL-SBA sowie die Direktion der Garanti Bank SA Luxembourg über die Modalitäten des Sozialplans einig. Am 30. Juni 2017 wird die luxemburgische Niederlassung der Garanti Bank SA schließen, da alle Aktivitäten in die Niederlassung in Malta ausgelagert werden.

Von den 14 betroffenen Arbeitnehmern werden 11 aufgrund der Schließung entlassen und 2 Beschäftigte ins europäische Ausland, nach Malta und in die Niederlande, versetzt. Nach zähen Verhandlungen konnten die Gewerkschaften verbesserte Kündigungsbedingungen, wie außergesetzliche und familienbezogene Entschädigungen, verlängerte Kündigungsfristen sowie eine Budget für Weiterbildungen und Outplacement, erreichen.



WWW.SESF.LU

Les actualités du secteur financier



Projet de loi : secret professionnel

Les répercussions sur les emplois doivent absolument être évaluées

Sur demande du Ministre des Finances, une entrevue a eu lieu le 06 mars 2017 avec les syndicats du secteur financier : ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF.

Avant de passer aux amendements, le Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, a exposé ses motifs pour une telle modification. Selon lui, un assouplissement du secret professionnel est nécessaire pour garantir à moyen et long terme la viabilité de la place financière. La finalité est de permettre avant tout aux banques de rester compétitives et d'attirer de nouveaux emplois par l'internalisation. Le Ministre estime que l'assouplissement du cadre légal encouragera les banques et autres nouveaux prestataires de services du monde financier à venir s'installer au Luxembourg.

Le Ministre des Finances est toutefois conscient que la décision de moderniser le secret professionnel permettra l'externalisation de services et risque d'avoir des conséquences importantes en termes de pertes d'emplois. Les syndicats ont insisté lourdement sur cet aspect. Le Ministre a tenté d'apaiser les fortes inquiétudes des syndicats par sa conviction d'acquiescer à terme des nouveaux emplois grâce à l'internalisation.

Les principaux amendements présentés oralement en résumé :

- l'introduction et le renforcement de la responsabilité de l'entité sous-traitante, y compris dans le cas d'une sous-traitance en cascade, afin de stabiliser et de mieux contrôler les acteurs de l'ensemble de la chaîne des services financiers ;
- l'exigence que la sous-traitance ne fasse pas entrave au contrôle par l'autorité de surveillance ;
- ainsi qu'une extension de la modernisation du cadre légal relatif à l'outsourcing aux secteurs de l'assurance et des services de paiement.

Les responsables syndicaux restent néanmoins inquiets de l'impact négatif qu'aura cette modification sur les emplois du secteur et se demandent si la création attendue d'emplois pourra équilibrer la perte dont s'accompagnera cette modification.

Face à ces changements et risques, les deux parties s'accordent qu'il est essentiel de réaliser un état des lieux au préalable sur les compétences existantes et celles dont devront être pourvus les salariés dans le futur. De même, la responsabilité de l'ensemble des acteurs du secteur doit être engagée dans cette transition.

Gesetzentwurf: Berufsgeheimnis

Auswirkungen auf die Beschäftigung müssen evaluiert werden

Am 06. März 2017 fand auf Ersuchen des Finanzministers ein Treffen mit den im Finanzsektor vertretenen Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF statt.

Bevor Finanzminister Pierre GRAMEGNA konkret auf die Änderungen einging, erklärte er die Gründe für die Modifikationen. Eine Lockerung des Berufsgeheimnisses ist seiner Auffassung nach notwendig, um das mittel- und langfristige Überleben des Finanzplatzes zu sichern. Ziel ist es, dass die Banken wettbewerbsfähig bleiben und durch Internalisierung neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Minister schätzt, dass durch die Flexibilisierung des rechtlichen Rahmens Banken und neue Finanzdienstleister nach Luxemburg gelockt werden.

Der Finanzminister ist sich durchaus bewusst, dass die Modernisierung des Berufsgeheimnisses eine Auslagerung von Dienstleistungen erlaubt und zu enormen Arbeitsplatzverlusten führen kann. Die Gewerkschaften haben insbesondere auf diesen Aspekt hingewiesen. Der Minister ist dennoch überzeugt, dass dank der Internalisierung neue Arbeitsplätze entstehen und versuchte so die Besorgnis der Gewerkschaften zu beschwichtigen.

Die wesentlichen Änderungen hinsichtlich des ursprünglichen Textes:

- Einführung und Stärkung der Verantwortung der Subunternehmen, auch bei einer kaskadenartigen Weitervergabe der Aufträge, um alle beteiligten Akteure der Finanzdienstleistungskette zu sichern und besser zu kontrollieren;
- die Anforderung, dass die Auftragsvergabe nicht die Überwachung durch die Aufsichtsbehörden behindert;
- sowie die Ausweitung der Erneuerung des rechtlichen Rahmens zum Outsourcing auf die Versicherungsbranche und Zahlungsdienstleistungen.

Die Gewerkschaften sind dennoch über die Auswirkungen auf die Beschäftigung besorgt. Sie stellen weiterhin in Frage, dass die erwarteten neuen Arbeitsplätze den Beschäftigungsverlust, der mit dieser Änderung einhergeht, ausgleichen werden.

In Angesicht der Änderungen und Risiken, einigten sich beide Parteien, dass vorab eine Bestandsaufnahme über die vorhandenen Kompetenzen und die zukünftig notwendigen Kompetenzen der Arbeitnehmer erstellt wird. Zudem muss die Verantwortung aller Akteure des Sektors in dieser Übergangsphase eingefordert werden.



Conférence

Quel avenir pour le projet européen ?

Le 17 mars 2017, les sections du LCGB-SESF de RBC I&TS et de la BIL avaient organisé une conférence sur l'avenir du projet européen.

A cette occasion, Claude ROLIN (député européen du parti cdH et vice-président de la Commission de l'emploi et des affaires sociales) et Georges BACH (député européen du parti CSV et membre de la Commission des transports et du tourisme) ont pu évoquer de nombreux thèmes de l'actualité dont notamment le Brexit, les conséquences de l'élection de Donald Trump, le livre blanc du Président de la Commission, le problème du dumping social, la directive détachement, la coordination, la question du transport routier ou encore la réglementation sur l'exposition à des agents cancérogènes.

Le débat avec le public a mis en avant le fait que la crise économique, le chômage élevé, l'exclusion sociale, le mécontentement grandissant, l'urgence des réfugiés, le Brexit, ... sont autant d'éléments qui contribuent à la crise de confiance des travailleurs et des citoyens vis-à-vis de l'Union européenne. De toute la période d'après-guerre, les valeurs de l'Union européenne n'ont d'ailleurs été jamais autant en danger qu'aujourd'hui et la montée de sentiments populistes et xénophobes se manifeste un peu partout en Europe. L'Union européenne doit réagir face à la crise.

Le côté syndical a également souligné que les travailleurs et les citoyens désirent une Union européenne plus juste et plus démocratique. Pour atteindre cet objectif, l'Union Européenne doit rapidement proposer un nouvel agenda social ambitieux et des politiques en faveur des travailleurs pour leur assurer des meilleures conditions de vie et de travail.

Konferenz

Wie sieht die Zukunft Europas aus?

Am 17. März 2017 fand eine von den LCGB-SESF Sektionen RBC I&TS und BIL organisierte Konferenz über die Zukunft Europas statt.

Claude ROLIN (Europaabgeordneter der Partei cdH und Vize-Präsident des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten) und Georges BACH (Europaabgeordneter der Partei CSV und Mitglied des Ausschusses für Verkehr und Fremdenverkehr) brachten zahlreiche aktuelle Themen zur Sprache, insbesondere den Brexit, die Folgen des Wahlsieges von Donald Trump, das Weißbuch der Kommission, die Sozialdumpingprobleme, die Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern, Fragen zum Güterverkehr oder Regelungen bei Gefährdung durch krebserregende Stoffe bei der Arbeit.

Die öffentliche Debatte zeigte, dass die Wirtschaftskrise, die erhöhte Arbeitslosigkeit, die soziale Ausgrenzung, die wachsende Unzufriedenheit, die Not der Flüchtlinge, der Brexit,... allesamt Elemente sind, die zur Vertrauenskrise der Arbeitnehmer und Einwohner gegenüber der Europäischen Union beitragen. Während der gesamten Nachkriegszeit, waren die Werte der Europäischen Union niemals so gefährdet wie heute und die Zunahme populistischer und fremdenfeindlicher Tendenzen zeigt sich in ganz Europa. Die Europäische Union muss diese Krise bewältigen.

Auch die gewerkschaftliche Seite unterstrich, dass sich die Arbeitnehmer und Bürger eine gerechtere und demokratischere Europäische Union wünschen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Europäische Union unversehens eine neue ehrgeizige Sozialagenda vorlegen und eine Politik zugunsten der Arbeitnehmer betreiben, um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.



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

Brasserie du Luxembourg Mousel-Diekirch

Nouvelle convention collective de travail

En date du 16 janvier 2017, les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé la nouvelle convention collective de travail pour les salariés de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch pour 2017-2019.

A l'issue des négociations, la direction a confirmé la continuation des activités de la brasserie AB-Inbev sur le site de Diekirch avec des installations renouvelées et l'assurance qu'aucun emploi des salariés ne sera suspendu.

Les principales améliorations de cette convention sont :

- une augmentation linéaire des salaires :
 - de 29,41 € à partir du 1^{er} juillet 2017 ;
 - de 34,60 € à partir du 1^{er} juillet 2018 ;
 - de 34,60 € à partir du 1^{er} juillet 2019 ;
- une prime de 200 € pour l'année 2017 payée en avril 2017 ;
- une prime de 250 € en 2018 et 2019.

