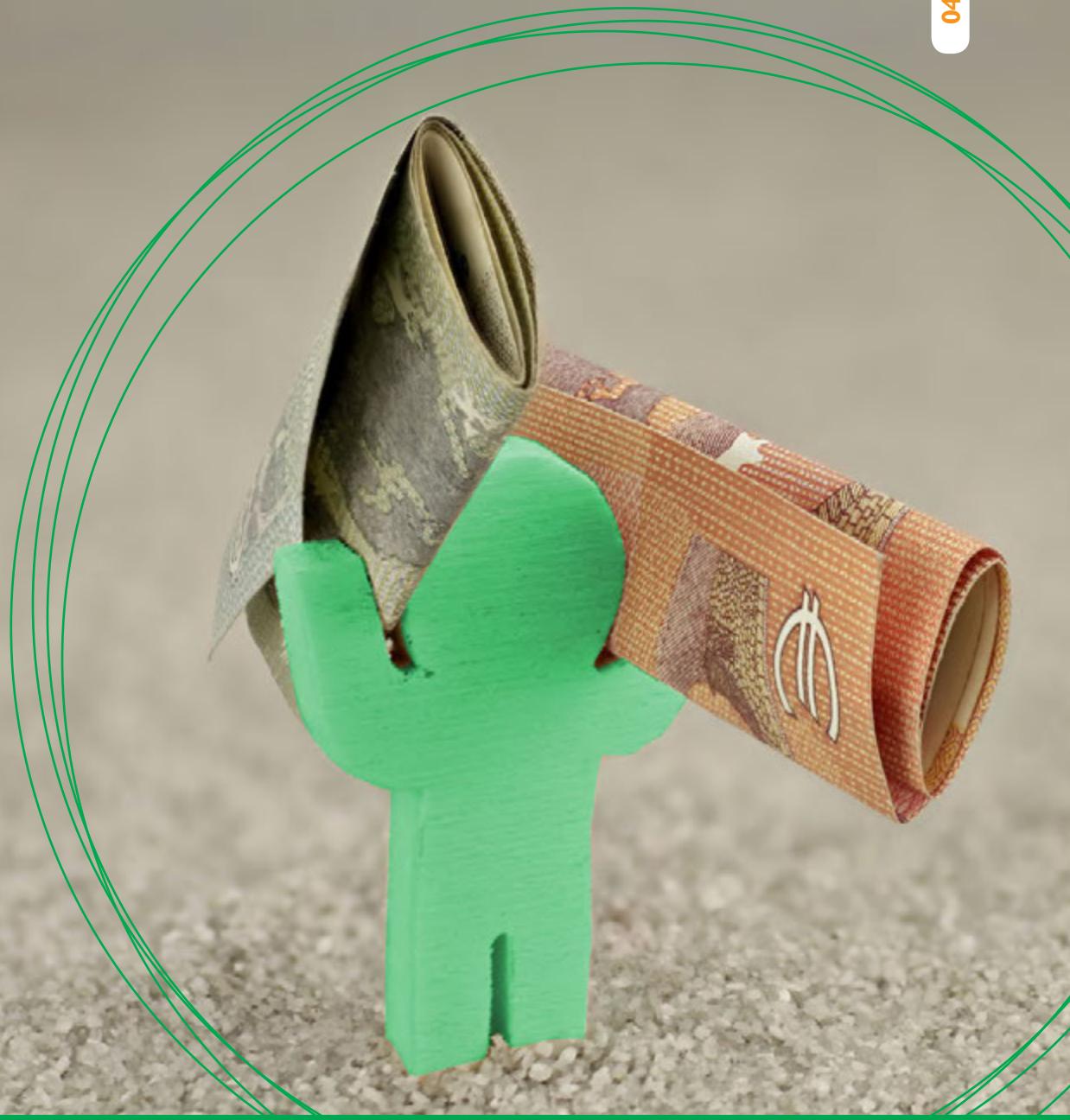


SOZIALE FORTSCHRËTT

04 / 2017



Resolutioun
fir méi sozial
Gerechtegheet

SOMMAIRE / INHALT

N°4/2017

3 Editorial

6 Actualités / Aktualität

Coins des entreprises / Aus den Betrieben

- 20 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
- 22 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
- 24 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
- 27 Finances / Finanzwesen**
- 30 LCGB-SEA**
- 31 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
- 33 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
- 37 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**

40 INFO-CENTER

- 42 Retraités / Rentner**
- 44 Frontaliers / Grenzgänger**
- 46 International / Internationales**
- 48 D'Liewen am LCGB**

SOZIALE FORTSCHRÖTT

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 ?

Avez-vous
notre service
gestion membres !

**Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?**

Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!

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

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

EDITORIAL

Haut ass muer – Aujourd’hui c'est demain.

A l'occasion d'un congrès syndical en date du 14 octobre 2017, 200 délégués du LCGB ont adopté le programme d'action et une résolution en vue de la préparation des élections sociales de 2019.

En tout premier lieu, la résolution adoptée dénonce le fossé se creusant entre la fonction publique et le secteur privé. Que ce soit au niveau du risque de la maladie ou du chômage, les salariés du secteur privé sont cruellement laissés en défaut par la politique gouvernementale actuelle.

Pour le LCGB, il est inacceptable et inconcevable que le secteur générant la richesse économique du Grand-Duché reste tributaire de décisions arbitraires, qui mettent en péril l'existence de ces salariés face aux risques essentiels de leurs parcours professionnels.

Le LCGB dénonce aujourd'hui les procédures incohérentes et inhumaines en cas d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle (reclassement). Nous réfutons le principe de la guillotine des 52 semaines de maladie. Finalement, nous refusons toute dégradation supplémentaire des congés extraordinaires sous le couvert d'un accord inexistant entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le LCGB revendique l'application stricte du principe de l'égalité de traitement afin de garantir une cohésion sociale indispensable au développement durable de notre économie. Notre cohésion sociale ne peut pas se limiter aux frontières géographiques du Luxembourg mais doit prendre en compte les besoins et aspirations essentiels des 180.000 frontaliers, qui croisent chaque jour nos frontières pour contribuer ensemble avec les résidents au développement économique de notre pays.

L'inégalité de traitement des contribuables mariés résidents et non-résidents à partir du 1^{er} janvier 2018 est un exemple flagrant d'une politique erronée, qui semble avoir perdu sa « boussole sociale »

Cette politique nuit non seulement à l'image de notre pays mais également au développement économique indispensable pour maintenir notre système d'assurance sociale,

c.à.d. le régime des pensions, les prestations de la CNS et d'une façon générale, le train de vie auquel nous semblons aujourd'hui accoutumés.

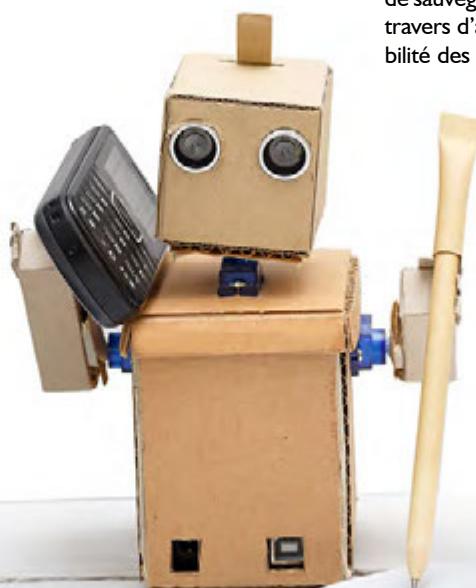
Si le Luxembourg perd en attractivité pour attirer la main d'œuvre de la région limitrophe, une croissance économique telle que nous la vivons actuellement deviendra impossible.

La deuxième partie du conseil syndical fut dévouée aux engagements du LCGB quant à la digitalisation. Pour faire face aux multiples défis liés aux évolutions technologiques et pour renforcer les droits des salariés dans un monde du travail en pleine mutation, il est indispensable de définir une politique sociale répondant aux besoins des salariés et aux enjeux qui nous attendent.

Le LCGB s'engage à tout mettre en œuvre pour adapter le droit du travail aux nouvelles technologies et clarifier les responsabilités et obligations de l'employeur dans ce cadre. Nous devons lutter contre les faux-indépendants, qui plongent les salariés dans des sous-statuts et nous devons réfléchir au développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale.

Il est indispensable de protéger la vie privée des salariés, que ce soit au niveau de la surveillance dans ou en dehors des heures de travail, au niveau de l'utilisation des données personnelles ou l'instauration d'un droit à la déconnexion.

La digitalisation devra permettre une meilleure adaptation du temps de travail aux



Patrick DURY

Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

besoins et aspirations des salariés. Elle devra créer une plus grande flexibilité dans l'intérêt du salarié grâce à l'accès au travail à temps partiel, au télétravail, à la mise en place d'horaires mobiles et à la création de nouveaux modèles de réduction du temps de travail, dont notamment les comptes épargne-temps.

Le LCGB revendique un aménagement humain du travail, que ce soit par le biais de la protection de la sécurité et de la santé des salariés par la prévention d'accidents, l'aménagement ergonomique des lieux de travail ou la mise en place d'un cadre légal de lutte contre le harcèlement moral et de protection contre les risques psycho-sociaux.

Le LCGB s'engage à tout mettre en œuvre pour le renforcement des protections contre le licenciement, pour le renforcement des droits des salariés en cas de licenciement collectif ou en cas de faillite de l'entreprise et finalement pour l'introduction de mesures de sauvegarde des existences notamment au travers d'actions visant à garantir l'employabilité des salariés, pour mettre en place des structures de gestion des sureffectifs, pour prévoir de meilleures conditions d'indemnisation en cas de chômage ou de bénéfice de l'aide au réemploi, pour mieux protéger les salariés en reclassement professionnel ou encore pour renforcer l'économie sociale et solidaire.

Face à ces nombreux défis, le LCGB a donc défini une politique claire et s'engage, au travers du conseil syndical du 14 octobre 2017, à mener son action sans relâche et dans le strict intérêt des salariés du secteur privé.

EDITORIAL

Haut ass muer – Heute ist morgen.

Anlässlich unseres Gewerkschaftsrats am 14. Oktober 2017 nahmen über 200 LCGB-Delegierte das Aktionsprogramm und eine Resolution zur Vorbereitung der kommenden Sozialwahlen im März 2019 an.

Die Resolution prangert insbesondere die immer tiefer werdende Kluft zwischen dem Privatsektor und dem Öffentlichen Dienst an. Sei es beim Krankheitsrisiko oder der Arbeitslosigkeit - die privatwirtschaftlichen Arbeitnehmer werden durch die aktuelle Regierungspolitik unbarmherzig benachteiligt.

Der LCGB hält es für unbegreiflich und unannehmbar, dass der Sektor, der den Wohlstand des Großherzogtums erwirtschaftet, von willkürlichen Entscheidungen abhängt, die die Existenz dieser Angestellten hinsichtlich der wesentlichen Risiken ihrer beruflichen Laufbahn gefährdet.

Der LCGB prangert die heutigen inkohärenten und unmenschlichen Verfahrensweisen bei Berufsunfähigkeit und der beruflichen Wiedereingliederung („Reclassement“) an. Wir lehnen den sozialen Abstieg durch die 52-Wochen-Krankheitsregel ab. Letztendlich lehnen wir auch die weitere Verschlechterung des Sonderurlaubs unter dem Deckmantel eines nicht existierenden Abkommens zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ab.

Der LCGB fordert die konsequente Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, um den sozialen Zusammenhalt, der unabdingbar für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum ist, zu gewährleisten.

Unser sozialer Zusammenhalt darf nicht an den geografischen Grenzen Luxemburgs enden, sondern muss auch die Grundbedürfnisse und Anliegen der 180.000 Pendler berücksichtigen, die jeden Tag über unsere Grenzen kommen, um gemeinsam mit den hier Wohnhaften an der wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes beizutragen.

Die ab dem 1. Januar 2018 gültige Ungleichbehandlung der verheirateten steuerpflichtigen Grenzgänger gegenüber den hier ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen, ist ein eklatantes Beispiel für eine fehlgeleitete Politik, die anscheinend ihren „sozialen Kompass“ verloren hat

Diese Politik schadet nicht nur dem Ansehen unseres Landes, sondern auch dem Wirtschaftswachstum, das unentbehrlich für die Wahrung unseres Sozialsystems ist, d.h. des Rentensystems und der Krankenkassenleistungen, sowie im Allgemeinen für die Fortsetzung unseres gewohnten Lebensstils.

Wenn Luxemburg an Attraktivität für qualifizierte Arbeitskräfte aus der Grenzregion verliert, wird ein weiterer Wirtschaftsaufschwung, wie wir ihn derzeit erleben, unmöglich.

Weiterhin widmete sich der Gewerkschaftsrat den Aufgaben und der Rolle des LCGBs in der digitalisierten Arbeitswelt. Um den zahlreichen Herausforderungen des technologischen Wandels zu begegnen und um die Rechte der Arbeitnehmer in der sich ständig wandelnden Arbeitswelt zu stärken, muss eine Sozialpolitik verfolgt werden, die den Bedürfnissen der Angestellten und den Herausforderungen, die sie erwarten, gerecht wird.

Der LCGB setzt sich für die Anpassung des Arbeitsrechts an die neuen Technologien und für die Konkretisierung der Verantwortungen und Pflichten des Arbeitgebers ein. Wir müssen gegen Scheinselbstständigkeiten vorgehen, die die Arbeitnehmer in ein nicht definiertes Statut versetzen, und wir müssen über neue Formen der Finanzierung der Sozialversicherung nachdenken.

Wir müssen das Privateben der Angestellten schützen, sei es hinsichtlich der Überwachung innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit, der Nutzung privater Daten oder durch das Recht auf digitales Abschalten.

Die Digitalisierung muss eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse und Anforderungen der Arbeitnehmer zur Folge haben. Sie muss eine größere Flexibilität im Interesse des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, Telearbeit sowie von gleitenden Arbeitszeiten und die Schaffung von neuen Modellen zur Arbeitszeitverkürzung, insbesondere von Zeitsparkonten, schaffen.

Der LCGB fordert eine humane Gestaltung der Arbeit, sei es durch den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durch Unfallvermeidung, die Anpassung der Arbeitsplätze, die Einführung eines rechtlichen Rahmens gegen Mobbing und durch den Schutz vor psychosozialen Risiken.



Patrick DURY

Nationalpräsident des LCGBs
pdury@lcgb.lu

Der LCGB setzt sich für die Stärkung des Kündigungsschutzes ein, für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte bei Massenentlassungen oder Unternehmensinsolvenz sowie für die Existenzsicherung durch Maßnahmen zur Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit, die Schaffung von Strukturen zur Verwaltung eines Personalüberhangs, bessere Arbeitslosenunterstützung oder die Nutzung der Wiedereingliederungshilfe, durch einen besseren Schutz von Angestellten in der beruflichen Wiedereingliederung und die Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft.

Angesichts dieser zahlreichen Herausforderungen hat der LCGB eine klare Politik festgelegt und setzt sich mittels des Gewerkschaftsrates vom 14. Oktober 2017 dafür ein, seine Tätigkeiten stetig weiterzuführen und dies im Interesse der Arbeitnehmer des Privatsektors.

SOZIALWAHLEN 2019



**Werden Sie
LCGB-Kandidat!**



**Setzen Sie sich
angesichts der
Digitalisierung für
die Rechte aller
Arbeitnehmer ein**



Réforme = tir raté

Congés pour raisons familiales et congés pour raisons extraordinaires

Le LCGB déplore que le projet de loi 7060 modifiant le congé pour raisons familiales et extraordinaires créera une inégalité de traitement entre mariage et partenariat, entre secteur privé et public et ceci tout en déniant les familles monoparentales une meilleure flexibilité en cas d'un enfant malade.

Seul l'amélioration du congé pour les pères de 2 à 5 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant a dès le début été saluée par les partenaires sociaux.

Le LCGB rejette la diminution des jours de congé :

- pour mariage de 6 à 3 jours
- pour conclusion d'un partenariat de 6 à 1 jour
- pour les parents en cas de mariage d'un enfant (de 2 à 1 jour) ou d'un partenariat (de 2 à 0 jours)

Suite à la proposition de directive européenne sur le congé de paternité, le LCGB prend note que le Gouvernement s'est entre-temps arrangé dans les coulisses avec les représentants patronaux quant à une augmentation de ces jours de congé de 2 à 10 jours. Le LCGB rappelle que la discussion initiale a été menée au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi et que ces discussions auraient par conséquent dû avoir lieu dans le cadre de cette institution tripartite.

Hormis cette application très spéciale du dialogue social par le gouvernement, le LCGB s'oppose de manière catégorique aux affirmations publiques du Ministre du Travail concernant l'existence d'un accord entre partenaires sociaux visant une augmentation du congé de paternité en échange d'une réduction des jours de congés extraordinaires pour mariage ou PACS respectivement d'une limitation du droit aux congés pour déménagement à des intervalles de 3 ans.

Un tel accord n'a jamais existé. D'ailleurs, le LCGB a manifesté son opposition à ces réductions de congés pour le seul secteur privé à maintes reprises. Cette réforme vise surtout à introduire une inégalité de traitement flagrante par rapport aux fonctionnaires d'Etat et fonctionnaires communaux, ce qui est inadmissible pour le LCGB.

Le LCGB demande par conséquence de rectifier d'urgence ce tir raté du gouvernement afin d'éviter toute inégalité de traitement supplémentaire des salariés du secteur privé.

Reform = Fehlschuss

Urlaub aus familiären Gründen und Sonderurlaub

Der LCGB bedauert, dass der Gesetzentwurf 7060 zur Änderung des Urlaubs aus familiären und außerordentlichen Gründen eine Ungleichbehandlung zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft und zwischen Privat- und öffentlichem Sektor schafft und mehr Flexibilität im Krankheitsfall von Kindern für Alleinerziehende verweigert.

Lediglich die Erhöhung der Urlaubstage für Väter bei der Geburt oder Adoption eines Kindes (von 2 auf 5 Tage) wurde von Beginn an von den Sozialpartnern begrüßt.

Der LCGB lehnt jede Senkung der Urlaubstage ab:

- bei Heirat von 6 auf 3 Tage
- bei Schließung einer Partnerschaft von 6 auf 1 Tag
- für Eltern bei Heirat (2 auf 1 Tag) oder Schließung einer Partnerschaft (2 auf 0 Tage) des Kindes

Infolge der kürzlich vorgeschlagenen EU-Direktive zum Vaterschaftsurlaub, nimmt der LCGB zur Kenntnis, dass die Regierung sich hinter den Kulissen mit den Arbeitgebervertretern auf eine Erhöhung von 2 auf 10 Tage geeinigt hat. Der LCGB erinnert daran, dass die ursprünglichen Gespräche im ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung geführt wurden und dass diese deshalb im Rahmen dieser tripartiten Einrichtung stattfinden müssen.

Abgesehen von dieser außergewöhnlichen Umsetzung des Sozialdialogs, weist der LCGB die öffentliche Behauptung des Arbeitsministers zurück, dass ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern existiert, das die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs im Austausch gegen die Reduzierung des Sonderurlaubs bei Heirat oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft beziehungsweise der Einschränkung des Urlaubsrechts bei Umzug auf ein Intervall von 3 Jahren vorsieht.

Ein solches Abkommen hat niemals bestanden. Darüber hinaus, spricht sich der LCGB gegen diese alleinig für den Privatsektor geltenden Kürzungen und Beschränkungen aus. Diese Reform sieht eine flagrante Ungleichbehandlung zu den Staats- und Gemeindebeamten vor und dies ist für den LCGB untragbar.

Der LCGB fordert deshalb dringend diesen Fehlschuss der Regierung zu korrigieren und so jegliche weitere Ungleichbehandlung der Angestellten im Privatsektor zu verhindern.

Soins palliatifs

Soins à domicile à réorganiser

En juillet 2017 a eu lieu une entrevue entre le LCGB, Dr. Bernard THILL, médecin en soins palliatifs et des représentants du Cercle des Généralistes ainsi que la Ministre de la Santé, Lydia MUTSCH et le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, au sujet de l'organisation des soins palliatifs à domicile.

Le LCGB a tenu à souligner que les décisions politiques prises doivent permettre d'aborder la question de l'organisation de l'offre existante afin de clarifier les rôles des différents acteurs.

Les Ministres ont proposé de se concerter avec les établissements hospitaliers et les réseaux d'aides et de soins ainsi que de déterminer avec le Directeur de la Santé l'opportunité de créer dans le cadre de la plateforme fin de vie un groupe de travail technique spécifique. Le LCGB est fortement convaincu qu'une telle démarche permettra de garantir une meilleure offre de soins palliatifs à domicile et d'augmenter la qualité des soins dispensés dans l'intérêt des patients sans générer d'importants coûts financiers supplémentaires.

Palliativpflege

Die Versorgung zuhause

Anfang Juli 2017 fand eine Unterredung zwischen dem LCGB, Dr. Bernard THILL, Palliativmediziner, mehreren Vertretern der Allgemeinmediziner-Vereinigung sowie den Ministern Lydia MUTSCH (Gesundheit) und Romain SCHNEIDER (soziale Sicherheit) bezüglich der häuslichen Palliativpflege statt.

Der LCGB unterstrich, dass die politischen Entscheidungen es ermöglichen müssen, die wichtigsten Fragen zur Organisation der Pflege sowie den Aufgaben der verschiedenen Akteure zu klären.

Die Minister schlugen vor, sich mit den Krankenhäusern und Pflegediensten auszutauschen und dann gemeinsam mit dem Direktor für Gesundheit und unter der Schirmherrschaft der Plattform der aktiven Sterbegleitung eine neue technische Arbeitsgruppe zu schaffen. Der LCGB ist davon überzeugt, dass eine solche Vorgehensweise einerseits erlaubt, bessere Palliativpflegedienste zuhause anzubieten als auch die Qualität der Pflege insgesamt im Sinne der Patienten zu verbessern.



Réformes au détriment des citoyens

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 06 juillet 2017, Christophe KNEBELER, Secrétaire général adjoint du LCGB, a soulevé la position du syndicat quant à diverses réformes actuellement en cours. Il a fortement déploré que la politique sociale menée par le gouvernement au niveau des congés extraordinaire, de la procédure de reclassement externe et la limite des 52 semaines de maladie représente une discrimination supplémentaire des salariés du secteur privé par rapport à la fonction publique.

Il a au-delà soulevé que la réforme de l'assurance dépendance ne donne aucune garantie ni pour le maintien de la qualité des soins ni pour la sauvegarde de tous les emplois actuels dans le secteur d'aides et de soins. La réforme des congés pour raisons familiales dénie de son côté la flexibilité souhaitée aux familles et ceci surtout au niveau des familles monoparentales.



Reformen bringen Nachteile

Anlässlich einer Pressekonferenz am 06. Juli 2017 hat der beigeordnete LCGB-Generalsekretär Christophe KNEBELER die Position der Gewerkschaft gegenüber den laufenden Reformen hervorgehoben. Er beklagte hierbei, dass die Sozialpolitik der Regierung bezüglich des Sonderurlaubs, der beruflichen Wiedereingliederung und der 52 Wochen Krankheitsproblematik eine zusätzliche Diskriminierung der Arbeitnehmer des Privatsektors gegenüber dem öffentlichen Dienst darstellen.

Er hob darüber hinaus hervor, dass die Reform der Pflegeversicherung weder eine Garantie für das Aufrechterhalten der Qualität der Pflegedienste noch für den Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze im Pflegesektor sei. Die Reform der Urlaubstage aus familiären Gründen seinerseits verweigere die gewünschte Flexibilität für Familien und dies insbesondere in Bezug auf Alleinerziehende.





Le 13 juillet 2017, le LCGB a rencontré le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT et le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter de nombreux problèmes qui se posent actuellement au niveau du reclassement professionnel. A travers plusieurs exemples concrets, le LCGB a démontré que les procédures de reclassement deviennent chaque jour de moins en moins cohérentes et dans certains cas de plus en plus inhumaines.

Un problème récurrent se pose p.ex. au niveau des salariés disposant de plusieurs contrats de travail, comme la décision d'octroi d'un reclassement est uniquement prise sur la relation de travail dans le cadre de laquelle la commission a été saisie. L'application sur les autres employeurs étant tout simplement refusée, il en résulte que le salarié reclassé subit une perte substantielle de revenu.

Au niveau de la procédure de reclassement interne, une série d'adaptations est nécessaire afin d'éviter d'autres situations de pertes de salaires. Ainsi p.ex. le salarié doit, au début du reclassement interne, attendre entre 3 et 4 mois avant qu'il ne bénéficie du premier paiement de son indemnité compensatoire.

Pour le LCGB, le reclassement externe ne peut, dans sa forme actuelle, plus être remédié et doit être remplacé par une toute nouvelle procédure pour éviter que les salariés malades soient poussés au chômage ou éjectés du système de sécurité sociale. Si l'on sait que beaucoup des personnes concernées étaient reclassées pendant au moins 5 années, la recherche d'un emploi s'avère très compliquée et risque de déboucher sur une chute au RMG après un an.

La seule suite concrète proposée par le Gouvernement est celle d'une nouvelle discussion d'une base légale du mi-temps thérapeutique afin de permettre une transition plus souple entre une période d'inaptitude de travail et la réinsertion sur le marché du travail. Une révision des procédures et une adaptation afférente du cadre légal semble peu intéresser nos décideurs politiques.

Pour le LCGB, ce manque de courage politique pour trouver des solutions réelles impose aux salariés du secteur privé des problèmes existentiels non-nécessaires. Malgré de nombreuses preuves à l'appui fournies par le LCGB, les problèmes réels du terrain sont ignorés par le Gouvernement et le fossé social qui sépare le secteur privé de la fonction publique se creuse davantage.

Am 13. Juli 2017 traf der LCGB den Arbeitsminister, Nicolas SCHMIT und den Minister für soziale Sicherheit, Romain SCHNEIDER, zu einer Unterredung über die zahlreichen Schwierigkeiten, mit denen es bei der beruflichen Wiedereingliederung zu kämpfen gilt. Anhand mehrerer konkreter Beispiele zeigte der LCGB auf, dass die Eingliederungsverfahren zunehmend inkohärenter und in bestimmten Fällen sogar immer unmenschlicher werden.

Ein wiederholt auftretendes Problem gibt es bei den Arbeitnehmern mit mehreren Arbeitsverträgen. Die Entscheidung zu einer Wiedereingliederung wird nur hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses, mit dem der Ausschuss befasst wurde, getroffen. Die Anwendung auf die anderen Arbeitgeber wird abgelehnt. Folglich büßt der wiedereingliederte Arbeitnehmer einen erheblichen Teil seines Einkommens ein.

Im Rahmen des betriebsinternen Wiedereingliederungsverfahrens sind eine Reihe von Anpassungen nötig, um weitere Einkommensverluste zu vermeiden. So muss der Arbeitnehmer beispielsweise zu Beginn der betriebsinternen Wiedereingliederung zwischen 3 und 4 Monaten warten, bevor er seine I. Ausgleichsentschädigung erhält.

Für den LCGB kann die aktuelle externe Wiedereingliederung nicht mehr verbessert werden, sie muss durch ein neues Verfahren ersetzt werden, damit die kranken Arbeitnehmer nicht in die Arbeitslosigkeit rutschen. Da zahlreiche betroffene Arbeitnehmer während mindestens 5 Jahren wiedereingliedert bleiben, erweist die Arbeitsplatzsuche sich als sehr kompliziert, so dass der Arbeitnehmer riskiert, nach einem Jahr den RMG zu erhalten.

Die einzige konkret vorgeschlagene Maßnahme der Regierung ist eine erneute gesetzliche Debatte der therapeutischen Teilzeit, damit ein sanfterer Übergang zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der Wiedereingliederung ermöglicht wird. Eine Prüfung der Verfahren und Anpassung des gesetzlichen Rahmens scheint unsere politischen Entscheidungsträger kaum zu interessieren.

Für den LCGB bringt dieser fehlende politische Mut den Arbeitnehmern des Privatsektors unnötige Existenzschwierigkeiten. Trotz der zahlreichen vom LCGB hervorgebrachten Beispiele, werden die wirklichen Probleme von der Regierung einfach totgeschwiegen. Der Graben zwischen dem privaten Sektor und dem öffentlichen Dienst wird dabei immer tiefer.



STOP !

A la discrimination du secteur privé

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 19 septembre 2017, le LCGB a revendiqué un arrêt immédiat de la politique gouvernementale, qui :

- définit les dossiers sociaux et familiaux en fonction d'un pilotage par objectifs financiers;
- se caractérise par une absence d'un concept global dans tous les domaines (famille, social, maladie, chômage);
- creuse les inégalités de traitement existantes entre secteur privé et secteur public;
- crée de nouvelles inégalités de traitement et discriminations au détriment des salariés du secteur privé en général et des frontaliers en particulier;
- abandonne les salariés malades dans des procédures administratives inhumaines jusqu'au point à mettre en péril la sauvegarde de leur existence.

STOPP!

Zur Diskriminierung des Privatsektors

Im Rahmen einer Pressekonferenz am 19. September 2017, forderte der LCGB den sofortigen Stopp der Regierungspolitik, die:

- soziale- und familienrelevante Themen lediglich nach finanziellen Gesichtspunkten behandelt;
- sich durch das Fehlen eines Gesamtkonzepts in allen Bereichen (Familie, Soziales, Gesundheit, Arbeitslosigkeit) auszeichnet;
- die bestehende ungleiche Behandlung zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor vertieft;
- eine neue Ungleichbehandlung und Diskriminierung der Angestellten im Privatsektor im Allgemeinen und von Grenzgängern im Speziellen schafft;
- krank geschriebene Angestellte mit unmenschlichen Verwaltungsprozeduren alleine lässt bis hin, dass deren Existenz auf dem Spiel steht.

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

Laden Sie die Sonderausgabe herunter:
www.lcgb.lu





LCGB renforce son comité exécutif

Anne VAN HEMELRIJCK élue nouvelle Vice-présidente

Anne VAN HEMELRIJCK, âgée de 34 ans et déléguée du LCGB pour l'entreprise Rotarex depuis 2013, fut nommée Vice-présidente du LCGB et présidente du LCGB-Femmes en date du 25 septembre 2017 par le comité centrale de l'organisation syndicale.

Anne a fait connaissance avec le LCGB quand elle était à la recherche de renseignements quant à ses droits et obligations en tant qu'employée. Elle fut tout de suite inspirée à s'engager pour le travail syndical. A l'occasion des élections sociales en entreprises de 2013, elle a postulé comme candidate sur la liste du LCGB et a en effet été élue Vice-présidente de la délégation du personnel de Rotarex. Son développement professionnel constant (du secrétariat, au service client et à la gestion des stocks de matériaux) a facilité un contact permanent et facile avec les différents départements et salariés.