Un groupe de travail sera mis en place afin de revoir le barème applicable au personnel « anciens employés ».

Luxexpo The Box

Prime annuelle brute de 400 €

En date du 09 février 2017, les organisations syndicales LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel avec la direction de Luxexpo The Box.

Luxexpo The Box a pour objet d'organiser, de promouvoir et d'accueillir des foires et des salons spécialisés, des séminaires et des conférences ainsi que toutes autres manifestations économiques à rayonnement national et international et occupe actuellement une trentaine de salariés.

L'accord signé pour 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, prévoit les améliorations suivantes :

- une prime annuelle brute de 400 € pour chaque collaborateur payable en décembre 2017, 2018 et 2019 et
- l'augmentation de la valeur des chèques-repas de 8,40 à 10,80 €.

Toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

Neuer Kollektivvertrag

Am 16. Januar 2017 haben die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten der Brasserie du Luxembourg Mousel-Diekirch unterschrieben.

Nach Abschluss der Verhandlungen, gab die Direktion bekannt, dass die AB-Inbev Brauerei weiterhin am Standort Diekirch mit erneuerten Einrichtungen produzieren wird und versicherte, dass keine Arbeitsplätze in Gefahr seien.

Die wesentlichen Verbesserungen dieses Kollektivvertrages sind:

- eine lineare Gehaltserhöhung:
 - von 29,41 € ab dem 1. Juli 2017;
 - von 34,60 € ab dem 1. Juli 2018;
 - von 34,60 € ab dem 1. Juli 2019;
- eine Prämie von 200 € für das Jahr 2017 wird im April 2017 bezahlt;
- 2018 und 2019 beträgt die Prämie 250 €.

Eine Arbeitsgruppe wird eingesetzt, um die Lohn Tabelle des Personals des früheren Status der Angestellten zu überarbeiten.

Jährliche Prämie - 400 € brutto

Am 09. Februar 2017 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL gemeinsam mit der Geschäftsleitung von Luxexpo The Box für das gesamte Personal einen neuen Kollektivvertrag.

Luxexpo The Box organisiert, fördert und empfängt Fachmessen und Ausstellungen, Events und Konferenzen sowie ökonomische Veranstaltungen jeglicher Art von nationaler und internationaler Bedeutung und beschäftigt derzeit rund 30 Mitarbeiter.

Die Vereinbarung wurde für 3 Jahre (01. Januar 2017 - 31. Dezember 2019) geschlossen und sieht folgende Verbesserungen vor:

- jährliche Prämien von brutto 400 € für jeden Mitarbeiter, zahlbar jeweils im Dezember 2017, 2018 und 2019;
- Erhöhung des Wertes der Essensgutscheine („Chèques-repas“) von 8,40 € auf 10,80 €;

Alle bisherigen Bestimmungen des Kollektivvertrages bleiben bestehen.



Mandy NOESSEN
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Christophe DIAS
Services & Commerce
cdias@lcgb.lu



Davide ROCHA
Nettoyage
drocha@lcgb.lu



Guide pratique pour le secteur du nettoyage de bâtiment

Cette nouvelle brochure vous offre un support pratique quant aux questions quotidiennes les plus fréquentes en relation avec les conditions de travail pour les salariés travaillant dans le secteur du nettoyage de bâtiments. Les éléments qui suivent sont extraits de la convention collective, qui reprend les articles intégraux.

En sachant que toute brochure n'est que purement théorique et ne peut être complète, l'équipe du LCGB reste toujours à votre disposition pour tout renseignement complémentaire concernant vos droits. N'hésitez donc pas à nous contacter pour toute question relative à cette convention collective.

Convention collective de travail sectorielle

La convention collective règle les conditions de travail et de rémunération des salariés d'une entreprise de nettoyage de bâtiments. Elle maintient la sauvegarde de la paix sociale au sein du secteur et lutte contre le travail clandestin ainsi que la concurrence déloyale.

La convention collective actuelle a été négociée entre les syndicats et la fédération des patrons pour une durée de trois ans (30/01/2017 - 29/01/2020). Arrivée à terme, le LCGB établit (ensemble avec les délégations du personnel et les membres du secteur) un catalogue de revendications pour renégocier des améliorations notamment en matière de salaires, de primes et de congés. Il s'agit de négocier des conditions plus favorables que celles prévues par le Code du Travail.

Il est ainsi important de se manifester et de ne pas hésiter à nous faire part de vos idées ou remarques lors de réunions ou assemblés organisés par le LCGB. Votre opinion et votre engagement sont importants pour nous !

Setor de limpeza de edifícios: Guia prático

A nova brochura oferece-lhe um suporte prático quanto às questões diárias mais frequentes em relação às condições de trabalho para os trabalhadores assalariados que trabalham no sector da limpeza de edifícios. As informações são extraídas da convenção coletiva, na qual encontrará todos os artigos na íntegra.

Sabendo que qualquer brochura apenas é puramente teórica e não pode ser completa, a equipa do LCGB está à sua disposição para qualquer informação complementar relativamente aos seus direitos. Não hesite, por isso, em nos contactar para qualquer pergunta relativa à convenção coletiva.

Convenção coletiva de trabalho setorial

A convenção coletiva regula as condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores de uma empresa de limpeza de edifícios. Ela mantém a salvaguarda da paz social no seio do sector e luta contra o trabalho clandestino, bem como contra a concorrência desleal.

A convenção coletiva foi negociada entre os sindicatos e a federação dos patrões por uma duração de três anos (30/01/2017 - 29/01/2020). Quando chega ao fim, o LCGB estabelece (em conjunto com as delegações do pessoal e os membros do sector) um catálogo de reivindicações para renegociar melhorias, nomeadamente em matérias de salários, prémios e férias. Trata-se de negociar condições mais favoráveis do que as previstas pelo Código do Trabalho.

Por isso, é importante manifestar-se e não hesitar em nos comunicar as suas ideias ou observações durante as reuniões ou assembleias organizadas pelo LCGB. A sua opinião e o seu empenho são importantes para nós!



Vous pouvez télécharger le guide pratique pour le secteur du nettoyage de bâtiments via www.lcgb.lu

Descarregue o guia prático para o setor da limpeza de edifícios em www.lcgb.lu

LAMESCH SITA SUEZ

Modalités de la réforme fiscale

Le 17 février 2017, les représentants syndicaux du LCGB Vincent JACQUET, Mandy NOESEN et Davide ROCHA ainsi que le délégué libéré, David LOPES AFONSO, ont présenté les modalités de la réforme fiscale.

Die Steuerreform

Am 17. Februar 2017 informierten die LCGB-Gewerkschaftsvertreter Vincent JACQUET, Mandy NOESEN und Davide ROCHA sowie der freigestellte Delegierte, David LOPES AFONSO, über die Modalitäten der Steuerreform



BRICO Luxembourg

Convention collective prévoit un « Gift Pass »

Le 20 février 2017, le LCGB a signé la nouvelle convention collective pour les salariés des deux magasins de Brico Luxembourg. Valable pour 3 ans (du 01.09.2016 au 31.08.2019) la convention prévoit un « Gift Pass » d'une valeur de 100 € pour tous les salariés et payable au 1^{er} juin de chaque année couverte par cette convention collective. Au niveau de la prime de fin d'année, les absences pour cause d'accidents de travail ou en raison d'un congé social (pour raisons familiales) n'auront plus d'impact négatif.

Kollektivvertrag bringt einen « Gift Pass »

Am 20. Februar 2017 unterzeichnete der LCGB einen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer beider Filialen von BRICO Luxembourg. Mit einer Gültigkeitsdauer von 3 Jahren (01.09.2016 - 31.08.2019), bringt der Kollektivvertrag allen Arbeitnehmern den sogenannten « Gift Pass » im Wert von 100 €. Dieser wird am 1. Juni jedes vom Vertrag abgedeckten Jahres ausbezahlt. Bezüglich der Jahresendprämie werden die Fehltage für Arbeitsunfälle oder aufgrund von Sozialurlaub (aus familiären Gründen) zukünftig keinen negativen Einfluss mehr auf die Prämie nehmen.

ULC

Contre l'augmentation des frais et la fermeture d'agences

Signez cette déclaration de protestation via www.ulc.lu !

Gegen die Erhöhung der Gebühren und Schließung von Filialen

Unterzeichnen auch Sie diese Protesterklärung auf www.ulc.lu!



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

Grevenmacher

Nouvelle convention collective Neuer Kollektivvertrag

Le 13 décembre 2016, les syndicats LCGB et OGBL ont signé une convention collective valable du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 pour les salariés de la commune de Grevenmacher.

A l'encontre des extensions complémentaires du contrat collectif des ouvriers de l'Etat applicables auparavant, cette nouvelle convention collective indépendante prévoit les améliorations et réglementations suivantes :

- intégration des modèles de temps de travail existants ;
- augmentation à 50 % de la prime pour heures supplémentaires ;
- introduction d'une prime pour astreinte téléphonique accordée au chef d'équipe, son remplaçant ou le chef de service ;
- amélioration de l'allocation de repas ;
- augmentation de la prime de compensation existante avec abolition de l'indemnité de risques et de saleté ;
- adaptation du pécule de vêtements de travail ;
- élargissement du congé social à 24 heures par trimestre.

Le LCGB salue expressément, que deux revendications non réalisées au niveau de l'accord salariale pour les salariés de l'Etat, furent pourtant intégrées dans cette nouvelle convention collective de travail pour la commune de Grevenmacher :

- la définition des conditions salariales et de travail des anciens employés privés de l'administration communale ;
- plus de flexibilité au niveau de la compensation et rémunération des heures supplémentaires.

Am 13. Dezember 2016 haben die Gewerkschaften LCGB und der OGBL einen Kollektivvertrag für 3 Jahre (01.01.2017-31.12.2019) für die bei der Gemeinde Grevenmacher tätigen Arbeitnehmer unterzeichnet.

Gegenüber den bisher bestehenden Anhängen zum Staatsarbeiterkollektivvertrag weist das nunmehr eigenständige Abkommen folgende Verbesserungen und spezifische Regelungen auf:

- Integration der bestehenden Arbeitszeitmodelle;
- Erhöhung der Überstundenzuschläge auf 50 %;
- Einführung einer Prämie für den telefonischen Bereitschaftsdienst der Vorarbeiter, Ersatzvorarbeiter und Dienststellenleiter;
- Verbesserung der Sonderzulage (Essenzulage);
- Erhöhung der bestehenden Kompensationsprämie bei gleichzeitiger Abschaffung der Schmutz- und Gefahrenzulagen;
- Punktwertbindung des Kleidergeldes;
- Ausweitung und Anpassung des Sozialurlaubs auf 24 Stunden pro Quartal.

Der LCGB begrüßt ausdrücklich, dass in diesem Kollektivvertrag zwei seiner nationalen Forderungen, die für die Arbeitnehmer im Staatsdienst nicht umgesetzt wurden, aufgenommen wurden:

- Festlegung der Arbeits- und Lohnbedingungen für die ehemaligen Privatangestellten der Gemeindeverwaltung;
- mehr Flexibilität bei der Kompensation und Auszahlung von geleisteten Überstunden.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lrgb.lu



Laura LAKAFF

Secteur public
POST Luxembourg
llakaff@lrgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lrgb.lu





Salariés de l'Etat

Nouveau texte coordonné

La nouvelle convention collective pour les salariés de l'Etat fut signée le 19 décembre 2016 par les représentants syndicaux du LCGB et de l'OBGL et le Ministre de la Fonction publique, Dan KERSCH.

La convention collective est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 (valable au 31 décembre 2019) et prévoit entre autre les modalités suivantes :

- une prime unique de 0,9 % basée sur la rémunération de l'année 2015 ;
- l'augmentation du congé social à 24 heures par trimestre ;
- le remplacement des primes de saleté, de danger et de pénibilité par 6 points indiciaires par mois ;
- le remplacement de la masse d'habillement par 2 points indiciaires payables mensuellement ;
- la suppression du trimestre de faveur et de la majoration d'indice.

Angestellte beim Staat

Neuer einheitlicher Text

Der neue Kollektivvertrag für die Angestellten beim Staat wurde am 19. Dezember 2016 durch die Gewerkschaftsvertreter des LCGBs, des OGBL und dem Minister für den öffentlichen Dienst, Dan KERSCH, unterschrieben.

Der Kollektivvertrag, der am 1. Januar 2017 (gültig bis 31. Dezember 2019) in Kraft trat, sieht folgende Vereinbarungen vor:

- eine einmalige Prämie von 0,9 % basierend auf der Entlohnung im Jahr 2015;
- Erhöhung des Sozialurlaubs auf 24 Stunden pro Trimester;
- Ersatz der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen durch 6 Lohnpunkte pro Monat;
- Ersatz des Kleidergeldes durch 2 monatlich zahlbare Lohnpunkte;
- Abschaffung des „Trimestre de Faveur“ und der erhöhten Lohnstufe.

Tandel

Renouvellement de la convention collective

Le 12 janvier 2017, le LCGB a signé un avenant à la convention collective de travail des salariés de l'administration communale de Tandel. L'accord, qui fut conclu pour une durée de 3 ans (jusqu'au 31 décembre 2019), a intégré, à l'exception du paiement en avance des salaires, toutes les dispositions de la convention collective des salariés de l'Etat conclue en date du 19 décembre 2016.

Kollektivvertrag erneuert

Am 12. Januar 2017 unterzeichnete der LCGB für die Arbeitnehmer der Gemeinde Tandel einen neuen Anhang zum Kollektivvertrag. Das Abkommen hat eine Laufzeit von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2019 und übernimmt integral den Kollektivvertrag vom 19. Dezember 2016 der Arbeitnehmer im Staatsdienst mit Ausnahme der Vorabzahlung der Löhne.





POST Luxembourg

Réunion d'information

En date du 16 janvier 2017, le comité du LCGB-POST s'est réuni en présence de la secrétaire syndicale, Céline CONTER et de l'assistante syndicale, Laura LAKAFF. Les prochaines étapes du travail en commun ont été discutées et les salariés de l'Etat employés par POST Luxembourg ont été informés d'une entrevue du 11 janvier 2017 entre les délégués LCGB, les partenaires sociaux et le directeur de POST Luxembourg, Claude STRASSER, au sujet de l'implémentation de la nouvelle convention collective des salariés de l'Etat.

Communes du Sud

Des améliorations qualitatives et financières

Le 16 janvier 2017, 18 administrations communales du Sud ont signé un accord avec les syndicats LCGB et OGBL pour le renouvellement de la convention collective de 2.000 salariés communaux. Sous la régie de la commune d'Esch/Alzette, les communes Bettembourg, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Bascharage, Kayl, Koerich, Mondercange, Petange, Reckange/Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schifflange et Steinfort ont signé une convention applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2017 et valable jusqu'au 31 décembre 2018.

Les améliorations suivantes ont été négociées :

- augmentation du point indiciaire de 2,2 % au 1^{er} janvier 2015 ;
- une prime annuelle unique de 0,9 % ;
- augmentation des heures libérées pour visites médicales à 20 heures par an ;
- introduction d'un congé social de 8 heures par mois ;
- amélioration du reclassement professionnel interne ;
- amélioration et renforcement du dialogue social au sein des communes du Sud ;
- dispositions quant au harcèlement moral et sexuel ;
- dispositions quant à la demande du congé sans solde ;
- supplément mensuel de 8 points salariales (PS) pour le remplacement d'un supérieur ;
- supplément mensuel de 8 PS pour le remplacement du portier ;
- supplément mensuel de 8 PS pour le chef de service ;
- prolongation du parcours professionnel du contremaître issu de la carrière C ;
- introduction d'une prime mensuelle pour tuteurs et/ou instructeurs.

Informationsversammlung

Am 16. Januar 2017 traf sich der Vorstand des LCGB-POST mit den Gewerkschaftsvertretern Céline CONTER und Laura LAKAFF, um die nächsten Arbeitsschritte zu besprechen. Im Rahmen dieses Treffens wurden auch die bei der POST Luxembourg beschäftigten Staatangestellten über ein Treffen am 11. Januar 2017 zwischen den LCGB-Delegierten, den Sozialpartnern und Claude STRASSER, dem Direktor der POST Luxembourg, bezüglich der Integration des neuen Kollektivvertrages der Staatsangestellten informiert.

Südgemeinden

Qualitative und finanzielle Verbesserungen

Am 16. Januar 2017 haben 18 Südgemeindeverwaltungen zusammen mit den Gewerkschaften LCGB und OGBL die Erneuerung des Kollektivvertrags für ihre rund 2.000 Arbeitnehmer unterzeichnet. Unter der Leitung der Gemeinde Esch/Alzette, haben die Gemeinden Bettembourg, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Käerjeng, Kayl, Koerich, Monnerich, Petingen, Reckingen/Mess, Roeser, Rümelingen, Sassenheim, Schifflingen und Steinfort den Kollektivvertrag, der rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft tritt und bis zum 31. Dezember 2018 gilt, unterzeichnet.

Folgende Verbesserungen wurden ausgehandelt:

- Erhöhung des Punktwertes um 2,2 % zum 1. Januar 2015;
- eine einmalige Jahresprämie von 0,9 %;
- eine Erhöhung der freigestellten Stunden für Arztbesuche auf 20 Stunden pro Jahr;
- Einführung eines Sozialurlaubs von 8 Stunden monatlich;
- eine Verbesserung des "Reclassement Professionnel Interne";
- Stärkung und Verbesserung des Sozialdialogs in den Südgemeinden;
- Bestimmungen über moralische und sexuelle Belästigung;
- Bestimmungen bei Anfrage auf unbezahlten Urlaub;
- einen monatlichen Zusatz von 8 Lohnpunkten (LP) bei Ersetzen einer höheren Tätigkeit;
- einen monatlichen Zusatz von 8 LP für den Ersatzpfortner;
- einen monatlichen Zusatz von 8 LP für den Abteilungsleiter;
- eine Verlängerung der Laufbahn des Vorarbeiters, der aus der Laufbahn C hervorgegangen ist;
- die Einführung eines monatlichen Lohnzuschlags für die Aufgabe des "Tuteur" oder "Instructeur".



POST Luxembourg

Des explications quant à l'évaluation

Le 15 février 2017, les délégués du LCGB de POST Luxembourg Sascha HIPP, Pierre DA SILVA, Sylvain PETRY et Joao DA SILVA, ont, en présence des assistants syndicaux Laura LAKAFF et Christophe DIAS, distribué des flyers informatifs aux salariés du site de la Cloche d'Or. Le flyer reprend des explications utiles quant aux évaluations, aux formalités ainsi qu'aux différentes étapes du processus.

Erklärungen zum Beurteilungssystem

Am 15. Februar 2017 verteilten die LCGB-Delegierten der POST Luxembourg Sascha HIPP, Pierre DA SILVA, Sylvain PETRY und Joao DA SILVA gemeinsam mit den Gewerkschaftsassistenten Laura LAKAFF und Christophe DIAS Informationsflyer an die Angestellten am Standort Cloche d'Or. Der Flyer enthält Erklärungen zum Beurteilungsgespräch, den Formalitäten und den verschiedenen Schritten des Prozesses.

Sudgaz S.A.