A travers des formations du LCGB, Anne a évolué afin d'optimiser l'accomplissement de ses tâches de déléguée. Disposant d'un esprit ouvert, moderne et engagé, Anne était prête à assumer plus de responsabilités au sein du syndicat et s'est rapidement qualifiée pour un poste au sein du comité fédéral du LCGB-Indusid en charge des secteurs de l'industrie et de la sidérurgie.

Soziale Fortschreitt: Pourquoi est-ce que chaque salarié devrait adhérer à une organisation syndicale?

Anne VAN HEMELRIJCK: Je me suis moi-même syndiquée beaucoup trop tard. Aujourd'hui, je ne peux que conseiller à chacun de devenir membre du LCGB avant que des problèmes ou des questions se posent. En tant que syndicat, le LCGB n'offre pas seulement de l'aide en cas de divergences au travail, mais offre entre autres des formations en cas d'une réorientation professionnelle et de l'assistance au niveau des procédures administratives.

Soziale Fortschreitt: Quels sont les futurs défis du LCGB ?

Anne VAN HEMELRIJCK: La digitalisation est un des défis majeurs de notre ère. Confrontés à une mutation digitale rapide, nous devons former les salariés aux nouvelles technologies. Toutefois, l'expérience et le savoir-faire sont irremplaçables. Malgré tout, nous ne pouvons pas non plus prévoir tous les détails du futur développement du monde du travail. Je travaille pour une entreprise industrielle et de nombreux salariés ont peur d'une automatisation de la production ainsi que d'une éventuelle disparition d'emplois. En tant qu'organisation syndicale, nous devons veiller à ce que les salariés

aient l'occasion de s'adapter à la technologie au lieu d'être remplacés par celle-ci. Le LCGB a défini ses positions et revendications pour concevoir, dès aujourd'hui, le travail de demain à travers son programme d'action pour les élections sociales de 2019.

Soziale Fortschreitt: Quels sont les sujets de plus grandes importances pour les salariés en ce moment ?

Anne VAN HEMELRIJCK: Bien évidemment les conditions de travail restent une priorité pour chaque salarié. Pourtant la pratique de plus en plus utilisée de l'embauche initiale proposant seulement des contrats à durée déterminée cause de nombreuses inquiétudes tant au niveau professionnel que pour la vie privée. Sans contrat fixe, le salarié ne peut ni préparer son avenir, ni acheter un logement et même pas obtenir un prêt pour une voiture.

Parmi les préoccupations de nombreux salariés figurent également la reconnaissance pour le travail effectué. En tant que déléguée du LCGB, j'ai eu plusieurs contacts avec des employés qui ne ressentent pas la reconnaissance méritée au lieu de travail et, dans de nombreux cas, ce sont des femmes.

Voilà pourquoi il est important de réactiver la section du LCGB-Femmes. Sachant que mon secteur reste très masculin, cela me tient à cœur. L'absence d'une mixité de sexes au travail peut être une source de problèmes, car les femmes n'ont pas de voix. Ma mission principale en tant que Présidente du LCGB-Femmes est donc de sensibiliser tant les employés que les employeurs au sujet de l'égalité des sexes.

Soziale Fortschreitt: Quelles sont les tâches du LCGB-Femmes ?

Anne VAN HEMELRIJCK: Dans un premier temps, nous devons informer les salariées que nous sommes à leur disposition. Nous allons publier un flyer afin de présenter la structure du LCGB-Femmes et nous allons développer un questionnaire afin de découvrir les besoins particuliers des salariées, car les défis rencontrés varient selon les différents secteurs. Le LCGB-Femmes va également s'engager politiquement pour les droits des femmes. Je ne me considère pas comme féministe, mais je suis convaincue que chacun doit bénéficier des mêmes droits, indépendamment du sexe. Une égalité de droit ne peut être garantie qu'à l'aide d'une représentativité équilibrée de sexes. J'espère pourvoir renforcer cet équilibre avec mon travail et donner des nouvelles impulsions en tant que Vice-présidente du LCGB.

Soziale Fortschreitt: Nous te remercions pour cet entretien.

LCGB verstärkt Exekutiv-Vorstand

Anne VAN HEMELRIJCK zur neuen Vize-Präsidentin gewählt

Anne VAN HEMELRIJCK, seit 2013 LCGB-Delegierte bei Rotarex, wurde am 25. September 2017 vom Zentralkomitee als Vize-Präsidentin des LCGBs und als Präsidentin der LCGB-Frauen ernannt.

Anne kam das erste Mal zum LCGB als sie selbst einige Fragen zu ihren Rechten und Pflichten als Angestellte hatte. Dies inspirierte sie, sich für die gewerkschaftliche Arbeit des LCGBs zu engagieren. Als 2013 die Betriebsratswahlen bei ihrem Arbeitgeber Rotarex anstanden, bewarb sie sich als Kandidatin auf der LCGB-Liste und wurde direkt zur Vize-Präsidentin der Personaldelegation gewählt. Sicherlich kam ihr hierbei zugute, dass sich ihre Laufbahn im Unternehmen (von Sekretärin über den Kundenservice bis hin zur Materialwirtschaft) stetig weiterentwickelt hatte und sie durch ihre verschiedenen Aufgaben mit den unterschiedlichen Abteilungen in Kontakt stand.

Der LCGB unterstützte die 34-Jährige durch Formationen, um ihre Aufgaben als Delegierte optimal zu erfüllen. Durch ihre engagierte, offene und moderne Art sowie ihre Bereitschaft mehr Verantwortung zu übernehmen, qualifizierte sie sich schnell für einen Posten im LCGB-Ausschuss INDUSID, der für die Unternehmensangestellten in der Industrie und Stahlindustrie arbeitet.

Soziale Fortschritt: Anne, warum sollte jeder Arbeitnehmer Mitglied bei einer Gewerkschaft sein?

Anne VAN HEMELRIJCK: Ich selbst bin dem LCGB eigentlich zu spät beigetreten. Im Nachhinein kann ich nur jedem raten, Mitglied zu werden bevor Unklarheiten auftreten. Der LCGB bietet nicht nur Hilfe bei Problemen, er bietet auch Fortbildungen und Unterstützung, wenn man sich beruflich neu orientieren möchte, Beistand bei administrativen Fragen und klärt Arbeitnehmer über ihre Rechte auf. Probleme können so meist bereits im Vorfeld vermieden werden.

Soziale Fortschritt: Worin siehst du die Herausforderungen des LCGBs in der Zukunft?

Anne VAN HEMELRIJCK: Die Digitalisierung stellt eine große Herausforderung dar. Wir dürfen bei dem rasanten technologischen Wandel nicht vergessen, die Menschen aus- und weiterzubilden, damit sie auf dem neuesten Stand der Technologie bleiben. Erfahrung und Wissen kann man nicht durch Technik ersetzen. Noch ist es schwierig vorauszusehen, wie sich die Arbeitswelt entwickeln wird. Ich arbeite in einem Industrieunternehmen und die Menschen haben Angst, dass alles automatisiert wird und Arbeitsplätze verschwinden. Als Gewerkschaft müssen wir dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer der Technologie folgen, statt ersetzt zu werden. Der LCGB hat hierzu neue Ansatzpunkte, um die Arbeit von morgen schon heute zu gestalten, in seinem Wahlprogramm für die Sozialwahlen 2019 formuliert.

Soziale Fortschritt: Was sind die Themen, die die Angestellten in den Unternehmen beschäftigen?

Anne VAN HEMELRIJCK: Natürlich sind die Arbeitsbedingungen immer ein Thema bei jedem Angestellten. Ein weiteres aktuelles Thema ist die zunehmend gängige Praxis, dass

Mitarbeiter zunächst mit befristeten Verträgen eingestellt werden. Dies bedeutet nicht nur für die berufliche sondern auch für die private Zukunft eine große Unsicherheit. Ein Arbeitnehmer, der keinen festen Vertrag hat, kann keine Zukunft planen, keine Wohnung kaufen, bekommt vielleicht nicht einmal einen Kredit für ein Auto.

Ein weiteres Anliegen vieler Angestellter ist es, dass sie den Respekt erhalten, den sie verdienen. Ich habe hier durch den LCGB Kontakt mit vielen Arbeitnehmern erhalten, die dies vermissen. Insbesondere Frauen erfahren oftmals nicht den Respekt am Arbeitsplatz, den sie sich wünschen. Deshalb ist es mir auch eine Herzensangelegenheit die Frauen-Sektion des LCGBs neu aufzubauen. Gerade mein Sektor ist noch sehr von Männern dominiert. Wenn es keine ausgeglichene Situation zwischen Männer und Frauen am Arbeitsplatz gibt, kann dies zu Problemen führen. Frauen haben dann keine Stimme. Als Präsidentin sehe ich es als Aufgabe der LCGB-Frauen unsere Aufgabe Arbeitnehmer und Arbeitgeber für das Thema „Gleichheit der Geschlechter“ zu sensibilisieren.

Soziale Fortschritt: Kannst du uns einen Einblick in die Aufgaben der LCGB-Frauen geben?

Anne VAN HEMELRIJCK: In einer ersten Phase müssen wir den Arbeitnehmerinnen zeigen, dass es hier einen spezifischen Ansprechpartner für sie gibt. Das heißt, wir werden einen Flyer herausbringen, in welchem wir uns vorstellen und auch einen Fragebogen entwickeln, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen kennenzulernen. In jedem Berufsbereich gibt es ganz verschiedene Herausforderungen und Problemen mit denen Frauen konfrontiert sind. Wir werden uns auch auf politischer Ebene für die Rechte der Frauen einsetzen. Ich würde mich zwar nicht als Feministin bezeichnen, aber ich bin der festen Überzeugung, dass jeder die gleichen Rechte haben sollte. Dies ist nur durch einen gesunden Mix und eine ausgewogene Repräsentativität der Geschlechter möglich. Ich hoffe mit meiner Arbeit dazu beizutragen und als Vize-Präsidentin des LCGBs neue Impulse geben zu können.

Soziale Fortschritt: Danke für das Interview.



LCGB-Femmes / LCGB-Frauen



Échange constructif entre le LCGB et le CSV

Il faut mettre fin aux injustices

Le 29 septembre 2017, une délégation du LCGB et des représentants du CSV se sont rencontrés afin de discuter des discriminations au sein du secteur privé et des exigences syndicales s'y rattachant, récemment dénoncées par le LCGB lors d'une conférence de presse.

Le Président national du LCGB Patrick DURY a souligné une fois de plus que la politique actuelle du gouvernement sur les questions familiales, sociales, de la santé et de la lutte contre le chômage repose exclusivement sur des considérations financières, n'est fondée sur aucun concept global et accentue les discriminations déjà existantes au sein du secteur privé ou en crée de nouvelles.

Parmi les discriminations dénoncées par le LCGB, on compte entre autres :

- des procédures incohérentes et inhumaines en cas d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle (reclassement) ;
- un semblant de solution pour la problématique des 52 semaines de maladie via l'introduction de délais de protection,
- une dégradation des congés exceptionnels sous le couvert d'un accord inexistant entre le gouvernement et les partenaires sociaux ;
- les restrictions budgétaires déjà mises en place ou prévues au niveau de l'assurance dépendance, des allocations familiales et de l'aide au réemploi ;
- une inégalité de traitement des contribuables mariés résidents et non-résidents à compter du 01/01/2018.

Les représentants du CSV ont salué le LCGB pour avoir abordé ces problèmes et pour sa volonté de présenter et de discuter des concepts de solutions.

Le CSV et le LCGB ont convenu qu'une approche globale était nécessaire pour les allocations familiales, le congé parental et les congés pour raisons familiales.

Le CSV a également laissé entendre que le parti pourrait inclure diverses demandes du LCGB dans le programme électoral des prochaines élections législatives de 2018.

Des réunions similaires vont suivre dans les prochaines semaines avec les autres partis politiques représentés à la Chambre des Députés luxembourgeoise.

Konstruktiver Meinungsaustausch zwischen LCGB und CSV

Ungerechtigkeiten müssen beseitigt werden

Am 29. September 2017 traf sich eine Delegation des LCGBs mit Vertretern der CSV, um die vom LCGB kürzlich in einer Pressekonferenz angeprangerte Diskrimination des Privatsektors und die diesbezüglichen Forderungen der Gewerkschaft zu diskutieren.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY unterstrich noch einmal, dass die aktuelle Regierungspolitik in den Bereichen Familie, Soziales, Gesundheit und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausschließlich finanziellen Überlegungen folgt, auf keinem globalen Konzept fußt und bestehende Diskriminationen der Arbeitnehmer des Privatsektors noch verschärft beziehungsweise neue Ungleichbehandlungen schafft.

Zu den vom LCGB angeprangerten Diskriminationen gehören u.a.:

- unstimmige und unmenschliche Prozeduren bei Arbeitsfähigkeit und beruflicher Wiedereingliederung („reclassement“),
- eine Scheinlösung der 52-Krankheitswochen-Problematik mittels Einführung von Schonfristen,
- eine Verschlechterung der Sonderurlaube unter dem Deckmantel eines nicht-existierenden Abkommens zwischen Regierung und Sozialpartnern,
- die bereits umgesetzten oder geplanten Haushaltskürzungen im Bereich Pflegeversicherung, Kindergeld und Wiedereingliederungshilfe („aide au réemploi“),
- eine Ungleichbehandlung von ansässigen und nicht-ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen ab dem 1.1.2018.

Die CSV-Vertreter begrüßten den Vorstoß des LCGBs die Probleme anzusprechen und die Bereitschaft, Lösungskonzepte zu präsentieren und zu diskutieren.

Einigkeit bestand zwischen CSV und LCGB vor allem darin, dass bei den Familienleistungen, dem Elternurlaub und beim Urlaub aus familiären Gründen eine globale Herangehensweise von Nöten ist.

Auch ließ die CSV durchblicken, dass die Partei verschiedene LCGB-Forderungen in das Wahlprogramm für die kommenden Parlamentswahlen 2018 aufnehmen könnte.

Weitere Treffen mit den in der Abgeordnetenkammer vertretenen Parteien sind in den kommenden Wochen vorgesehen.



Une affiliation au LCGB

=

**le seul moyen pour défendre
ses intérêts au sein de
l'entreprise**

L'Homme au centre
de notre action



PRESTATIONS & SERVICES

Droit du travail & droit social

Aide, assistance et consultations gratuites

Assistance juridique gratuite

Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

Assistance en vie privée

- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée

Prestations complémentaires

FORCE & ENGAGEMENT

Au sein des entreprises, le LCGB

- négocie de meilleures conditions de travail;
- lutte contre toute discrimination.

Auprès des assurances sociales, le LCGB

est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB

participe au processus législatif par ses représentants dans la Chambre des salariés (CSL).

Au niveau de l'économie et de l'emploi, le LCGB

est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.



Secteur privé
Compte épargne-temps :
C'est MAINTENANT !

Privatsektor
Zeitsparkonten: JETZT!

Vie familiale et professionnelle

Le compte épargne-temps à transposer rapidement pour le secteur privé

Lors d'une rencontre avec l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) le 03 octobre 2017, le LCGB a revendiqué la transmission rapide des comptes épargne-temps dans le secteur privé sur base du projet de loi 7171 fixant les conditions et modalités d'un compte épargne-temps au sein de la fonction publique.