Augmentation salariale et plus de congés

Le 07 mars 2017, la direction et les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective, qui apporte les améliorations suivantes pour les 77 salariés de Sudgaz S.A. :

- une revalorisation linéaire de tous les salaires rétroactive au 1^{er} janvier 2017 ;
- une prime substantielle pour l'année 2018 respectivement 2019 ;
- un jour de congé additionnel, augmentant le congé régulier à 29 jours au total ;
- une augmentation de la prime d'habillement annuelle à 495 €.

La convention collective est valable pour 3 ans, notamment du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Mehr Lohn und mehr Urlaub

Am 07. März 2017 wurde ein neuer Kollektivvertrag zwischen der Direktion und den Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichnet, der folgende Verbesserungen für die rund 77 Mitarbeiter von Sudgaz S.A. festhält:

- eine lineare Aufwertung sämtlicher Gehälter rückwirkend zum 1. Januar 2017;
- eine substantielle Prämie für jeweils das Jahr 2018 und 2019;
- ein zusätzlicher Urlaubstag, der den regulären Urlaub von 28 auf 29 Tage pro Jahr erhöht.
- eine Erhöhung des Kleidergeldes auf 495 € pro Jahr;

Die Dauer des Kollektivvertrags beläuft sich auf drei Jahre (vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019).





POST Luxembourg

Avenant pour les salariés de l'Etat signé

Le 17 mars 2017, le LCGB (porte-parole), l'OGBL et le syndicat des P&T/CGFP ont signé un avenant à la nouvelle convention collective pour tous les salariés de l'entreprise POST Luxembourg embauchés selon les modalités des salariés de l'Etat.

Grâce à l'engagement résolu de l'équipe d'entreprise du LCGB-POST, les modalités de la convention collective des salariés de l'Etat, en vigueur depuis janvier 2017, ont finalement pu être transposées au sein du groupe POST Luxembourg. Tous les salariés de l'Etat employés par la POST peuvent désormais bénéficier des avantages négociés.

Hesperange

Réunion informative

En date du 14 mars 2017, les représentants syndicaux du LCGB avaient invité le personnel de la commune de Hesperange à une réunion d'information afin de présenter l'avancement des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail.

A cette occasion, les salariés ont pu s'échanger quant aux résultats obtenus. Malgré les explications détaillées fournies, les salariés présents ont rejeté le résultat intermédiaire. Les négociations devront se poursuivre prochainement.



Anhang für Staatsarbeiter unterzeichnet

Der LCGB (verhandlungsführend), der OGBL und die Vereinigung der P&T/CGFP unterzeichneten am 17. März 2017 einen Zusatz zum aktuellen Tarifvertrag für diejenigen Mitarbeiter des Unternehmens POST Luxembourg, die unter dem Statut der Staatsarbeiter eingestellt sind.

Dank des Engagements der LCGB-POST Betriebsmannschaft, werden alle Bedingungen des Kollektivvertrags der Staatsarbeiter von Januar 2017 durch den POST-Konzern übernommen. Demnach profitieren alle Mitarbeiter mit Staatsarbeiter-Status von den verhandelten Verbesserungen.

Informationsversammlung

Am 14. März 2017 luden die Gewerkschaftsvertreter des LCGBs das Personal der Gemeinde Hesperange zu einer Informationsversammlung ein, um die Fortschritte bei den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages vorzustellen.

Die Angestellten nutzten die Möglichkeit, sich gemeinsam über die Verhandlungsergebnisse auszutauschen. Ungeachtet der ausführlichen Erläuterungen lehnten die anwesenden Angestellten das nicht zufriedenstellende Ergebnis ab. Die Verhandlungen werden baldmöglichst fortgesetzt.



WWW.LCGB.LU

Plus d'actualités

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

Un premier accord collectif de travail

Le 18 janvier 2017, le « Luxembourg Institute of Science and Technology » (LIST) a signé un accord collectif de travail avec le LCGB et l'OGBL, qui est subordonné à la convention-cadre pour le secteur de la recherche publique signée en février 2016. Cet accord, valable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017, complète cette convention cadre au niveau des rémunérations, des descriptions de fonctions ainsi que des procédures et modalités pratiques relatives à l'organisation du temps de travail.

Outre la prime de performance unique et non récurrente de 2 % de la masse salariale versée avant le 15 mars 2017, l'accord introduit un certain nombre d'avantages extralégaux :

- un 13^e mois versé avec le salaire du mois de décembre ;
- une prime d'astreinte de 25 € (indice 100) ;
- 32 jours de congé au lieu de 28 jours prévus par la convention-cadre ;
- 2 jours de congé supplémentaires pour les salariés âgés de plus de 60 ans ;
- la prise en charge de l'équipement de protection individuelle ;
- la prise en charge d'un abonnement annuel pour l'utilisation des transports en commun (M-Pass) ou la mise à disposition de places de parking contre paiement (non cumulable).

Erster Kollektivvertrag

Am 18. Januar 2017 unterzeichnete das „Luxembourg Institute of Science and Technology“ (LIST) einen Kollektivvertrag mit den Gewerkschaften LCGB und OGBL, der der Rahmenvereinbarung für den Bereich der öffentlichen Forschung, unterschrieben im Februar 2016, untergeordnet ist. Der Vertrag, der vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2017 gültig ist, vervollständigt die Rahmenvereinbarung in Bezug auf die Löhne, die Tätigkeitsbeschreibungen sowie die Prozeduren und praktischen Modalitäten der Arbeitszeitregelungen.

Neben einer einmaligen Erfolgsprämie von 2 % der gesamten Lohnsumme, die vor dem 15. März 2017 gezahlt wurde, enthält das Abkommen weitere Leistungen:

- ein 13. Monat wird mit dem Dezembergehalt ausgezahlt;
- eine Rufbereitschaftsprämie von 25 € (Index 100);
- 32 Urlaubstage anstatt 28 wie in der Rahmenvereinbarung vorgesehen;
- 2 zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer über 60 Jahre;
- Übernahme der persönlichen Sicherheitsausrüstung;
- Übernahme der Jahreskarte für den öffentlichen Transport (M-Pass) oder Zurverfügungstellung eines Parkplatzes gegen Bezahlung (nicht kumulierbar).



LCGB-SAS

En date du 26 janvier 2017, le comité soins et socio-éducatif s'est réuni afin de discuter la situation actuelle des négociations de la convention collective de travail SAS.

Am 26. Januar 2017 traf sich der Vorstand des LCGB-Pflege und sozioedukative Berufe, um über die aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen SAS zu sprechen.



CHL/INCCI

Réunion d'information sur la réforme fiscale

En date du 31 janvier 2017, le LCGB avait organisé une réunion d'information au Centre Hospitalier de Luxembourg au sujet de la réforme fiscale et ses conséquences.

Informationsversammlung zur Steuerreform

Am 31. Januar 2017 fand im „Centre Hospitalier de Luxembourg (CHL)“ eine vom LCGB organisierte Informationsversammlung über die Steuerreform und ihre Auswirkungen statt.

Stéftung Hëllef Doheem

En début d'année, les délégués Serge DEPOTTER, Joël SCHOLTES et Monique WETZ, accompagnés de l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, ont visités les sites de la Stéftung Hëllef Doheem à Dudelange, Esch/Alzette, Hosingen et Mersch afin d'être à l'écoute des salariés.

Mitte Januar bis zum 1. Februar 2017 besuchten die Delegierten Serge DEPOTTER, Joël SCHOLTES und Monique WETZ, begleitet von der Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES, die Standorte Dudelange, Esch/Alzette, Hosingen und Mersch, der Stéftung Hëllef Doheem, um die Wünsche und Sorgen der Mitarbeiter anzuhören.



HPPA Grevenmacher

Echange informatif

En date du 15 février 2017, l'assistante syndicale, Paula GONCALVES, s'est réunie avec la délégation du personnel du HPPA Grevenmacher, Marcus BERMES, Tanja ARENZ et Petra TOONEN pour s'échanger sur des thèmes d'actualité ainsi que de discuter les prochaines actions syndicales.

Informativer Austausch

Am 15. Februar 2017 traf sich die Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES mit der Personaldelegation des HPPA Grevenmacher Marcus BERMES, Tanja ARENZ und Petra TOONEN, um über aktuelle Themen und zukünftige gewerkschaftliche Aktionen zu sprechen.

3 initiatives sociales s'échangent

Le 17 février 2017, les délégations de personnel du Forum pour l'emploi, du Cosp et de ProActif se sont échangés sur l'activité syndicale quotidienne et les défis des initiatives sociales. Les représentants syndicaux ont au-delà soulevé divers problèmes du secteur SAS. La réunion fut clôturée avec un repas en commun.

Am 17. Februar 2017 trafen sich die Personalvertreter des „Forum pour l'Emploi“, dem Cosp und ProActif für einen Austausch über die täglichen Gewerkschaftsaktionen und die Herausforderungen der Sozialinitiativen allgemein. Die Gewerkschaftsvertreter hoben darüber hinaus die verschiedenen Probleme des SAS Sektors hervor.



Stéftung Hëllef Doheem

Actions de distribution

Début mars 2017, Joël SCHOLTES et Elisabeth MARQUES, délégués du LCGB au sein de la Stéftung Hëllef Doheem, ont distribué aux CAS de Belair et Mamer des informations sur la responsabilité civile professionnelle et l'assistance juridique offertes par le LCGB.

Verteilaktionen

Anfang März 2017 verteilten Joël SCHOLTES und Elisabeth MARQUES, LCGB-Personalvertreter der Stéftung Hëllef Doheem, an die Pfleger im CAS Belair und Mamer Informationen zur LCGB Zusatzberufshaftpflicht und Rechtshilfe für Gesundheitsberufe.