A l'image des congés légaux, les comptes épargne-temps constituent pour le LCGB un droit à garantir à chaque salarié. En ce qui concerne concrètement les comptes épargne-temps du secteur privé, ces derniers doivent faire l'objet d'une loi, qui ne peut en aucun cas être moins favorable que celle prévue pour le secteur public.

Font partie des dispositions à transposer dans le secteur privé :

- la gestion des comptes épargnes-temps en heures ;
- l'alimentation des comptes épargnes-temps par les jours de congé de récréation excédant 25 jours qui n'ont pas été pris en cours d'année et les heures de travail prestées en dépassement de la durée normale de travail, c.à.d. les heures supplémentaires ainsi que le solde excédentaire de l'horaire mobile ;
- une limite du solde horaire de 1.800 heures maximum ;
- la liquidation en argent uniquement en cas d'une faillite ou liquidation de l'entreprise, d'une cessation définitive de la relation de travail respectivement de décès de l'employeur ou du salarié.

Le LCGB revendique l'implémentation rapide d'une telle loi puisque ceci constitue la seule et unique solution permettant de garantir à tous les salariés du secteur privé de profiter d'un nouvel instrument innovant leur facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La loi une fois votée, les syndicats et les employeurs auront, comme pour toute autre disposition du Code du Travail, toujours la possibilité de négocier des comptes épargnes-temps encore plus avantageux dans des accords-cadres ou conventions collectives.

Un courrier reprenant la position du LCGB dans ce dossier est adressé au Ministre du Travail et à l'UEL.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zeitsparkonten schnellstmöglich auch für den Privatsektor umsetzen

Am 03. Oktober 2017 forderte der LCGB im Rahmen eines Treffens mit dem Dachverband der luxemburgischen Unternehmen (UEL), die schnelle Umsetzung von Zeitsparkonten im Privatsektor anhand des Gesetzesentwurfs 7171, der die Konditionen und Modalitäten von Zeitsparkonten im Öffentlichen Dienst festhält.

Genau wie der gesetzliche Urlaub, stellen Zeitsparkonten für den LCGB ein Recht für alle Angestellten dar. Zeitsparkonten müssen in der Privatwirtschaft gesetzlich festgelegt und in keinem Fall weniger günstig als im Öffentlichen Dienst geregelt werden.

Bestandteile zur Umsetzung in der Privatwirtschaft sind:

- Verwaltung der Zeitsparkonten in Stunden;
- Übertragung der Tage des Jahresurlaubs, die über 25 Tage hinausgehen und nicht im Laufe des Jahres genommen wurden sowie der Stunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet wurden, d.h. Überstunden und der positive Saldo bei Gleitzeitarbeit in die Zeitsparkonten;
- eine Höchstgrenze von maximal 1.800 angesparten Stunden;
- Ausbezahlung nur im Falle einer Insolvenz oder Auflösung des Unternehmens, der endgültigen Einstellung der Geschäfte beziehungsweise bei Tod des Arbeitgebers oder des Angestellten.

Der LCGB fordert die schnelle Umsetzung eines solchen Gesetzes, da einzig und allein diese Lösung allen Angestellten im Privatsektor erlaubt, ein neues innovatives Werkzeug zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen. Ist ein solches Gesetz gestimmt, besteht für die Gewerkschaften und Arbeitgeber, wie bei allen Regelungen des Arbeitsrechts, die Möglichkeit bessere Modalitäten bei den Zeitsparkonten innerhalb von Rahmenvereinbarungen und Kollektivverträgen zu verhandeln.

Ein Schreiben mit der Position des LCGBs hinsichtlich dieses Themas wurde an den Arbeitsminister und den Dachverband der luxemburgischen Unternehmen (UEL) gerichtet.



Conseil Syndical

Le LCGB présente sa ligne directrice en vue des prochaines élections sociales

A l'occasion d'un Conseil Syndical en date du 14 octobre 2017 au centre de loisirs « Am Sand » à Niederanven, plus de 200 délégués du LCGB ont adopté le programme d'actions ainsi qu'une résolution en vue des prochaines élections sociales, qui auront lieu en mars 2019. Le LCGB définit sa ligne directrice à travers la résolution intitulée : « Aujourd'hui c'est Demain – Concevons ensemble le travail et modèle social de demain ! » afin de faire face aux défis omniprésents de la digitalisation.

Le LCGB dénonce au-delà les nombreuses réformes du gouvernement au niveau familial et social, qui ont été réalisées au détriment des salariés du secteur privé tout en créant des inégalités de traitement entre résidents et non-résidents. Le LCGB déplore fortement que les décisions et les mesures prises par le Gouvernement sont en train de mettre en place une société à deux vitesses : les uns appartenant au secteur privé, produisant la richesse de notre pays mais devant assumer tous les risques. Les autres, appartenant au secteur public et faisant l'objet de beaucoup plus d'attention.

Gewerkschaftsrat

Der LCGB stellt seine Leitlinien für die kommenden Sozialwahlen vor

Anlässlich seines Gewerkschaftsrats am 14. Oktober 2017 im Kulturzentrum „Am Sand“ in Niederanven, nahmen über 200 LCGB-Delegierte das LCGB-Aktionsprogramm und eine Resolution für die kommenden Sozialwahlen im März 2019 an. Der LCGB hat seine Leitlinien, in einer Resolution, mit dem Titel „Heute ist morgen – Die Arbeit und das Sozialsystem von morgen schon heute zusammen gestalten!“ festgelegt, um den allgegenwärtigen Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen.

Der LCGB kritisiert zahlreiche Regierungsreformen im familiären oder sozialen Bereich, die zum Nachteil der privatwirtschaftlich angestellten Arbeitnehmer sind und eine Ungleichheit zwischen ansässigen und nicht-ansässigen Arbeitnehmern schafft. Der LCGB bedauert, dass die Entscheidungen und Maßnahmen der Regierung eine Zweiklassen-Gesellschaft schaffen: Diejenigen, die zum Privatsektor gehören, erwirtschaften den Reichtum des Landes und tragen alle Risiken. Und jenen, die im Öffentlichen Dienst tätig sind, wird die meiste Beachtung geschenkt.







Méi sozial Gerechtegkeet

Le crédo „Méi sozial Gerechtegkeet“ (plus de justice sociale) ne peut pas être une formule creuse pour les discours du dimanche. Nous devons lutter au quotidien pour plus de justice sociale. Les droits sociaux sur le lieu de travail, en cas de maladie, pour les personnes âgées, en cas de dépendance ou en cas de perte d'emploi ne vont pas de soi. Ce sont des acquis résultant de la lutte engagée des syndicats tels que le LCGB!

On peut railler les syndicats (ou les partis politiques) et même les considérer comme « hors du temps ». Mais plus que jamais, nous avons besoin de syndicats forts qui s'engagent avec compétence, force et responsabilité pour défendre et lutter pour les intérêts justifiés des salariés.

L'importance du rôle des syndicats ne diminue pas avec la modernisation du monde de travail, bien au contraire, elle doit s'accroître afin de pouvoir utiliser les vastes changements apportés par la numérisation de l'industrie, des services et des administrations pour créer encore plus de progrès social et plus de justice sociale.

La numérisation du monde du travail, « Travail 4.0 » peut faciliter le travail au quotidien et améliorer le bien-être sur le lieu de travail. Elle peut apporter plus de créativité et d'autonomie mais malgré tout également signifier plus de stress et d'intensification du travail. Dans le pire des cas, elle peut saper le droit du travail en créant, en parallèle aux conditions de travail et d'emploi connues (et réglementées par le Code du travail), de nouveaux modèles sans les standards sociaux établis et acquis par la lutte syndicale en matière de rémunération, de prestations sociales et de temps de travail.

La déréglementation et la dégradation des droits sociaux et des droits du travail au détriment des employés ne doivent pas être la perspective du futur. Un syndicat tel que le LCGB, qui place l'Homme au centre de tout, devra impérativement veiller à ce que le progrès social profite à l'Homme et non l'inverse.

L'Homme doit être la mesure la plus importante du futur monde du travail. Cela ne va sans combat avec des syndicats forts, qui protègent les salariés.

La politique du temps de travail représente un autre défi important dans la lutte pour renforcer la justice sociale à l'avenir. L'enjeu ne consiste pas seulement dans l'organisation future du temps de travail journalier, hebdomadaire, mensuel et annuel, mais d'autant plus d'organiser le parcours professionnel à travers la durée totale de la vie professionnelle. A l'occasion d'un récent forum, le CSV s'est intensivement penché sur les défis d'une politique de temps de travail moderne.

De nombreux salariés demandent plus de liberté personnelle quant à l'organisation de leur vie active. Les attentes réelles sont en train d'évoluer. Les salariés souhaitent mieux concilier la vie professionnelle avec la vie familiale. Face aux changements profonds qui marquent le monde du travail et face à la disparition du modèle classique d'une carrière ininterrompue chez un seul employeur, bon nombre de salariés désirent (et ont besoin) consacrer plus de temps pour la formation et le développement professionnel.

Notre politique de travail moderne nécessite des instruments flexibles et tous les acteurs sont appelés à contribuer : syndicats, employeurs et décideurs politiques. Il faut d'abord instaurer des modèles de temps de travail réussis au sein des entreprises car c'est le meilleur niveau afin de concilier les attentes des salariés avec les exigences d'une entreprise. De tels accords internes doivent reposer tant sur un cadre légal solide que sur de bonnes conventions collectives.

Le LCGB et le CSV s'alignent tout en rejettant une approche dirigiste et rigide. C'est ainsi que le CSV a rejeté la réforme du Plan d'action national (PAN). Cette réforme fut toutefois adoptée avec les voix des partis politiques majoritaires en décembre 2016 et marque une occasion absolument ratée. En juillet 2015, le CSV avait également rejeté la révision de la loi sur la cogestion, qui foule aux pieds les principes démocratiques au sein des entreprises.

La politique en faveur d'une plus grande justice sociale ne peut pas et ne doit pas se faire au détriment du pluralisme syndical. En adoptant l'attitude inverse, le gouvernement actuel commet une faute grave aux dépens de tous les salariés et menace ainsi le plus important et le plus solide atout du Luxembourg, la paix sociale.

Marc SPAUTZ

Président du Parti Chrétien Social (CSV) et membre de la Chambre des Députés

Méi sozial Gerechtegeet

„Méi sozial Gerechtegeet“ darf keine inhaltsleere Floskel in Sonntagsreden sein. Um mehr soziale Gerechtigkeit muss jeden Tag aufs Neue gerungen werden. Soziale Rechte am Arbeitsplatz, im Krankheitsfall, im Alter, bei Pflegebedürftigkeit oder beim Verlust der Arbeit, sind keine Selbstverständlichkeit. Sie wurden und werden erkämpft von Gewerkschaften wie dem LCGB!

Gewerkschaften (wie auch Parteien) mögen belächelt und als „aus der Zeit gefallen“ bezeichnet werden. Doch mehr denn je brauchen wir starke Gewerkschaften, die sich mit Kompetenz, Beharrungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein für die berechtigten Anliegen der Arbeitnehmer einsetzen und für sie streiten.

In der modernen Arbeitswelt nimmt die Rolle der Gewerkschaften nicht ab, sondern im Gegenteil, sie nimmt zu. Sie muss zunehmen, wenn wir den umfassenden Wandel, den die Digitalisierung in der Industrie, den Dienstleistungen und den Verwaltungen bedeutet, für sozialen Fortschritt und mehr soziale Gerechtigkeit nutzen wollen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt, die sogenannte Arbeit 4.0, kann den Arbeitsalltag erleichtern und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz stärken. Sie kann für mehr Kreativität und Selbstbestimmtheit sorgen, aber auch in die entgegengesetzte Richtung führen und zunehmenden Stress und Arbeitsverdichtung für die Arbeitnehmer bedeuten. Schlimmstenfalls untergräbt sie das Arbeitsrecht dadurch, dass parallel zu den bekannten (und durch den Code du travail geregelten) Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen neue Modelle entstehen, ohne die bewährten und gewerkschaftlich erkämpften Mindeststandards in Sachen Entlohnung, Sozialeistungen und Arbeitszeiten.

Deregulierung und Abbau von Sozial- und Arbeitsrechten auf Kosten der Beschäftigten dürfen nicht die Perspektive der Zukunft sein. Gerade für eine Gewerkschaft wie den LCGB, für den der Mensch im Mittelpunkt steht, wird es eine zentrale Aufgabe sein, dafür zu sorgen, dass der digitale Fortschritt dem Menschen dient und nicht umgekehrt.

Der Mensch muss auch in der zukünftigen Arbeitswelt das Maß aller Dinge sein. Aber das muss erstritten und erkämpft werden und daher braucht es starke Gewerkschaften mit einem klaren Kompass.

Eine weitere wichtige Herausforderung, um soziale Gerechtigkeit auch künftig weiter zu stärken, wird die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik sein. Es geht dabei nicht nur um die künftige Organisation der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder Jahresarbeitszeit,

sondern es gilt, den Erwerbsverlauf über die Dauer des gesamten Berufslebens in den Blick zu nehmen. Die CSV hat sich im Rahmen eines Forums vor kurzem intensiv mit den Herausforderungen einer modernen Arbeitszeitpolitik beschäftigt.

Viele Arbeitnehmer wollen mehr persönlichen Spielraum bei der Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit. Die Erwartungen der meisten Menschen haben sich verändert. Sie wollen Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Vor dem Hintergrund des tiefgehenden Wandels in der Arbeitswelt und der Tatsache, dass das klassische Modell der kontinuierlichen Erwerbsbiographie bei einem Arbeitgeber abnimmt, wollen (und brauchen) viele Arbeitnehmer mehr Zeit für die Weiterentwicklung und Weiterbildung im Beruf.

Hier brauchen wir flexible Instrumente für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Alle sind gefordert, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik. Dabei brauchen wir eine erfolgreiche Arbeitszeitpolitik zuerst in den Betrieben. Nirgendwo sonst können die Erwartungen der Arbeitnehmer und die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen wirtschaftlichen Anforderungen besser miteinander vereinbart werden. Solche maßgeschneiderten innerbetrieblichen Absprachen müssen von einem soliden gesetzlichen Rahmen und guten Kollektivverträgen getragen werden.

LCGB und CSV sind auf einer Linie, wenn sie aber eine dirigistische und starre Herangehensweise ablehnen. In diesem Sinne hat die CSV gegen das überarbeitete Pan-Gesetz gestimmt. Die sogenannte Reform des Pan-Gesetzes, die im Dezember 2016 mit den Stimmen der Mehrheitsparteien angenommen wurde, ist eine verpasste Chance. Ebenso hat die CSV im Juli 2015 die Neufassung des Mitbestimmungsgesetzes abgelehnt, das die demokratischen Grundsätze in den Betrieben mit Füßen tritt.

Politik für mehr soziale Gerechtigkeit kann und darf sich nicht auf Kosten des gewerkschaftlichen Pluralismus gehen. Die aktuelle Regierung macht einen gravierenden Fehler auf Kosten aller Arbeitnehmer, wenn sie vom Gegenteil ausgeht. Sie gefährdet damit den wichtigsten und beständigsten luxemburgischen Standortvorteil, den sozialen Frieden.

Marc SPAUTZ
Vorsitzender der Christlich-Sozialen Volkspartei (CSV) und
Mitglied der Abgeordnetenkammer



Marc SPAUTZ est né le 10 avril 1963 à Esch-sur-Alzette et membre du Parti Chrétien-Social (CSV) depuis 1981. Avant d'entamer sa carrière politique, Marc SPAUTZ était secrétaire syndical et puis Secrétaire général du LCGB.

Marc SPAUTZ wurde am 10. April 1963 in Esch/Alzette geboren und ist seit 1981 Mitglied der Christlich-Sozialen Volkspartei (CSV). Vor seiner politischen Karriere war Marc SPAUTZ selbst als Gewerkschaftssekretär und später als Generalsekretär des LCGB tätig.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE



Robert FORNIERI

Sidérurgie, Industrie
rfornieri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Industrie
mkirchen@lcgb.lu

AMOVA S.A.R.L.

Nouvelle convention collective signée

En date du 07 juillet 2017, le LCGB a conclu une nouvelle convention collective avec la direction d'AMOVA S.A.R.L. Cette société produit des installations et équipements industriels et emploie actuellement 200 salariés à Eselborn (Clervaux).

La nouvelle convention collective est valable du 1^{er} avril 2017 jusqu'au 31 mars 2019 et apporte les améliorations suivantes :

- augmentation salariale de 50 € en 2017 avec une 2^e tranche de 30 € en 2018 ;
- introduction d'une prime d'absence domestique de 20 € par jour en cas de voyage d'affaires ;
- introduction d'un bonus de pension ainsi qu'une demi-journée de congé supplémentaire (24 décembre).

Neuer Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 07. Juli 2017 unterzeichnetet der LCGB einen neuen Kollektivvertrag mit der Direktion von AMOVA S.A.R.L. Dieses Unternehmen, das industrielle Installierungen und Geräte herstellt, beschäftigt zurzeit 200 Mitarbeiter in Eselborn (Clervaux).

Der neue Kollektivvertrag ist gültig vom 01. April 2017 bis zum 31. März 2019 und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Gehaltshöhung von 50 € für 2017 mit einer 2. Erhöhung von 30 € für 2018;
- Einführung einer Abwesenheitsprämie von 20 € pro Tag für Geschäftsreisen;
- Einführung eines Rentenbonuses sowie eines zusätzlichen halben Urlaubstages (24. Dezember).

SAICA FLEX

Introduction d'une prime complémentaire

Le 05 septembre 2017, le LCGB a en tant que seul syndicat représenté signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société SAICA FLEX, située à Rodange et spécialisée dans l'emballage et le conditionnement.

L'accord signé pour une durée de 16 mois (01/09/2017-31/12/2018) comprend les améliorations des conditions de travail des 65 salariés du site luxembourgeois suivantes :

- introduction d'une grille de salaire évolutive en fonction des différents métiers ;
- introduction d'une prime complémentaire au salaire ;
- crédit d'heures pour visites médicales ;
- augmentation du taux des heures de dimanche.

Einführung einer zusätzlichen Prämie

Am 05. September 2017 unterzeichnete der LCGB, einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten des Unternehmens SAICA FLEX mit Sitz in Rodange, das auf Verpackungen spezialisiert ist.

Das unterschriebene Abkommen gilt für 16 Monate (01/09/2017-31/12/2018) und beinhaltet folgende Verbesserungen für die 65 Angestellten in Luxemburg:

- Einführung einer auf die verschiedenen Berufe zugeschnittenen Gehaltstabelle;
- Einführung einer zusätzlichen Gehaltsprämie;
- Stundengutschrift für Arztbesuche;
- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit.





Sidérurgie

Fin de l'état de crise ???

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 21 septembre 2017, le LCGB a présenté en détail sa position et ses revendications quant à l'accord tripartite signé mi-septembre ainsi que quant à l'état des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

Ende der Krise???

Anlässlich einer Pressekonferenz am 21. September 2017 stellte der LCGB seine Positionen und Forderungen zum Dreierabkommen, das Mitte September unterschrieben wurde, sowie den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags vor.



Téléchargez notre nouvelle brochure reprenant les modalités du dialogue social à l'intérieur des entreprises et les opérations électorales pour 2019 via

www.lcgb.lu

Laden Sie unsere neueste Broschüre bezüglich des Sozialdialogs in Unternehmen und der Wahlabläufe 2019 herunter:

www.lcgb.lu

DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

2017

Dialogue social

Participation

Opérations électorales

Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises & Opérations électorales 2019

Aujourd'hui c'est Demain Concevoir le travail de demain

LCGB

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



Jean-Paul BAUDOT

Construction, Artisanat
jpbaudot@lcgb.lu



Liliana BENTO

Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA

Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu

VIMARENSE SA

Le LCGB donne aide et assistance aux anciens salariés

Le 13 juillet 2017, la société « VIMARENSE SA », spécialisée dans la construction de maisons et de bâtiments, la pose de carrelage et les travaux d'isolation thermique, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 15 salariés de cette société établie à Esch-sur-Alzette n'ont pas pu être sauvés.

LCGB leistet Hilfe & Beistand für ehemalige Mitarbeiter

Am 13. Juli 2017 gab das Unternehmen VIMARENSE SA, spezialisiert auf Einfamilien- und Mehrfamilienhäuser sowie Fliesenverlegung und thermische Isolationsarbeiten seine Insolvenz bekannt. Das in Esch-sur-Alzette ansässige Unternehmen und die damit verbundenen 15 Arbeitsplätze konnten nicht mehr gerettet werden.

O LCGB presta ajuda e assistência aos antigos assalariados

No dia 13 de Julho de 2017, a sociedade « VIMARENSE SA », especializada na construção de moradias e edifícios, na colocação de ladrilhos e azulejos e em trabalhos de isolamento térmico, foi declarada em estado de falência. Infelizmente a empresa e os postos de trabalho de 15 assalariados nesta sociedade estabelecida em Esch-sur-Alzette não puderam ser salvos.

PC Armatures Sàrl

Faillite

Le 12 septembre 2017, la société « PC Armatures Sàrl », spécialisée dans la construction de maisons et de bâtiments, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 50 salariés de cette société établie à Esch-sur-Alzette n'ont pas pu être sauvés.

Insolvenz

Am 12. September 2017 gab auch das Unternehmen PC Armatures Sàrl spezialisiert auf Einfamilien- und Mehrfamilienhäuser seine Insolvenz bekannt. Das in Esch-sur-Alzette ansässige Unternehmen und die damit verbundenen 50 Arbeitsplätze konnten nicht mehr gerettet werden.

Falência

No dia 12 de setembro de 2017, a empresa « PC ARMATURES Sàrl », especializada na construção de moradias e de edifícios, foi declarada em estado de falência. Infelizmente a empresa e os postos de cerca de 50 trabalhadores desta sociedade sediada em Esch-sur-Alzette não puderam ser salvos.

JLS-Lux Sàrl

Faillite

En septembre 2017, la société JLS-Lux Sàrl, spécialisée dans la construction des bâtiments résidentiels et non-résidentiels, a été déclarée en état de faillite. 12 salariés de cette société établie à Luxembourg-Ville ont malheureusement perdu leurs emplois.

GUY THOMAS SARL

Falência

No dia 20 de setembro de 2017, a empresa GUY THOMAS SARL, especializada na construção de moradias e de edifícios, foi declarada em estado de falência. Infelizmente a empresa e os postos de cerca de 50 trabalhadores desta sociedade sediada em Dahlem não puderam ser salvos.

Construction

Mi-juillet 2017, des représentants du LCGB ont participé à la fête d'été de l'entreprise de construction LuxTP ainsi qu'à la fête d'anniversaire pour les 15 ans du groupe SOPINOR.



Bausektor

Mitte Juli 2017 nahmen LCGB Vertreter an dem Sommerfest des Bauunternehmens LuxTP sowie an der Feier im Rahmen des 15-jährigen Bestehens der SOPINOR-Gruppe teil.



Construção

Em meados de Julho de 2017, os representantes do LCGB participaram na festa de Verão da empresa de construção LuxTP assim como também marcaram presença na festa de aniversário pelos 15 anos do grupo SOPINOR.

Construction & Artisanat

Le comité de la fédération de la construction et de l'artisanat s'est réuni en date du 01 septembre 2017 afin de préparer les prochaines élections sociales au niveau des entreprises et de la Chambre des Salariés.

Bau und Handwerk

Der Vorstand des Fachverbands Bau und Handwerk traf sich am 01. September 2017, um die kommenden Sozialwahlen in den Betrieben und für die Arbeitnehmerkammer vorzubereiten.

Construção e artesanato

O comité da federação da construção e artesanato reuniu-se no dia 01 de Setembro de 2017 a fim de preparar as próximas eleições sociais ao nível das empresas e da Câmara dos Assalariados.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE



Jean-Paul BAUDOT

Transport routier
jpbaudot@lcgb.lu



Dalibor JOCIC

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



Demy Schandeler

A la rencontre du personnel

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et le secrétaire syndical, Dalibor JOCIC ont visité les locaux de Demy Schandeler et Demy Cars, une entreprise familiale d'autobus et de minibus privés, située à Eichen et à Keispelt. Ils ont pu découvrir l'impressionnante flotte de bus, la nouvelle agence de voyage ainsi que les deux dépôts employant plus de 250 salariés. Les représentants syndicaux ont profité de l'occasion pour faciliter un échange de vues avec des membres du personnel ainsi que plusieurs chauffeurs de bus et de camionnettes.

Besuch beim Personal

Der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und der LCGB-Gewerkschaftssekretär, Dalibor JOCIC besuchten die Einrichtungen von Demy Schandeler und Demy Cars in Eichen und Keispelt. Das Familienunternehmen betreibt eine Flotte an Privatbussen und Minibussen. Sie konnten die beeindruckende Busflotte, die neue Reiseagentur sowie die beiden Depots mitsamt den 250 Mitarbeitern besichtigen. Die Gewerkschaftsvertrete nutzten die Gelegenheit um sich mit dem Personal sowie den Bus- und Kleintransporter-Fahrern auszutauschen.

Indigo Park Luxembourg

Signature de la nouvelle convention collective

Le 29 septembre 2017, le LCGB a, en tant que seul syndicat représenté, signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Indigo Park Luxembourg. La convention collective a été conclue pour une durée de 4 ans jusqu'à la fin de l'année 2020 et entrera en vigueur rétroactif au 1^{er} janvier 2017 avec les améliorations suivantes :

- versement d'une prime annuelle de 575 € pour tous les salariés pour les exercices 2018, 2019 et 2020. Cette prime est liée à certains critères d'ordre interne de l'entreprise ;
- carte nominative pour tout le personnel permettant des réductions commerciales chez un grand nombre de partenaires ;
- maintien de plusieurs avantages tel que le 13^{ième} mois, prime de rendement mensuel, prime unique, pension complémentaire de retraite et autres.

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags

Am 29. September 2017 unterschrieb der LCGB als allein vertretene Gewerkschaft einen neuen Kollektivvertrag für die Angestellten des Unternehmens Indigo Park Luxembourg. Der Kollektivvertrag wurde für einen Zeitraum von 4 Jahren bis Ende 2020 geschlossen und tritt rückwirkend zum 1. Januar 2017 mit folgenden Verbesserungen in Kraft:

- Auszahlung einer Jahresprämie von 575 € für alle Angestellten in den Jahren 2018, 2019 und 2020. Die Prämie ist an bestimmte interne Betriebskriterien gebunden;
- personengebundene Karte für Preisnachlässe bei zahlreichen Partnern für alle Angestellten;
- Erhalt zahlreicher Vorteile, wie die Zahlung eines 13. Monats, monatliche Leistungsprämie, einmalige Prämie, Zusatzrente und Anderes.



Secteur des garages : Tournoi de foot

11 juin 2017



Fussballturnier der Werkstätten

11. Juni 2017



LCGB-ACAP

Entrevue - Ville de Luxembourg

Le 25 septembre 2017, une délégation du LCGB-ACAP a rencontré la bourgmestre de la Ville de Luxembourg, Lydie POLFER, la première échevine Sam TANSON ainsi que le chef de service des transports en commun de la Ville de Luxembourg (AVL) Lex BENTNER.

Le LCGB-ACAP a exposé la problématique à laquelle les chauffeurs de bus du réseau « RGTR » sont confrontés sur le territoire de la Ville de Luxembourg. Notamment l'accès limité aux installations sanitaires (toilettes) sur les différents points de rassemblements (Glacis, Ecoles Européenne), pôles d'échange (Avenue Monterey, Charly's Gare), quais scolaires (LTC, Geeseknäppchen) ainsi qu'aux toilettes existantes d'AVL sur différentes lignes coordonnées par le RGTR.

Le LCGB-ACAP a rappelé que le Ministère du Développement durable et des Infrastructures a accordé un budget supplémentaire aux communes afin de construire et de mettre en place des installations sanitaires publiques à disposition des chauffeurs de bus du réseau RGTR. Les dirigeants de la Ville de Luxembourg ont assuré d'avoir entamé des mesures afin de remédier aux problèmes susnommés.

LCGB-ACAP

Chauffeurs de bus privés ≠ Salariés de 2^{ème} classe !

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 11 octobre 2017, le LCGB-ACAP a revendiqué une amélioration de l'accès des chauffeurs de bus privés aux installations sanitaires ainsi qu'une hausse des investissements au niveau des dispositions de sécurité dans les bus (boutons SOS, vidéo, etc.).

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective sectorielle, Jean-Paul BAUDOT, secrétaire syndical du LCGB, a également revendiqué une CCT équitable pour tous les salariés du secteur avec une revalorisation des carrières des chauffeurs de minibus et du personnel technique et administratif et les mêmes conditions de travail pour tous les chauffeurs (bus et minibus, secteur privé et secteur public). La nouvelle convention devra également prévoir une diminution des amplitudes journalières ainsi que l'introduction d'un treizième mois pour tous les salariés.

Treffen - Stadt Luxemburg

Am 25. September 2017 traf eine Delegation des LCGB-ACAP die Bürgermeisterin der Stadt Luxemburg Lydie POLFER, die Erste Schöffin Sam TANSON sowie den Leiter des hauptstädtischen Busdienstes (AVL) Lex BENTNER.

Im Rahmen des Treffens stellte der LCGB-ACAP das tägliche Problem der Busfahrer des RGTR Netzes auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg dar, nämlich fehlende sanitären Anlagen (Toiletten) an verschiedenen Sammelstellen (Glacis, Europaschule), Verkehrsrehscheiben (Avenue Monterey, Charly's Gare) und Schulen (LTC, Geeseknäppchen) sowie nichtzugängliche Toiletten der AVL auf Linien, die von RGTR Busfahrern angefahren werden.

Der LCGB-ACAP erinnerte daran, dass das Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur den Gemeinden ein zusätzliches Budget zum Ausbau der öffentlichen sanitären Anlagen, die vor allem den Busfahrern des RGTR Netzes zur Verfügung stehen sollen, gewährt hat. Die Verantwortlichen versicherten, dass bereits Maßnahmen getroffen wurden, um die genannten Probleme zu beheben.



Privatangestellte Busfahrer ≠ Angestellte 2. Klasse

Anlässlich einer Pressekonferenz am 11. Oktober 2017 forderte der LCGB-ACAP eine Verbesserung der Zugänge zu sanitären Anlagen für Busfahrer auf den von Privatunternehmen gefahrenen Linien sowie zusätzliche Investitionen in die Sicherheit der Fahrer (SOS-Knopf, Videoüberwachung, etc.).