LCGB-Santé

Réunion du comité

En date du 08 mars 2017, Céline CONTER, secrétaire syndicale et Paula GONCALVES, assistante syndicale, ont rencontré le comité fédéral LCGB-Santé afin de discuter les actualités du secteur, ainsi que des activités syndicales.

Fachverbandsvorstand

Am 08. März 2017 trafen sich die Gewerkschaftsvertreter Céline CONTER und Paula GONCALVES mit dem Fachverbandsvorstand LCGB-Gesundheit, um die neuesten Entwicklungen und die gewerkschaftlichen Aktivitäten in diesem Bereich zu besprechen.





Comité LCGB-SAS

Litige au niveau de la convention collective SAS

En date du 09 mars 2017, le comité LCGB-SAS s'est réuni avec Céline CONTER, secrétaire syndicale et Paula GONCALVES, assistante syndicale, afin de discuter le litige actuel au niveau des négociations pour le renouvellement de la convention collective du secteur SAS. Les membres du comité se sont échangés sur la procédure de la saisine auprès de l'Office National de Conciliation (ONC) et d'autres activités syndicales ont été communiquées aux délégués.

AGEDOC

Renouvellement de la convention collective

Mi-mars, la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER, ensemble avec les délégués du personnel, informé le personnel de l'Ecole Privée Marie-Consolatrice de l'évolution des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail. Les représentants syndicaux ont expliqué les résultats intermédiaires par rapport au catalogue de revendications et informé sur les activités syndicales actuelles, dont l'assistance gratuite du LCGB au niveau de la déclaration d'impôts.

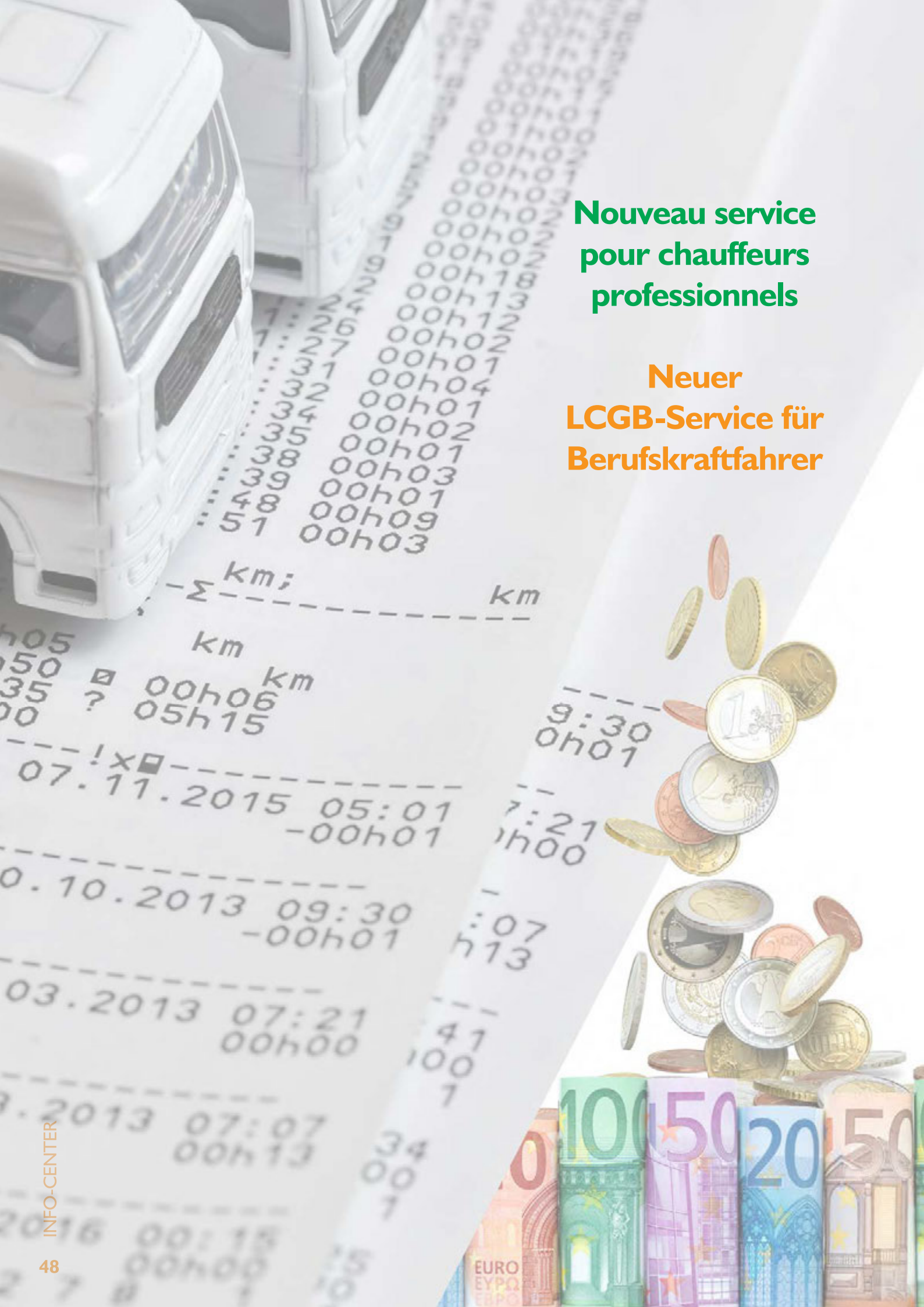
Streitpunkte beim Kollektivvertrag SAS

Am 09. März 2017 traf sich der Vorstand LCGB-SAS gemeinsam mit Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und Gewerkschaftsassistentin Paula GONCALVES, um die Streitpunkte bei den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages SAS zu besprechen. Die Vorstandsmitglieder besprachen das Verfahren zur Einschaltung der Schlichtungskommission (ONC). Außerdem wurden den Delegierten weitere gewerkschaftliche Aktivitäten mitgeteilt.

Neues zu den Verhandlungen zum Kollektivvertrag

Mitte März informierte die Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, gemeinsam mit der Personalvertretung, das Personal der Privatschule Marie-Consolatrice über die Entwicklungen bei den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages. Die Gewerkschaftsvertreter legten die Zwischenergebnisse hinsichtlich des Forderungskataloges dar und informierten über aktuelle gewerkschaftliche Aktionen, wie die kostenlose Hilfe des LCGBs bei der Steuererklärung.





**Nouveau service
pour chauffeurs
professionnels**

**Neuer
LCGB-Service für
Berufskraftfahrer**

Analyse du chronotachygraphe et vérification de la fiche de salaire correspondante

Le chronotachygraphe renseigne sur la vitesse suivie, les temps d'arrêt, les temps de conduite ainsi que tous les temps de travail ou de disponibilité, dont le total donnera le temps de service.

Chronotachygraphe (analogique ou numérique) obligatoire pour

- véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes ;
- véhicules de voyageurs avec plus de 9 places assises (quel qu'en soit le tonnage).

Chronotachygraphe numérique (carte de conducteur incluse) obligatoire

- pour les véhicules neufs depuis le 1^{er} mai 2006 ;
- en remplacement d'un chronotachygraphe analogique cassé (si faisable).

Il permet aux exploitants de veiller au respect des temps de pause et de conduite légaux.

Il VOUS permet également, en tant que conducteurs professionnels, de veiller à ce que vos heures vous sont bien payées ! Si les détails des informations données par votre carte de conducteur ne vous semblent pas clairs ou fautifs, le LCGB vous assiste !

Le LCGB offre à ses membres chauffeurs professionnels de l'aide et de l'assistance au niveau de :

- la lecture et de l'analyse des données de votre carte de conducteur (chronotachygraphe) ;
- la vérification des fiches de salaire correspondantes ;
- toute question concernant la convention collective et la législation en vigueur.

Fixez un rendez-vous avec votre consultant spécialisé du LCGB INFO-CENTER :



Auswertung des Tachographen und Kontrolle der entsprechenden Lohnabrechnung

Der Tachograph zeichnet die gefahrene Geschwindigkeit, die Lenk- und Ruhezeiten sowie die Arbeits- und Bereitschaftszeiten auf.

Der Tachograph (mechanisch oder digital) ist obligatorisch für

- gewerblich genutzte Fahrzeuge über 3,5 Tonnen;
- Busse mit mehr als 9 Fahrgastplätzen (unabhängig vom Gewicht).

Der digitale Tachograph (mit integrierter Fahrerkarte) ist obligatorisch

- für seit dem 1. Mai 2006 neu zugelassene Fahrzeuge;
- bei Ersetzen eines defekten mechanischen Tachographen (sofern möglich).

Der digitale Tachograph erlaubt dem Fahrzeugbetreiber die Lenk- und Ruhezeiten zu erfassen und zu respektieren.

Er erlaubt aber auch IHNEN, als Berufskraftfahrer, zu sehen, ob Ihre Arbeitszeiten ordentlich bezahlt wurden! Sollten die Informationen, die auf Ihrer Fahrerkarte erfasst wurden, Ihnen nicht eindeutig oder sogar falsch erscheinen, hilft Ihnen der LCGB!

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern, die Berufskraftfahrer sind, Hilfe und Unterstützung:

- beim Auslesen und Auswertung der Daten der Fahrerkarte (Tachograph);
- bei der Kontrolle des entsprechenden Lohnzettels;
- bei Fragen zum Kollektivvertrag und der gültigen Gesetzgebung.

Vereinbaren Sie einen Termin bei Ihrem spezialisierten Berater des LCGB INFO-CENTERS:

Aloyse KAPWEILER

☎ +352 499424-325

✉ akapweiler@lrgb.lu

FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



Vincent JACQUET

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

Frontaliers français

Planification des activités

Le nouveau comité des frontaliers français s'est réuni le 14 décembre 2016 à Esch/Alzette. L'ordre du jour comprenait entre autres la préparation d'une réunion d'information sur la réforme fiscale dans le département Meurthe-et-Moselle. Un bilan positif a été tiré sur la première réunion d'information sur la réforme fiscale du 05 décembre 2016 à Thionville. Le programme et les sujets à traiter pour les mois à venir ont été définis.