Im Rahmen der Erneuerung des Branchenkollektivvertrags forderte der LCGB-Gewerkschaftssekreter Jean-Paul BAUDOT auch eine angemessene Einigung für alle Angestellten der Branche mit einer Aufwertung der Laufbahnen der Minibus-Fahrer, des technischen und administrativen Personals sowie die gleichen Arbeitsbedingungen für alle Busfahrer (Bus und Minibus, öffentlicher und privater Dienst). Das neue Abkommen muss auch eine Reduzierung der Schichtzeiten (der sogenannten Amplituden) und die Einführung eines 13. Monats für alle Angestellten vorsehen.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN FINANCES / FINANZWESEN

CCT Banques

Signature de l'avenant

L'avenant à la convention collective de travail des salariés de banque fut signé le 22 juin 2017 par l'ABBL et les représentations syndicales de l'ALEBA, de l'OGBL et du LCGB-SESF. Les parties ont obtenu toutes les approbations statutaires après être tombées d'accord sur la prolongation de la convention collective 2014-2016 pour l'année 2017 avec :

- paiement de la prime de conjoncture / juin ;
- paiement d'une prime unique à la signature de 400 € brut à tous les employés conventionnés en service au 1^{er} juin et au prorata de leur temps de travail.

Le LCGB-SESF rappelle dans ce contexte que toutes ces primes doivent également être versées aux salariés intérimaires qui sont occupés dans le cadre de contrats de missions dans les établissements bancaires et qui remplissent les conditions d'occupation définies pour bénéficier de ces primes. Pourtant certaines sociétés de travail intérimaires traînent à appliquer les dispositions de cet avenant.

Unterzeichnung der Verlängerung

Am 22. Juni 2017 wurde der Kollektivvertrag für die Angestellten im Bankenwesen zwischen der ABBL und den Gewerkschaftsorganisationen ALEBA, OGBL und LCGB-SESF unterschrieben. Nach einer Einigung auf eine Verlängerung des Kollektivvertrags 2014-2016 für das Jahr 2017, haben die Vertragsparteien alle statutarischen Genehmigungen erhalten.

Die Vereinbarung enthält:

- die Zahlung der Konjunktur- / Juniprämie;
- die Zahlung einer einmaligen Unterschriftenprämie von 400 € brutto an alle tarifgebundenen Arbeitnehmer, die am 1. Juni eingestellt waren, im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit.

Der LCGB-SESF erinnert daran, dass die Prämien laut dem „Kollektivabkommen von 2017 für die Arbeitnehmer der Banken“ ebenfalls den Zeitarbeitnehmern ausbezahlt werden müssen, wenn diese Arbeitnehmer im Rahmen von Missionsverträgen in Banken beschäftigt sind und die Beschäftigungsbedingungen erfüllen, die zum Erhalt der besagten Prämien festgelegt wurden. Bestimmte Zeitarbeitnehmervermittlungsgesellschaften wenden diese Bestimmungen des Nachtrages hingegen nur zögerlich an.



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
LCGB-SESF
vjacquet@lcgb.lu



Patrick MICHELET

LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu



BGL BNP PARIBAS

Corinne LUDES remerciée

Le 07 juillet 2017, le LCGB a tenu à honorer Corinne LUDES à l'occasion de son départ en retraite. Durant de très nombreuses années, Corinne a assumé le mandat de déléguée libérée du LCGB, de membre du Comité mixte d'entreprise et de membre du Conseil d'administration au sein de BGL BNP PARIBAS. En tant que co-fondatrice du LCGB-SESF en 2002, Corinne LUDES s'est également fortement impliquée au niveau du Comité exécutif, pour lequel elle a assuré la responsabilité de trésorière.

Der LCGB dankt Corinne LUDES

Am 07. Juli ehrte der LCGB Corinne LUDES anlässlich ihres Eintritts in den Ruhestand. Über viele Jahre hinweg war Corinne freigestellte Delegierte des LCGBs, Mitglied des gemischten Betriebsrats als auch des Verwaltungsrats der BGL BNP PARIBAS. Als Mitbegründerin des LCGB-SESF im Jahre 2002, engagierte Corinne LUDES sich aktiv im Exekutivkomitee dieses Syndikats für den Finanzsektor und übernahm auch die Rolle der Schatzmeisterin.



Rachat de la BIL

Le LCGB demande des éclaircissements et des garanties

Fin août 2017, le LCGB a adressé une demande d'entrevue à la direction de la Banque Internationale à Luxembourg (BIL) afin d'obtenir des informations suite aux annonces faites concernant l'acquisition des 90 % du capital de la banque actuellement détenus par « Precision Capital », par le holding chinois « Legend Holdings Corporation ».

La question du maintien et du développement de l'emploi au sein de la BIL est en effet essentielle pour le LCGB. Il en est de même en ce qui concerne les acquis des salariés et leurs conditions de travail.

C'est pourquoi le LCGB souhaite rencontrer les dirigeants de la BIL afin d'obtenir des éclaircissements et des garanties par rapport à ces annonces ainsi qu'à la stratégie future de la banque.

Übernahme der BIL

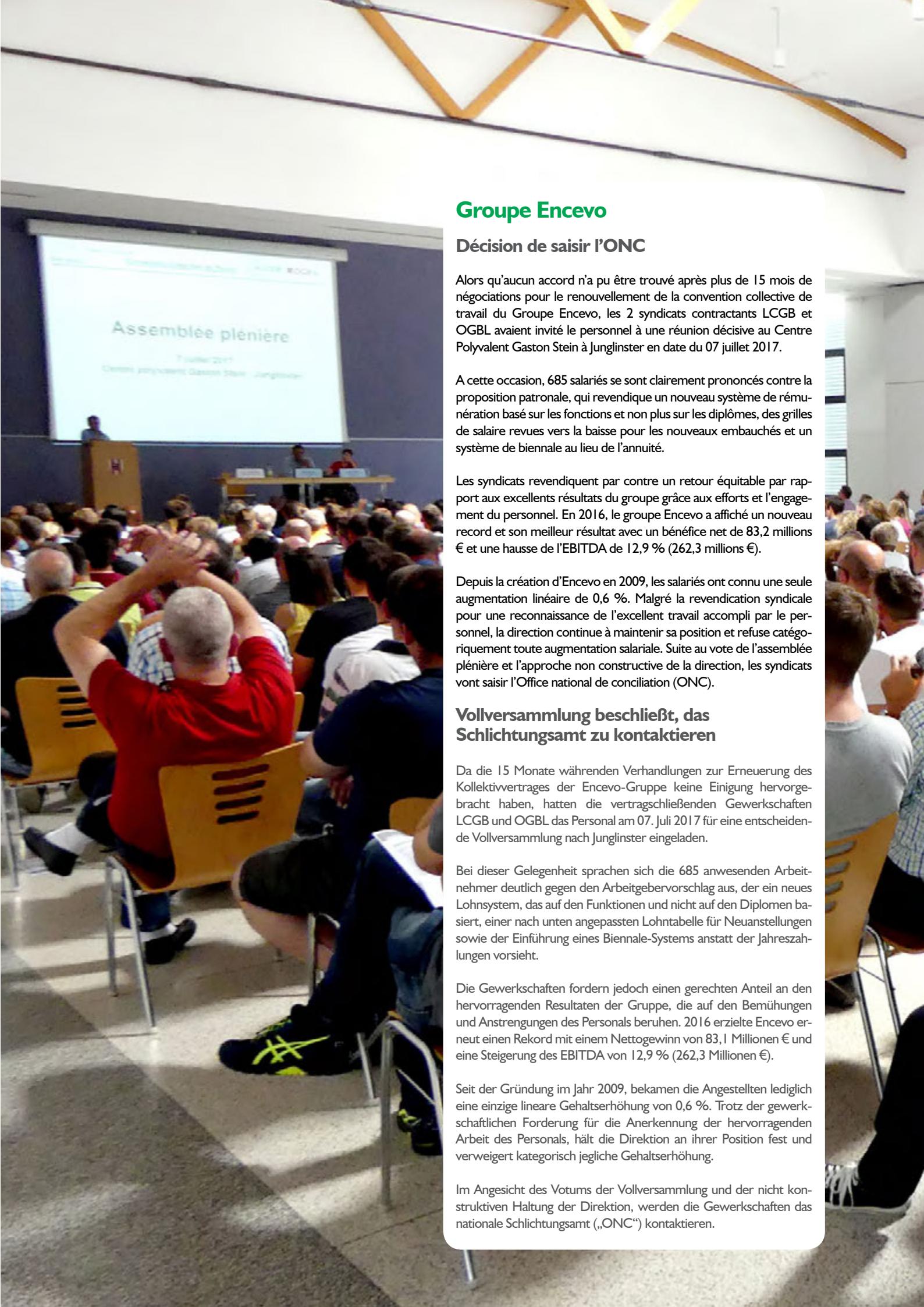
Der LCGB fordert Erklärungen und Garantien

Ende August 2017, rief der LCGB die Direktion der Banque Internationale à Luxembourg (BIL) zu einem Treffen auf, um Erläuterungen zu erhalten, zu der angekündigten Übernahme von 90 % der vom katarischen Fonds Precision Capital gehaltenen Bankanteile durch die chinesische Legend Holdings Corporation.

Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigung bei der BIL sind zentrale Fragen für den LCGB. Dies gilt ebenso für die Übernahme der Angestellten und ihrer Arbeitskonditionen.

Deshalb möchte der LCGB die Unternehmensleitung der BIL treffen, um Erklärungen und Garantien zu den Ankündigungen sowie über die zukünftige Strategie der Bank zu erhalten.





Groupe Encevo

Décision de saisir l'ONC

Alors qu'aucun accord n'a pu être trouvé après plus de 15 mois de négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du Groupe Encevo, les 2 syndicats contractants LCGB et OGBL avaient invité le personnel à une réunion décisive au Centre Polyvalent Gaston Stein à Junglinster en date du 07 juillet 2017.

A cette occasion, 685 salariés se sont clairement prononcés contre la proposition patronale, qui revendique un nouveau système de rémunération basé sur les fonctions et non plus sur les diplômes, des grilles de salaire revues vers la baisse pour les nouveaux embauchés et un système de biennale au lieu de l'annuité.

Les syndicats revendentiquent par contre un retour équitable par rapport aux excellents résultats du groupe grâce aux efforts et l'engagement du personnel. En 2016, le groupe Encevo a affiché un nouveau record et son meilleur résultat avec un bénéfice net de 83,2 millions € et une hausse de l'EBITDA de 12,9 % (262,3 millions €).

Depuis la création d'Encevo en 2009, les salariés ont connu une seule augmentation linéaire de 0,6 %. Malgré la revendication syndicale pour une reconnaissance de l'excellent travail accompli par le personnel, la direction continue à maintenir sa position et refuse catégoriquement toute augmentation salariale. Suite au vote de l'assemblée plénière et l'approche non constructive de la direction, les syndicats vont saisir l'Office national de conciliation (ONC).

Vollversammlung beschließt, das Schlichtungsamt zu kontaktieren

Da die 15 Monate währenden Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages der Encevo-Gruppe keine Einigung hervorgebracht haben, hatten die vertragschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL das Personal am 07. Juli 2017 für eine entscheidende Vollversammlung nach Junglinster eingeladen.

Bei dieser Gelegenheit sprachen sich die 685 anwesenden Arbeitnehmer deutlich gegen den Arbeitgebervorschlag aus, der ein neues Lohnsystem, das auf den Funktionen und nicht auf den Diplômes basiert, einer nach unten angepassten Lohntabelle für Neuankündigungen sowie der Einführung eines Biennale-Systems anstatt der Jahreszahlungen vorsieht.

Die Gewerkschaften fordern jedoch einen gerechten Anteil an den hervorragenden Resultaten der Gruppe, die auf den Bemühungen und Anstrengungen des Personals beruhen. 2016 erzielte Encevo erneut einen Rekord mit einem Nettogewinn von 83,1 Millionen € und eine Steigerung des EBITDA von 12,9 % (262,3 Millionen €).

Seit der Gründung im Jahr 2009, bekamen die Angestellten lediglich eine einzige lineare Gehaltserhöhung von 0,6 %. Trotz der gewerkschaftlichen Forderung für die Anerkennung der hervorragenden Arbeit des Personals, hält die Direktion an ihrer Position fest und verweigert kategorisch jegliche Gehaltserhöhung.

Im Angesicht des Votums der Vollversammlung und der nicht konstruktiven Haltung der Direktion, werden die Gewerkschaften das nationale Schlichtungsamt („ONC“) kontaktieren.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

LCGB-SEA



Paul DE ARAUJO

Secrétaire général adjoint
LCGB-SEA
pdearaujo@lcgb.lu



Lynn NOÉ

LCGB-SEA
lnoe@lcgb.lu

Cargolux

Spéculations et incertitudes

Les salariés de Cargolux continuent à connaître de grandes incertitudes quant à la situation économique et stratégique peu transparente de l'entreprise. À l'initiative du LCGB, une réunion avec François BAUSCH, Ministre du Développement Durable et de l'Infrastructure, a eu lieu en date du 07 septembre 2017 afin de clarifier des questions urgentes quant à la future stratégie et développement de Cargolux.

Ouvert aux questions du LCGB, le Ministre a offert des perspectives favorables au niveau de la situation économique et du résultat annuel de 2017. Il a également jugé le partenariat avec Emirates Sky Cargo en tant que constructif.

Des irritations persistent cependant quant au cours « zig-zag » du joint-venture Henan Cargo Airline. Des questions liées aux accords connexes, à la future collaboration ainsi qu'aux répercussions d'une éventuelle réduction de flotte par voie de transfert d'aéronefs à la compagnie aérienne Henan Cargo, avec des répercussions particulières pour les pilotes et le centre de maintenance, restent ouvertes.

François BAUSCH a réaffirmé qu'à l'heure actuelle, il soit difficile d'évaluer le développement du partenariat et les options d'engagement de Cargolux. La participation active avec 3 avions n'est qu'une des nombreuses options qui se présentent. Le LCGB a souligné que la taille de la flotte de Cargolux au Luxembourg devra être maintenue même en cas de transfert d'aéronefs à Henan Cargo Airline. En outre, le LCGB ne fait aucun doute que Cargolux Luxembourg devra également connaître une certaine croissance afin de pouvoir garantir l'existence de l'entreprise ainsi que les emplois liés.

Spekulation & Unsicherheit

Noch immer herrschen bei den Arbeitnehmervertretern der Cargolux große Unsicherheiten aufgrund der wirtschaftlichen Lage und der unklaren Strategie des Unternehmens. Auf Initiative des LCGBs fand am 07. September 2017 ein Treffen mit François Bausch, Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, statt, um dringende Fragen zur Strategie und der Entwicklung der Cargolux zu klären.

Minister Bausch zeigte sich offen für die Fragen des LCGBs. Bezüglich der konjunkturellen Lage wagte er einen positiven Ausblick auf das Jahresergebnis 2017. Auch die Partnerschaft mit Emirates Sky Cargo bewertete er als konstruktiv.

Irritation löst jedoch der Zick-Zack-Kurs in Bezug auf die Joint-Venture Airline (Henan Cargo Airline) aus. Zu klären sind Fragen hinsichtlich der Nebenabkommen und der weiteren Zusammenarbeit sowie die Auswirkungen einer möglichen Reduzierung der Flottenstärke durch Abtretung von Flugzeugen an die Henan Cargo Airline vor allem auf das Wartungszentrum und die Piloten.

Minister Bausch bekräftigte, dass es in der derzeitigen Phase tatsächlich schwierig sei, die Entwicklung der Partnerschaft und die möglichen Optionen, wie Cargolux sich einbringen wird, abzuschätzen. Die aktive Beteiligung mit 3 Flugzeugen sei nur eine von vielen Optionen. Der LCGB hat deutlich gemacht, dass für den Fall, dass Flugzeuge von Cargolux aus Luxemburg zur Henan Cargo Airline transferiert werden, die Flotte in Luxemburg dauerhaft erhalten bleiben muss. Ferner steht für den LCGB außer Frage, dass ein Wachstum auch in Luxemburg erfolgen muss, um den Bestand der Firma und der damit verbundenen Arbeitsverhältnisse in Luxemburg dauerhaft abzusichern.



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

Assemblée générale

Fédération « Services et Commerce »

L'assemblé générale et la journée des délégués de la fédération du secteur « Services et Commerce » du LCGB a eu lieu en date du 15 juin 2017. A l'ordre du jour figuraient le rapport des activités reprenant le travail syndical au sein des entreprises ainsi que la réforme fiscale avec notamment le programme de simulation, qui vise à aider les salariés frontaliers imposés au Luxembourg, à faire leur choix concernant les différentes classes d'impôts. En guise de conclusion, le Président national du LCGB, Patrick DURY, a félicité les délégués du personnel pour leur travail en entreprise tout en les encourageant pour les prochaines élections sociales.



Mandy NOESEN

Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu

Generalversammlung

Fachverband „Dienstleistungen und Handel“

Am 15. Juni 2017 fanden die jährliche Generalversammlung und der Delegiertentag des LCGB-Fachverbandes „Dienstleistungen und Handel“ statt. Auf der Tagesordnung standen der Tätigkeitsbericht, der die gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen darlegte, sowie die Steuerreform, insbesondere das Simulationsprogramm, welches den in Luxemburg steuerpflichtigen Grenzgängern helfen soll, sich zwischen den unterschiedlichen Steuerklassen zu entscheiden. Abschließend gratulierte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY den Personaldelegierten zu ihrer Arbeit in den Unternehmen und ermutigte sie für die nächsten Sozialwahlen.



Christophe DIAS

Services & Commerce
cdias@lcgb.lu



Davide ROCHA

Nettoyage
drocha@lcgb.lu

PALL CENTER

Maintien des avantages de la CCT

En date du 29 août 2017, le LCGB a, en tant que seul syndicat représenté au PALL CENTER, signé l'avenant à la convention collective de travail avec la directrice Christiane WICKLER. Cet accord garantit tous les avantages acquis précédemment pour les 3 prochaines années (du 01.08.2017 au 31.07.2020).

Weiterführung des Kollektivvertrags

Am 29. August 2017 unterzeichnete der LCGB, als einziger vertrittene Gewerkschaft, gemeinsam mit der Direktorin des PALL CENTERs einen Anhang zum Kollektivvertrag. Die Vereinbarung gewährleistet die Übernahme aller bisherigen Vorteile für die nächsten 3 Jahre (vom 01.08.2017 bis zum 31.07.2020).



Boucherie KRACK

Faillite

Le 22 août 2017, la boucherie KRACK, avec 2 filiales à Luxembourg et Hesperange accompagnée d'un service traiteur, a été déclarée en état de faillite. Malheureusement la boucherie et les emplois des quelques 14 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. Il s'agit 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

Am 22. August 2017 gab die Metzgerei KRACK, mit je einer Filiale in Luxemburg-Stadt und in Hesperange sowie einem Partyservice, ihre Insolvenz bekannt. Die Metzgerei und die damit verbundenen 14 Arbeitsplätze konnte nicht mehr gerettet werden.

Der LCGB organisierte eine Informationsversammlung für die betroffenen Mitarbeiter, um sie zu unterstützen, ihre noch ausstehenden Forderungen anzumelden. Es gilt nun, diesen 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.

Comité Fédéral Services et Commerce

En date du 28 septembre 2017, le Comité Fédéral Services et Commerce s'est réuni à la centrale du LCGB afin de faire le point sur la situation actuelle des salariés au sein des différentes entreprises.

Am 28. September 2017 traf sich der Fachverbandsvorstand Dienstleistungen und Handel in der Zentrale des LCGBs, um die aktuelle Lage der Angestellten in den unterschiedlichen Unternehmen zu besprechen.



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

Commune de Hesperange

Informations quant aux négociations de la CCT

A l'occasion d'une réunion du personnel en date du 20 juillet 2017, les syndicats LCGB et OGBL ont informé les salariés de la commune de Hesperange de la situation et de l'avancement des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail. Après avoir entendu des explications détaillées, les salariés ont décidé d'accepter les résultats actuellement négociés, mais seulement sous condition de recevoir une prime « d'allocation spéciale » de 11 points au lieu des 7 points. De plus, il fut décidé d'intégrer la volonté exprimée par l'employeur de discuter un nouveau modèle de carrières dans le texte de la nouvelle convention collective de travail.



Céline CONTER

Secteur public
cconter@lcgb.lu

Gemeinde Hesperingen

Informationen zum neuen Kollektivvertrag

Anlässlich einer Personalversammlung am 20. Juli 2017, informierten die Gewerkschaften LCGB und OGBL die Arbeitnehmer der Gemeinde Hesperingen bezüglich des Fortgangs der Verhandlungen des neuen Kollektivvertrages. Nachdem die Arbeitnehmer die ausführlichen Erläuterungen gehört hatten, entschieden sie, die aktuell verhandelten Resultate anzunehmen, jedoch unter Vorbehalt des Erhalts einer Prämie „Sonderzulage“ von 11 Punkten anstatt von 7 Punkten. Darüber hinaus wurde entschieden, die Bereitschaft seitens des Arbeitgebers ein neues Karrieremodell zu diskutieren, schriftlich im neuen Kollektivvertrag festzuhalten.



Lynn NOÉ

Secteur public
inoe@lcgb.lu



Carlo WAGENER

Secteur public
cwagener@lcgb.lu



Ville de Luxembourg

L'avenant signé confirme les conditions de travail

Début juillet 2017, les syndicats LCGB, NGVL et OGBL ont signé un avenir à la convention collective des salariés de la Ville de Luxembourg. L'accord signé confirme les conditions de travail suivantes :

- les employés privés avec activités intellectuelles, administratives ou socio-éducatives vont maintenir les conditions salariales et modèles de carrières selon les modalités des employés communaux ;
- les salariés à tâche manuelle ou artisanale vont maintenir les conditions salariales et modèles de carrières selon les modalités de la convention collective pour les ouvriers de la Ville de Luxembourg de 2008 respectivement des avenants datant de 2011, 2012 et 2015.

Suite à la modification des modalités de la Fonction Publique, l'allocation de foyer est adaptée.

Sonderabkommen bestätigt Arbeitsbedingungen

Anfang Juli 2017 unterzeichneten der LCGB, der NGVL und der OGBL einen neuen Anhang zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Stadt Luxemburg, welcher folgende Arbeitsbedingungen bestätigt:

- für die Privatangestellten („Employés Privés“), die in einem intellektuellen, administrativen oder sozialpädagogischen Bereich tätig sind, bleiben die Lohnbedingungen und Laufbahnen entsprechend denen der Gemeindeangestellten („Employés Communaux“) erhalten;
- für die Arbeitnehmer, die eine manuelle oder handwerkliche Tätigkeit ausüben, bleiben die Lohnbedingungen und Laufbahnen entsprechend den aktuellen Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Stadt Luxemburg von 2008, bzw. den Zusatzabkommen von 2011, 2012 und 2015 unverändert.

Entsprechend der Gesetzesänderungen der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst wird die Haushaltszulage angepasst.

POST Luxembourg

Actions de distribution

Pendant le mois d'août, des représentants et membres syndicaux du LCGB ont distribué le journal « Riecht eraus » du LCGB-POST à travers les différents sites de POST Luxembourg afin d'informer le personnel des thèmes d'actualité et de montrer leur volonté d'être à l'écoute des besoins et des soucis de tous les salariés.

Verteilaktionen

Im Monat August verteilten Vertreter und Gewerkschaftsmitglieder des LCGBs an den verschiedenen Standorten der Post die Zeitschrift „Riecht eraus“ der LCGB-POST Betriebssektion, um die Mitarbeiter über aktuelle Themen zu informieren und um auf die Sorgen und Bedürfnisse aller Mitarbeiter einzugehen.



Bettelbourg



Cloche d'Or

Communes du Sud

Nouvelle structure salariale et introduction de mesures d'emploi

En date du 06 septembre 2017, les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les 2.000 salariés des communes du Sud (Bettemburg, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Käerjeng, Kayl, Koerich, Monnerich, Petange, Reckange/Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schiffange, Steinfort).

Dans le cadre de cette nouvelle convention valable du 01 janvier 2018 au 31 décembre 2018 et suite à des mois de travaux intensifs et constructifs, les syndicats ont pu négocier les améliorations suivantes :

- augmentation du point indiciaire salariale de 1,5 % au 1^{er} janvier 2018 ;
- prime annuelle unique de 1 % du salaire brut sur base de l'année 2016 ;
- introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre ;
- augmentation de l'allocation familiale à 27 points, l'allocation sera augmentée à 29 points avec l'entrée en vigueur finale de l'accord salariale de la fonction publique ;
- réaménagement de la structure salariale par l'introduction de carrières linéaires pour tous les salariés ;
- augmentation du salaire final de 4 points pour toutes les carrières ;
- mise en compte des carrières précédentes pour tous les salariés ;
- création d'un mécanisme d'embauche pour salariés en chômage de longue durée et salariés difficiles à placer ;
- création d'une commission consultative paritaire afin d'améliorer le dialogue sociale et d'analyser annuellement l'embauche des salariés difficiles à placer.

Ville de Luxembourg

En date du 19 septembre 2017, l'équipe LCGB de la Ville de Luxembourg a rencontré les secrétaires syndicaux du LCGB afin de discuter les problèmes et défis actuels.

Südgemeinden

Neue Gehälterstruktur und Einführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

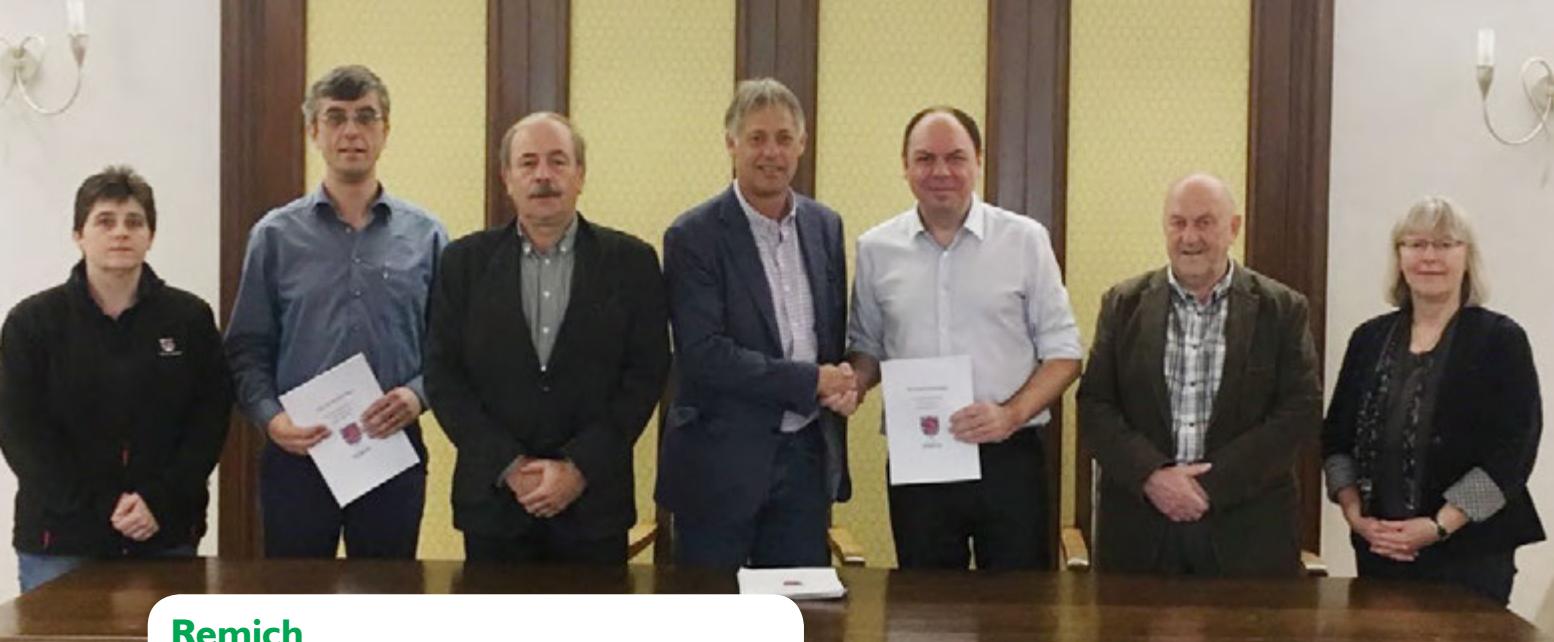
Am 06. September 2017 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die rund 2.000 Arbeitnehmer der Südgemeinden (Bettemburg, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Käerjeng, Kayl, Koerich, Monnerich, Petingen, Reckingen/Mess, Roeser, Rümelingen, Sassenheim, Schifflingen und Steinfort).

Nach intensiven und konstruktiven Arbeitsmonaten, konnten die Gewerkschaften folgende Verbesserungen im, vom 01. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 gültigen, Kollektivvertrag aushandeln:

- Erhöhung des Lohnpunktwertes um 1,5 % ab dem 1. Januar 2018;
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1 % vom Bruttogehalt, gerechnet auf das Jahr 2016;
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Trimester;
- Erhöhung der Familienzulage auf 27 Lohnpunkte; diese wird beim vollständigen Inkrafttreten des Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst auf 29 Lohnpunkte angepasst;
- Neugestaltung der Gehälterstruktur durch die Einführung von linearen Laufbahnen für sämtliche Arbeitnehmer;
- Erhöhung des Endgehaltes um 4 Lohnpunkte in sämtlichen Laufbahnen;
- Anrechnung der Vordienstjahre für alle regulären Laufbahnen;
- Schaffung von Einstellungsmechanismen für Arbeitnehmer, die sich in Langeitarbeitslosigkeit befinden oder schwervermittelbar sind;
- Schaffung einer paritätischen Beratungskommission zwecks Verbesserung des Sozialdialoges und einer jährlichen Analyse und Bilanz bezüglich der Einstellung schwervermittelbarer Arbeitssuchender.

Am 19. September 2017 traf die Betriebsmannschaft der Stadt Luxembourg die zuständigen LCGB-Gewerkschaftssekretäre, um aktuelle Probleme und Herausforderungen zu besprechen.





Remich

Nouvelle convention collective avec des améliorations substantielles

Les responsables de la ville de Remich et les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective en date du 04 octobre 2017. L'accord comprend les améliorations suivantes :

- application du point indiciaire des fonctionnaires communaux ;
- abolition de la carrière A pour aide-ouvriers et le personnel de nettoyage ;
- adaptation de l'allocation familiale aux fonctionnaires ;
- versement des 2 primes uniques des derniers accords salariaux de la fonction publique.

Le règlement concernant l'introduction des horaires de service fut adapté et l'allocation salariale (repas, prime de saleté et prime vestimentaire) fut intégrée en analogie à la convention collective des employés d'Etat. Le lien avec l'évolution du point indiciaire sera au-delà maintenu.