Frontaliers belges

Assemblée générale de la Commission des Frontaliers Belges LRGB-CSC

En date du 25 janvier 2017, la Commission des Frontaliers Belges LRGB-CSC (CFB) a tenu sa 15^{ème} Assemblée Générale. Benoît MIGEAX, président, a passé en revue le travail réalisé par la CFB durant les 2 dernières années ainsi que des dossiers d'actualité. La CFB a notamment été très active dans le domaine de la mobilité transfrontière avec une multitude de démarches vis-à-vis des autorités belges et luxembourgeoises compétentes et avait, dans ce contexte, initié une table ronde en septembre 2016.

La CFB s'est également occupée de plusieurs dossiers importants liés à la fiscalité, dont les contrôles des frontaliers de l'Administration des Contributions Belges, les quotités exemptées pour enfant à charge ou encore les conséquences de la récente réforme fiscale pour les non-résidents. La réforme des

prestations familiales (ayant pris effet au 1^{er} août 2016) et celle des aides financières pour études supérieures ont en outre alimenté le travail de la CFB.

La Commission des Frontaliers Belges a également honoré et remercié des membres fidèles, qui ont soutenu leur organisation syndicale durant 20, 30, 40 ou encore 50 ans. C'est ainsi que la Commission des Frontaliers Belges a tenu tout particulièrement à féliciter et remercier Monsieur Guy NONWEILER pour son demi-siècle de soutien au LRGB. Danielle GILSON-KLEPPER (40 années d'affiliation), Edith MULLER-ADELS (20 années d'affiliation) et Raymond BARNICH (30 années d'affiliation) furent également honorés en tant que membres fondateurs de la Commission des Frontaliers Belges.



Réforme fiscale - Steuerreform

Informationsabend für Grenzgänger in Trier

Am 23. Februar 2017 informierten die Steuerexperten des LCGBs im ERA-ECC in Trier über die für 2017 und 2018 beschlossenen Änderungen der Besteuerung natürlicher Personen. Christophe KNEBELER, beigeordneter Generalsekretär des LCGBs und Sigg FARYS, LCGB-Steuerexperte,

gaben viele Erklärungen aber auch konkrete Empfehlungen an das interessierte Publikum. Im Anschluss fand eine Frage- und Antwortrunde statt. Die Teilnehmer erhielten zudem eine Informationsbroschüre, die auch online verfügbar ist.



Réunion d'information sur la réforme fiscale pour les frontaliers français

Le 07 février 2017, la commission des frontaliers français du LCGB avait organisé une soirée d'information sur les conséquences de la réforme fiscale au Luxembourg en 2017 et 2018. A cette occasion, Vincent JACQUET, secrétaire général adjoint du LCGB, a fourni des informations relatives aux changements introduits respectivement annoncés. Il a tout particulièrement développé les changements qui impacteront de façon négative la situation financière des salariés frontaliers. La « salle de la jeunesse » à Réhon a été bien remplie et les questions des participants étaient nombreuses et pertinentes.

Belgische Grenzgänger informiert

Am 20. Februar 2017 waren über 250 belgische Grenzgänger, in den Triangel Saal nach St. Vith gekommen, um über die Änderungen der Steuerreform im Jahr 2018 informiert zu werden. Sigg FARYS, LCGB-Steuerexperte, gab an diesem Abend klare und verständliche Erläuterungen sowie gezielte Beispiele bezüglich der Steuerreform und stand den Anwesenden für Fragen zur Verfügung. Jean-Paul BAUDOT, LCGB-Gewerkschaftssekretär, präsentierte abschließend die Dienstleistungen und Hilfestellung bezüglich der Steuererklärung als auch die unterstützenden Maßnahmen des LCGBs für den Steuerzahler.





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

La Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Campagne « Europe a besoin d'augmentations salariales »

Depuis la crise économique d'il y a quelques années, de nombreuses entreprises à travers l'Europe poursuivent une certaine politique d'austérité au niveau des salaires. La crise est pourtant passée et les entreprises voient leurs profits augmenter constamment. La Confédération Européenne des Syndicats revendique par conséquent et ceci à l'aide de sa campagne, d'également faire bénéficier les salariés par voie d'augmentations salariales.

Kampagne für höhere Löhne in Europa

Seit der Wirtschaftskrise vor einigen Jahren, setzen viele Unternehmen europaweit auf eine strikte Sparpolitik bezüglich der Löhne ihrer Arbeitnehmer. Die Krise ist jedoch vorbei, und zahlreiche Unternehmen verbuchen wieder Gewinne. Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert daher mit seiner Kampagne „Europe needs a pay rise“, dass die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg mittels höherer Löhnen teilhaben sollen!

Supportez la campagne via :
Unterstützen auch Sie die Kampagne:

www.payrise.eu





CETA

Feu vert du parlement UE

La plateforme luxembourgeoise Stop CETA et TTIP déplore profondément que le Parlement européen et la majorité des eurodéputés luxembourgeois se soient prononcés en faveur de l'accord de libre échange entre l'Europe et le Canada (CETA).

CETA ne constitue nullement la base idéale pour construire des traités commerciaux équitables, ni aujourd'hui ni dans le futur. Nous avons besoin d'une politique commerciale qui est au service de la communauté des citoyens et non d'une politique qui sert les seuls intérêts de multinationales comme c'est le cas avec CETA. Cet accord n'est pas de nature à générer la croissance, bien au contraire: CETA représente une menace pour les emplois existants, son adoption se fera aux dépens des acquis et intérêts sociaux et écologiques ainsi que de la démocratie. CETA garantit bien plus de droits aux multinationales qu'aux citoyen/nes, consommateurs et syndicats et apporte ainsi également de l'eau au moulin des mouvements populistes.

La plateforme luxembourgeoise Stop CETA et TTIP a par conséquent adressé un appel pressant aux membres du Parlement luxembourgeois et les invite à bloquer CETA, à s'engager pour une réforme du commerce et donc pour des dispositions commerciales équitables et respectueuses des acquis sociaux et écologiques dans les traités. Seuls ceux qui forment l'avenir du commerce dans le sens de la communauté et non dans l'intérêt d'entreprises individuelles, rencontreront l'acceptation des citoyen/nes, combattront les tendances protectionnistes et populistes et jetteront la base pour un futur commerce mondial équitable, digne de ce nom ! La résistance face à CETA est vivante et ininterrompue – et avec elle l'engagement pour un commerce international plus juste et plus équilibré !

Zustimmung des Europaparlamentes

Die luxemburgische Stop CETA und TTIP Plattform bedauert zutiefst die Zustimmung des Europaparlamentes und der Mehrheit der luxemburgische Europaparlamentarier zum CETA Freihandelsabkommen zwischen Europa und Kanada.

CETA ist kein guter Grundstein für gerechte Handelsabkommen und keine gute Basis für weitere Handelsabkommen. Wir brauchen eine Handelspolitik, die im Dienste der Menschen steht und nicht im Interesse internationaler Konzerne, wie dies bei CETA der Fall ist. CETA wird zudem kein Wachstum generieren, sondern Arbeitsplätze gefährden und dies auf Kosten sozialer, ökologischer und auch demokratischer Interessen. CETA sichert Konzernen weitaus mehr Rechte als BürgerInnen, VerbraucherInnen, Gewerkschaften und ist somit auch Wasser auf die Mühlen populistischer Tendenzen.

Die luxemburgische Stop CETA und TTIP Plattform ruft die luxemburgische Abgeordnetenkammer auf, CETA zu blockieren und sich für eine Neugestaltung des Handels und für gerechte, soziale sowie ökologische Bestimmungen in Handelsabkommen einzusetzen. Wir brauchen eine umfassende Neuausrichtung der internationalen Handelspolitik und entsprechend der Nachhaltigkeitsziele. Nur wer die Zukunft des Handels im Sinne der Allgemeinheit gestaltet, wird Akzeptanz bei den Menschen finden, protektionistischen und populistischen Tendenzen entgegenwirken und eine Basis für einen zukünftig gerechteren Welthandel setzen. Der Widerstand zu CETA ist ungebrochen – das Engagement für einen gerechteren Welthandel ebenso!

RETRAITÉS / RENTNER



Norry PEIFFER
Président LCGB-Retraités

LCGB-SESM Seniors

Assemblée générale

L'assemblée générale annuelle du LCGB-SESM Seniors a eu lieu le 15 mars 2017 à Roeser. Après une introduction par le président du LCGB-SESM Seniors, Norry PEIFFER, le secrétaire, Pierre BALTHASAR, a présenté le rapport d'activité. Le trésorier, Marcel DELTGEN, a par la suite dévoilé le bilan financier de 2016, qui relève une situation financière sereine et stable.

La situation au sein du secteur de la sidérurgie et de l'industrie fut également évoquée par le président du LCGB-SESM, Georges CONTER, avec notamment la situation actuelle d'ArcelorMittal et les perspectives du secteur de la sidérurgie en général. Dans son mot de clôture, le Président national du LCGB, Patrick DURY, est revenu sur l'actualité politique et les différentes réformes sociales lancées par le Gouvernement.

Generalversammlung

Am 15. März 2017 fand in Roeser die Jahreshauptversammlung der LCGB-SESM Senioren statt. Nach einer Einleitung durch den Präsidenten der LCGB-SESM Senioren, Norry PEIFFER, stellte Sekretär Pierre BALTHASAR den Aktivitätsbericht vor. Anschließend präsentierte Kassenwart Marcel DELTGEN die wirtschaftliche Bilanz 2016, die eine stabile und ausgeglichene finanzielle Situation bescheinigte.

LCGB-SESM Präsident Georges CONTER ging auf die Situation in der Industrie und Stahlindustrie ein, insbesondere auf die aktuelle Lage von ArcelorMittal und die Zukunftsperspektiven der Stahlindustrie im Allgemeinen. Abschließend kam Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, in seiner Rede auf aktuelle politische Themen und die verschiedenen Sozialreformen der Regierung zu sprechen.



LCGB-Retraités

Réunion de fin d'année

Le 15 décembre 2016, le LCGB-Retraités a passé en revue les activités de 2016, tout en préparant une série d'activités et de sujets à thématiser en 2017, dont notamment l'ajustement des pensions.

Le président national Patrick DURY a profité de l'occasion, afin de remercier le secrétaire sortant du comité, Lucien KLEES, pour son engagement comme membre du comité de la fédération depuis 2002 respectivement comme secrétaire du comité depuis 2008. Notre collègue Lucien restera toujours membre du comité qui lui a attribué en reconnaissance de son engagement le titre de secrétaire honorifique du LCGB-Retraités. La réunion s'est clôturée par un pot de fin d'année.



LCGB-Rentner

Jahresendtreffen

Am 15. Dezember 2016 ließ das LCGB-Rentnerkomitee die Aktivitäten des Jahres 2016 Revue passieren und bereitete bereits Aktivitäten und Diskussionsthemen für 2017 vor, wie zum Beispiel die Anpassung der Rente.

Nationalpräsident Patrick DURY nutzte die Gelegenheit, dem scheidenden Sekretär des Komitees, Lucien KLEES für sein Engagement als Mitglied des Fachverbandsvorstandes seit 2002 und als Sekretär des Vorstandes seit 2008 zu danken. Der Vorstand der LCGB-Rentner verlieh ihm als Anerkennung seines Engagements den Titel des Sekretärs ehrenhalber, so dass unser Kollege Lucien immer ein Mitglied des Vorstandes bleiben wird. Die Sitzung endete mit einem Umtrunk zum Jahresende.



Restez engagé !

Votre affiliation LCGB également après la vie professionnelle

Représentation des intérêts des personnes âgées vis-à-vis de la politique et les instances

Le LCGB lutte pour :

- le maintien de l'ajustement des pensions au niveau des salaires ;
- pour une société socialement équitable pour les retraités, leurs enfants et leurs petits-enfants.

Assistance gratuite :

- pour vos démarches administratives ;
- vos démarches lors du décès d'un proche ;
- pour vos questions liées à la déclaration d'impôts ;
- pour vos questions liées aux prestations sociales (i.e. service pensions) ;
- assistance juridique en vie privée ;
- pour vos questions sur le surendettement.

Bleiben Sie engagiert!

Auch nach dem Berufsleben Mitglied beim LCGB sein

Interessenvertretung der Senioren gegenüber der Politik und Behörden

Der LCGB setzt sich für Sie ein:

- für eine Rentenanpassung an Löhne und Gehälter;
- für eine sozial gerechte Gesellschaft für Rentner, ihre Kinder und Enkelkinder.

Kostenlose Unterstützung:

- bei administrativen Formalitäten;
- bei den Formalitäten bei einem Sterbefall in der Familie;
- bei Fragen rund um die Steuererklärung;
- bei Fragen zur Renten-, Krankenkassen-versicherung und anderen Sozialleistungen (z.B. Rentendienst);
- Rechtsbeistand im Privatleben;
- bei Fragen zu Verschuldung.



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

Digitalisierung: Lernen der Erreichbarkeit zu entfliehen

Längst sind Computer und Internet im Berufsalltag aber auch im privaten Leben nicht mehr wegzudenken. Neue Technologien sollen die Arbeit erleichtern, Mitarbeiter sind ständig über soziale Netzwerke verbunden und können flexibler und unabhängiger agieren. Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten und schafft neue Arbeitsplätze, auf der anderen Seite löst die Technik jedoch den Menschen in vielen Bereichen als Arbeitskraft ab und macht ihn zum Sklaven seiner eigenen Maschine. Körperlich anstrengende Arbeiten in Produktionen werden verschwinden derweil andere anspruchsvollere Arbeitsstellen, die Fachwissen erfordern, entstehen.

Doch die „24-Stunden Erreichbarkeit“ und „informativ auf dem Höhepunkt sein“ steht nicht zwangsweise für eine positive technische Entwicklung. Bei allen Vorteilen zeichnen sich eine ganze Reihe von Risiken ab: Menschliche Arbeit wird überflüssig und auch der zwischenmenschliche direkte Kontakt geht mehr und mehr verloren. Es hat sich sogar eine eigenständige Sprache durch

die Nutzung von Smartphones entwickelt, wobei direkte Gespräche mit einem Menschen immer seltener werden. Mit Erschrecken erlebe ich dies immer wieder, wenn Familien und Freunde zusammen an einem Tisch sitzen und das Handy für wichtiger als der Tischnachbar erachtet wird.

Das Internet hat sich zu einer allumfassenden Vermittlungsplattform entwickelt, sei es im Bereich der Informationen, des Konsums oder auch der zwischenmenschlichen Beziehungen.

Wir müssen lernen das Smartphone oder den Computer einfach mal auszuschalten.

24-Stunden am Tag erreichbar sein und das an 365 Tage im Jahr: Dies führt unausweichlich zu einem permanenten vielleicht sogar unbewussten Stressfaktor. Der ständige Griff zum Handy oder Tablet, ob beruflich oder privat, ist so allgegenwärtig und normal geworden, dass man bei bewusster Handhabung schon in ein Sucht- und Entzugsschema verfällt.

Die digitale Handhabung bedarf einer gewissen Achtsamkeit aber vor allem auch viel Eigenverantwortung beim Einzelnen.





LCGB Gemeng Suessem: 35. Schluechtfest

15. Januar 2017

Bei enger gudder Choucroute als Mëttegjesen hunn sech ronn 140 Leit afonnt, fir zesammen e flotten Nomëtteg ze verbréngen.

LCGB-Préizerdaul: Generalversammlung

15. Januar 2017

No der Begréissung vum Sektionspresident, dem Aktivitéits- a Keesebericht, huet den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL am Hennesbau zu Feelen ee Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehalen.



LCGB-Rëmeleng: Generalversammlung

27. Januar 2017

De Sektionspresident Romain HEINZ huet déi ronn 40 uwiesend Memberen an enger gemittlecher Atmosphär am Veräinshaus zu Rëmeleng begréisst.

LCGB-Wooltz: Generalversammlung

4. Februar 2017

Zum Ulass vun der järelecher Generalversammlung vun der LCGB-Sektioon Wooltz an der Auberge Michel Rodange, goufe verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft am LCGB géiéert.





10. Februar 2017 - Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Miersch



LCGB-Eischen: Generalversammlung

10. Februar 2017

D'Generalversammlung ass mat der Begréissung vum Sektionspresident Patrick DECKER opgemaach ginn an den Sektionssekretär Fernand GAASCH huet den Aktivitéitsbericht vum vergaangene Joer virgedroen. D'Sektionskässier, Sylvie LOMMEL-RIEFF, huet de Keesebericht virgedroen, den duerno vun de Keeserevisore guttgehescht gouf.



LCGB-Esch/Uelzecht: Generalversammlung

10. Februar 2017

De beiguerdnete LCGB-Generalsekretär, Paul DE ARAUJO, huet op Froe vun de Sektionsmembere geäntwert.

LCGB-Mierschent: Generalversammlung

11. Februar 2017

Eng ronn 40 Memberen hunn sech am Hôtel des Ardennes zu Houschent afont, woubäi 2 Membere fir hier laangjäreg Memberschaft geéiert goufen.





LCGB-Stausee: Generalversammlung

11. Februar 2017

Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet zu Bauschelt am Veräinssall aktuell gewerkschaftlech Themen ugeschwat. Ausserdem goufen d'Sektiounsmemberen fir hir trei Memberschaft am LCGB geëiert.

LCGB-Esch/Uelzecht: Schluechtfest

12. Februar 2017

Ronn 70 Léit konnten beim desjärege Schluechtfest vun der LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht ee flotten Nomëtteg bei guddem lessen an enger Tombola verbréngen.



LCGB-Differdingen: Generalversammlung

18. Februar 2017

Aus den vorgetragenen Berichten der LCGB-Sektion mit insgesamt 2.149 Mitglieder ging hervor, dass in dem arbeitsreichen Jahr die Aktivitäten nicht ausschließlich auf gewerkschaftlicher Ebene stattfanden. Die diesjährige Generalversammlung wurde mit dem Referat des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY und der Ehrung langjähriger Mitglieder, darunter auch Nico KINSCH, ehemaliger Vizepräsident des LCGBs und Präsident des LCGB-SESMs, abgeschlossen.





Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

Lors du festival des migrations du 04 au 05 mars 2017, le LCGB était présent avec un stand d'information et pouvait fournir des informations à de nombreux sympathisants.

Vom 04. bis zum 05. März 2017 war auch der LCGB beim „Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté“ vertreten.



29. ABRELL LCGB'S BAL



Entrée 5 €

AB 20.00 AUER
ZU REIMECH

bei der Schwämm
am gehätzten Zelt

**MAM KÄPT'N ÄNDÄ &
MATROUS K1000
FEAT. THE HÜETTES**

DJ Maji



• **LCGB**

Méi Informatiounen op www.lcgb.lu

24. Februar 2017 - Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Nidderaanwen



LCGB-Mondorf/Altwies: Generalversammlung

03. Mäerz 2017

D'Generalversammlung konnt 80 Membere begrëssen. Den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL huet déi uwiesend Memberen op d'I. Mee Feier vum LCGB invitéiert, déi dëst Joer zu Réimech stattfénnt.



Présentation de la réorganisation des circonscriptions du LCGB

La conférence de la circonscription Sud a eu lieu à Kayl en date du 09 mars 2017. Suivant le mot de bienvenue du Président national du LCGB, Patrick DURY, le président de la circonscription Sud du LCGB, Fernand SEYLER, a présenté la réorganisation des circonscriptions ainsi que le financement des sections locales du LCGB. En clôturant, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a présenté la fête du 1^{er} mai à Remich.

Umstrukturierung der LCGB-Bezirke vorgestellt

Am 09. März 2017 fand in Kayl eine Konferenz des LCGB-Südbezirks statt. Nach der Begrüßungsansprache des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY, stellte Fernand SEYLER, Präsident des LCGB-Südbezirks, die Umstrukturierung der Bezirke sowie die Finanzierung der Lokalsektionen vor. Abschließend präsentierte der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL die diesjährige 1. Mai Feier in Remich.



LCGB-Gemeng Suessem:

10. Mäerz 2017

Eng gutt 90 Léit waren uwiesend fir d'Generalversammlung, fir iwwert aktuell Situatioun an d'Aktiounen vun der Sektioon informéiert ze ginn.



LCGB-Museldall: Generalversammlung

10. Mäerz 2017

Ronn 70 Memberen waren op Lenneng an d'Schoul kommen fir d'Generalversammlung vun der LCGB-Sektioon Museldall kommen.

LCGB-Uelzecht/Syrdall: Generalversammlung

21. Mäerz 2017

Am Kader vun der Generalversammlung huet de Sektionspresident, Aloyse KOERNER d'Membere begréisst, an de Sekretär a Caissier, Claude PLACHUTA, huet den Aktivitéits a Keesebericht virgedroen



LCGB-Diddeleng: Generalversammlung

23. Mäerz 2017

No enger Begréissung, dem Aktivitéits- a Keesebericht goufe verschidde Membere fir hier laangjäreg Memberschaft am LCGB geéiert

LCGB-Beetebuerg: Informationsowend

24. Mäerz 2017

Den LCGB-Steierexpert, Siggis FARYS, huet am Veräinshaus zu Beetebuerg iwwert Steierklärung 2016 esou wéi d'Ännerungen vun der Steierreform fir 2017 an 2018 informéiert.





Assemblée Générale ordinaire

**lundi, le 22 mai 2017
à 11.30 heures**
au siège de la VITA
11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)



Aux membres de la caisse de
prévoyance mutuelle « VITA »

Luxembourg, le 23 mars 2017

Chère membre, Cher membre,

Par la présente, vous êtes cordialement invité(e) à participer à l'**Assemblée Générale ordinaire de la "VITA"** qui aura lieu

lundi, le 22 mai 2017 à 11.30 heures
au siège de la VITA - 11, rue du Commerce à Luxembourg
(salle Wagner – 1^{er} étage)

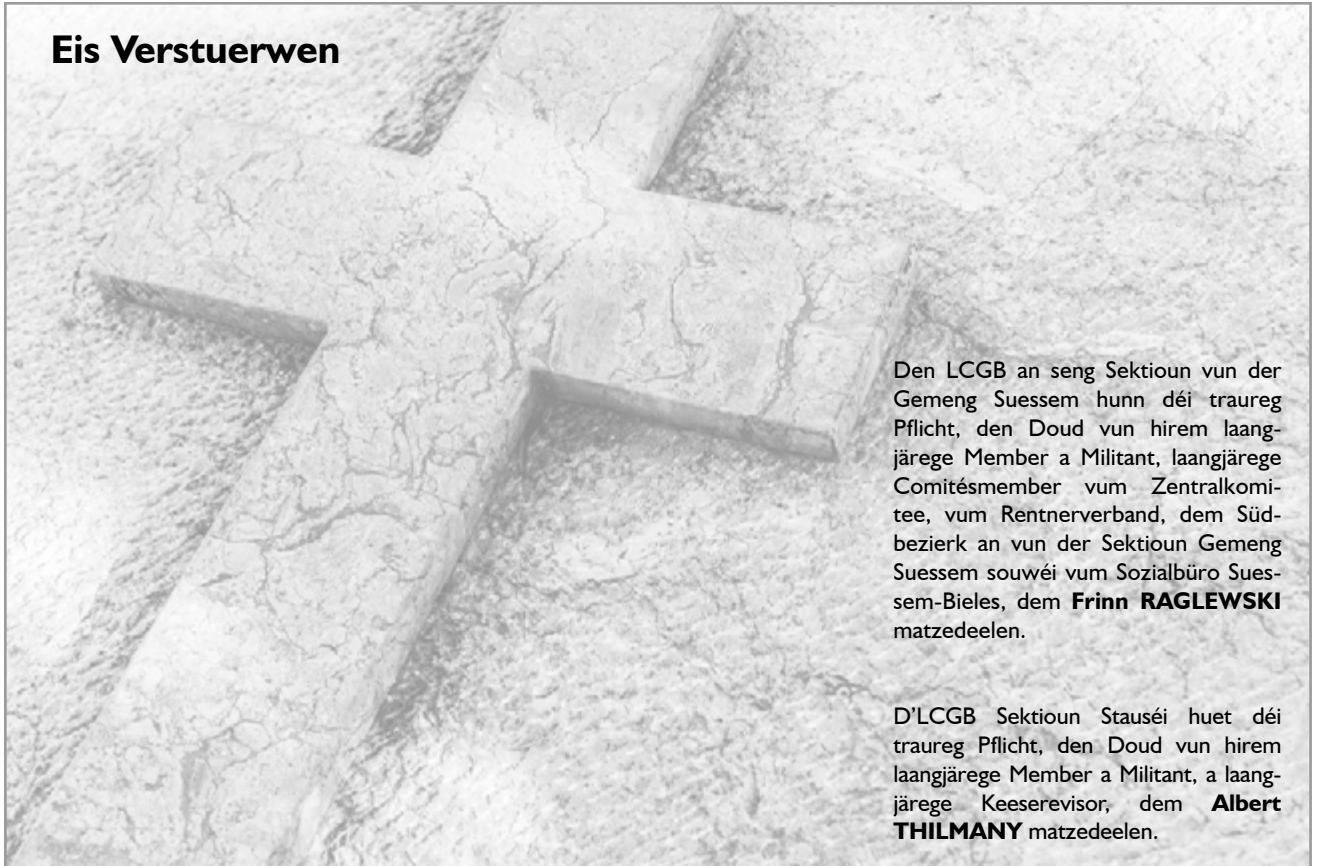
ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Rapport de la dernière assemblée générale
3. Présentation des comptes annuels
4. Rapport du comité de surveillance
5. Approbation des comptes annuels
6. Affectation du résultat & décharges
7. Divers

Pour le conseil d'administration

Georges PIERRET
Président

Eis Verstuerwen



Den LCGB an seng Sektoun vun der Gemeng Suessem hunn déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjäregem Member a Militant, laangjäregem Comitésmember vum Zentralkomitee, vum Rentnerverband, dem Südbezirk an vun der Sektoun Gemeng Suessem souwéi vum Sozialbüro Suessem-Bieles, dem **Frinn RAGLEWSKI** matzedeelen.

D'LCGB Sektoun Stauséi huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laangjäregem Member a Militant, a laangjäregem Keeserevisor, dem **Albert THILMANY** matzedeelen.



LACAFFE & SCHMITZ

Agence Principale d'Assurances



Einfach fir lech do

15, place de l'Europe - L-4112 Esch-sur-Alzette

Tél.: 57 23 11 - 3924@foyer.lu

AGENDA 2017



25.04.2017 - 18:00	Assemblée Générale du LCGB-SESF	Centrale du LCGB
06.05.2017 - 20:00	Bingoowend vun der Sektioon Stausee	Veräinshaus Harel
06.05.2017 - 21:00	Let's Dance vun der Sektioon Préizerdaul	Centre Culturel Préizerdaul
13.05.2017 - 14.05.2017	Ausfluch vun der Sektioon Bertrange/ Strassen/Mamer	« La Petite-Pierre » & Kirrwiller
15.05.2017 - 18:45	LCGB Oktavmass	Kathedral, Lëtzebuerg
25.06.2017	Familjefest vun der Entente Norden	Hennesbau zu Feelen
08.07.2017 - 19:00	Lëtzebuenger Owend vun der Sektioon Gemeng Suessem	Schoul 2000 zu Zolwer
16.09.2017	Ausfluch vun der Sektioon Eischen	Mons
17.09.2017 - 11:00	36. Quetschefest vun der Sektioon Gemeng Suessem	Hall Polyvalent zu Suessem





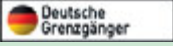

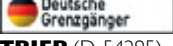

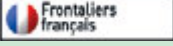

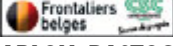






I. Mee
2017
zu Réimech

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 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 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 14h00 – 17h00	08h30 – 12h00 13h00 – 17h00	
	 MERZIG (D-66663) Saarbrücker Allee, 23 ☎ +49 (0) 68 61 93 81-778		08h30 – 12h00 13h00 – 16h00			
	 TRIER (D-54295) Schönbornstrasse, 1 ☎ +49 (0) 651 46 08 76 41 Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42			08h30 – 12h00 13h00 – 16h00		
	 THONVILLE (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 33 E-mail: uschroeder@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	



1. MEE FEST VUM LCGB

Zu Réimech
bei der Schwëmm
ab 10 Auer



DEEN GANZEN DAG ANIMATION
FIR GROUSS A KLENG

GRATIS ENTREE + GRATIS PARKING/NAVETTEN

Méi Informatiounen op www.lcgb.lu