Neuer Kollektivvertrag bringt wesentliche Verbesserungen

Am 04. Oktober 2017 unterzeichneten die Stadt Remich mit dem LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag für die dort beschäftigten Arbeitnehmer. Wesentliche Verbesserungen sind:

- Anwendung des Punktwerts der Gemeindebeamten;
- Abschaffung der A-Laufbahn für Hilfsarbeiter und Reinigungspersonal;
- Anpassung der Familienzulage an die Beamten;
- Auszahlung der beiden Einmalprämien aus den letzten Gehälterabkommen im Öffentlichen Dienst.

Des Weiteren wurden die Regelungen betreffend der Einführung von Dienstplänen angepasst und die Lohnzulage (Essengeld, Schmutzprämien und Kleidergeld) mit 23 Punkten in Analogie zum Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im Staatsdienst integriert. Die Anbindung an die Entwicklung des Punktwerts bleibt weiterhin bestehen.

Den LCGB

Eng Gewerkschaft, déi sech fir besser Léin an Aarbechtsbedingungen asetzt, AN déi och:

Le LCGB

Un syndicat, qui s'engage pour des meilleures conditions salariales et de travail ET qui :

Am Privatiewe fir Dech do ass

(gratis Steiererklärung; Simulation a Berechnung vun der Rent; Hëlfel an Ënnerstëtzung bei Scheedung a bei Froen zu de Loyer'en; Bedelegung un Affekotskäschten; Berodung bei Versécherungen, etc.)



Te soutient dans la vie privée

(déclaration d'impôts gratuite, simulation et estimation de la pension, assistance en cas de divorce ou en cas de questions concernant les contrats de bail, etc.)

Dech iwwert Sozialgesetzer an Aarbechtsrecht informéiert



T'informe quant au droit social et droit de travail

Studiëbähëllefen accordéiert (fir Kanner vun LCGB-Memberen)



Accorde des bourses d'études (aux enfants des membres du LCGB)

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH

Convention collective FHL

Le LCGB revendique un traitement unique et juste pour tous les salariés employés

Le nouveau protocole d'accord du renouvellement de la convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois (CCT-FHL) pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020 a été signé le 21 juin 2017. Cette CCT est à appliquer également pour les salariés employés sous les modalités de la CCT FHL et travaillant dans le secteur SAS depuis la désaffiliation de certains établissements d'aide et de soins de la FHL pour rejoindre la COPAS.

Il semble que certains employeurs ont eu des tentatives d'économiser de l'argent sur le dos des salariés en non-application de la convention collective FHL. Parmi les cas concrets connus par le LCGB figurent notamment la maison de soins de ZithaSenior Consdorf et les Hospices de Hamm et de Pfaffenthal. Le personnel concerné attendra en vain le paiement du recalcul rétroactif de l'augmentation de la valeur du point indiciaire avec le décompte de juillet 2017. En cas de la maison de soins de ZithaSenior Consdorf, le LCGB a constaté que les salariés concernés se retrouvent en situation immobilisée suite à la désaffiliation de la FHL fin 2010 (ceci étant dû à l'adaptation du point indiciaire et à l'évolution du montant du pécule de vacances et de la surprime).

Le LCGB revendique que :

- le personnel concerné profite immédiatement du recalcul rétroactif de l'augmentation de la valeur du point depuis le 1^{er} janvier 2017 ;
- le texte coordonné du 16 décembre 2014 ainsi que le protocole d'accord du renouvellement de la CCT FHL du 21 juin 2017 (valable du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020) soient appliqués. Le personnel concerné doit bénéficier de la revalorisation de certaines carrières ainsi que de la nouvelle grille des classifications et de la grille des carrières « administration et soins » ainsi que des allocations d'une prime unique;
- un traitement unique et juste pour tous les salariés employés sous les modalités de la CCT FHL et travaillant dans le secteur SAS. Pour répondre à une équité entre les salariés sous CCT-FHL dans le secteur SAS, une solution comparable au personnel de la résidence pour personnes âgées « An de Wisen » à Bettembourg, proposée le 17 février 2017 par le Gouvernement, doit s'appliquer pour tous les salariés concernés.

FHL-Kollektivvertrag

Der LCGB fordert eine gleiche und gerechte Behandlung aller Angestellten

Nach langwierigen und schwierigen Verhandlungen wurde am 21. Juni 2017 die Vereinbarung zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten im Krankenhauswesen (FHL), der für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2020 gültig ist, unterschrieben.

Dieser Kollektivvertrag gilt für ALLE Angestellten mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag. Auch für Mitarbeiter, die aufgrund eines Wechsels ihres Arbeitgebers von der FHL in die COPAS zwar im Pflegebereich (SAS) arbeiten, aber weiterhin unter den FHL-Kollektivvertrag fallen.

Und genau hier versuchen einige Arbeitgeber, auf dem Rücken ihrer Angestellten, Geld zu sparen und den gültigen Kollektivvertrag auszuhebeln.

Der LCGB hat von zwei konkreten Fällen Kenntnis. Es handelt sich hier um das Pflegeheim ZithaSenior Consdorf sowie die Hospize Hamm und Pfaffenthal. Die Mitarbeiter warten hier vergeblich auf die rückwirkende Auszahlung der Punktwerterhöhung, die laut Kollektivvertrag bereits mit dem Gehalt von Juli 2017 fällig war.



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu



Convention collective SAS

Signature de l'accord

La nouvelle convention collective SAS a été validée par le Gouvernement et signée par les syndicats en date du 22 août 2017. Les principales améliorations apportées par la CCT SAS :

- augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5 % (donc de 2,30095 € à 2,33546 €) ;
- revalorisation des carrières (enveloppe de 5,15 %) et la rétroactivité imputée dans les carrières ;
- « jours fériés d'usages » imputés dans le congé légal ; le nombre de jours de congé est donc de 33 jours par an ;
- introduction d'un relevé des heures mises en compte et majoration des heures supplémentaires de 50 % pour tous les salariés ;
- augmentation des jours de formation (de 8 à 24 heures) ;
- augmentation de la masse d'habillement à 190 € / an pour les carrières anciennement nommées « PAM » ;
- compteur des heures supplémentaires : en fin d'année, le salarié est tenu de demander la récupération des heures dépassant les 40 heures. En absence d'une telle demande, les heures seront automatiquement transférées au compteur « crédit employeur » et non supprimées ;
- allocation de fin d'année (13^{ème} mois) :
 - payée en fin d'année (décembre) ;
 - 1/12 du salaire de base annuel ;
 - abolition de la règle de 3 mois prestés.

Kollektivvertrag SAS

Einigung unterzeichnet

Der neue SAS-Kollektivvertrag wurde von der Regierung validiert und von den Gewerkschaften am 22. August 2017 unterschrieben. Die Hauptänderungen beinhalten:

- Erhöhung des indexierten Punktwerts um 1,5 % (also von 2,30095 € auf 2,33546 €);
- Aufwertung der Laufbahnen (Budget von 5,15 %) und rückwirkende Anrechnung in allen Laufbahnen;
- „Traditionelle Feiertage“ werden in den gesetzlichen Urlaub eingebunden, die Anzahl der Urlaubstage beläuft sich somit auf 33 Tage;
- Einführung einer monatlichen Aufstellung der angerechneten Stunden und Erhöhung des Überstundenzuschlags um 50 % für alle Angestellten;
- Erhöhung der Urlaubstage für Weiterbildung (8 auf 24 Stunden);
- das Kleidergeld wird auf 190 € / Jahr erhöht für die früher „PAM“ genannten Laufbahnen;
- Überstundenkonto („Compteur des heures supplémentaires“): am Jahresende ist der Angestellte angehalten, einen Antrag zur Kompensierung der Stunden die 40 Stunden überschreiten einzureichen; wenn der Angestellte den besagten Antrag nicht stellt, werden die Stunden auf einem Überstundenkonto („crédit employeur“) gutgeschrieben und gehen nicht verloren;
- Jahresendzulage (13. Monat):
 - Auszahlung zum Jahresende (Dezember);
 - 1/12 des jährlichen Basisgehalts;
 - Abschaffung der 3-Monats-Regel.

**Vous pouvez télécharger des explications détaillées
quant au protocole d'accord FHL ou quant aux
principales modifications de la nouvelle convention
collective SAS via**

www.lcgb.lu

**Laden Sie detaillierte Erläuterungen zur FHL-
Vereinbarung oder zu den wichtigsten Änderungen
im neuen SAS Kollektivvertrag herunter:**

www.lcgb.lu



**CONVENTION COLLECTIVE
DES SALARIES OCCUPES DANS
LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS LUXEMBOURG**
**EXPLICATIONS &
PROTOCOLE D'ACCORD**
01.07.2017 - 30.06.202



**CONVENTION COLLECTIVE SAS
SAS-KOLLEKTIVVERTRAG**
01/10/2017 - 31/12/2019
**LES PRINCIPALES MODIFICATIONS
DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN**





Maria MENDES

Responsable du service
INFO-CENTER
mmendes@lcgb.lu

Le recours systématique au CDD

Une pratique à dénoncer !

Le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) devient de plus en plus une pratique courante dans tous les secteurs d'activité. Aujourd'hui, 9 % des contrats de travail sont à durée déterminée.

Si la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée offre aux entreprises une flexibilité attrayante dans l'organisation de leurs ressources humaines, elle met le salarié dans une situation précaire et instable. Or, cette instabilité sur le plan professionnel se traduit très souvent par une instabilité au niveau personnel. Citons l'exemple d'un jeune salarié travaillant sous contrat CDD depuis plusieurs années qui souhaite acquérir un logement. Les banques ne vont guère lui prêter les fonds nécessaires à cet achat s'il n'est pas en mesure de faire état d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans lequel il aura fait ses preuves. C'est justement pour pallier à cette instabilité que le législateur limite le recours au contrat de travail CDD à des cas très particuliers et le soumet à des conditions très strictes.

Dans quels cas le recours au CDD est-il possible ?

Aux termes de l'article L. 122-1 du Code du Travail, le CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut cependant avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Quelques exemples :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ;
- emploi à caractère saisonnier ;
- emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ;
- exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
- exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;
- exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel.

Dans tous les autres cas, l'employeur n'est autorisé à recourir qu'à un contrat de travail CDI.

La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée est en outre soumise à des conditions de forme très strictes. Ainsi, ce contrat doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Elles sont la définition de son objet, la date d'échéance du terme ou sinon la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu, la durée de la période d'essai éventuellement prévue ainsi que la clause de renouvellement. Si le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, il doit en outre mentionner le nom de ce salarié.

Le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée est en principe possible à condition qu'une clause de renouvellement ait été prévue dès le départ. De plus, un renouvellement ne peut se faire plus de deux fois pour durée totale ne pouvant dépasser pour un même salarié 24 mois sauf certains cas particuliers prévus par le Code du Travail. Malheureusement trop de salariés touchés par un contrat de travail à durée déterminée ignorent leurs droits et se résignent à accepter la fin des relations de travail une fois l'échéance arrivée.

Néanmoins, un contrat de travail à durée déterminée conclu en violation des exigences légales est présumé par la loi être conclu à durée indéterminée. Face à un tel contrat, il est important pour le salarié de réagir correctement pour faire valoir ses droits.

Si vous êtes concerné, nous vous aiderons à accomplir les démarches requises. Renseignez-vous dès maintenant mais en tout état de cause avant l'échéance du contrat !

LCGB INFO-CENTER

① +352 49 94 24-222

du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8:30-12:00 et 13:00-17:00 heures

✉ infocenter@lcgb.lu

Befristete Arbeitsverträge

Systematische Anwendung: Eine Praxis am Pranger!

Branchenübergreifend wird immer öfter auf befristete Arbeitsverträge (CDD) zurückgegriffen. Bereits heute sind 9 % der Arbeitsverträge zeitlich befristet.

Auch wenn der befristete Arbeitsvertrag Unternehmen eine gewisse Flexibilität in der Personalplanung erlaubt, so bringt dieser die Arbeitnehmer in eine prekäre und unsichere Lage. Diese instabile Beschäftigungssituation führt meist auch zu Unsicherheiten im Privatleben. Nehmen wir das Beispiel eines jungen Angestellten, der ein Eigenheim erwerben möchte, aber seit mehreren Jahren lediglich befristete Arbeitsverträge vorweisen kann. Die Banken werden ihm wohl kaum den notwendigen Kredit für diesen Kauf gewähren, solange er sich nicht in einem festen unbefristeten Arbeitsverhältnis bewährt hat. Genau aus diesem Grund erlaubt der Gesetzgeber die Anwendung des befristeten Arbeitsvertrags nur in besonderen Fällen und unter strengen Auflagen.

Wann darf auf einen befristeten Arbeitsvertrag zurückgegriffen werden?

Nach Artikel L. 122-I des Arbeitsrechts, kann ein CDD zur Ausführung genau festgelegter und nicht dauerhafter Aufgaben geschlossen werden. Demnach darf er nicht zur Deckung des dauerhaften Personalbedarfs im Rahmen der normalen und ständigen Tätigkeiten des Unternehmens eingesetzt werden. Das Arbeitsrecht nennt einige Beispiele, darunter unter anderem:

- Ersatz eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers;
- Saisonarbeitsplätze;
- Beschäftigungen, bei denen es üblich ist, aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit oder des zeitlich begrenzten Charakters dieser Beschäftigungen, keinen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen;
- genau festgelegte und nicht dauerhafte Arbeiten im Falle einer zeitweiligen und außergewöhnlichen Zunahme der Geschäftstätigkeit des Unternehmens oder während der Anlaufphase oder beim Ausbau des Unternehmens;
- Ausführung dringender Arbeiten, die zur Vermeidung von Unfällen, zur Behebung von Materialmängeln, zur Organisation von Rettungsmaßnahmen (der Einrichtungen oder Gebäude), erforderlich geworden sind, um jeglichen Schaden des Unternehmens oder des Personals zu vermeiden.

In allen nicht im Arbeitsrecht aufgeführten Fällen, ist es dem Arbeitgeber nicht erlaubt auf einen befristeten Arbeitsvertrag zurückzugreifen.

Außerdem ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages an strenge formale Bedingungen geknüpft. So muss der Vertrag zwingend bestimmte Angaben enthalten, wie die Bestimmung seines Gegenstands, das Ablaufdatum oder, wenn kein Ablaufdatum vorgesehen ist, die Mindestdauer, für die er abgeschlossen wurde, die gegebenenfalls vorgesehene Probezeit sowie die Bestimmung über eine Verlängerung des Vertrags. Sollte der CDD für die Vertretung eines verhinderten Arbeitnehmers abgeschlossen werden, dann muss auch der Name des zu ersetzenen Arbeitnehmers genannt werden.

Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist möglich, wenn von Anfang an eine Verlängerungsklausel im Vertrag festgehalten wurde. Außer in bestimmten durch das Arbeitsrecht vorgesehenen Fällen, darf der Vertrag maximal zweimal verlängert werden, ohne dass die Gesamtdauer 24 Monate für ein und denselben Arbeitnehmer überschreitet.

Leider kennen viele Arbeitnehmer, die befristet eingestellt wurden, ihre Rechte nicht und finden sich mit dem Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Ablaufdatum ab. Dabei ist per Gesetz vorgesehen, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag, der die gesetzlichen Regelungen verletzt, als unbefristet abgeschlossen gilt. In Angesicht dieser Regelung, ist es wichtig, dass der Angestellte richtig handelt, um seine Rechte geltend zu machen.

Sollten Sie betroffen sein, helfen wir Ihnen die erforderlichen Schritte einzuleiten. Informieren Sie sich jetzt, spätestens jedoch vor Ablauf des Vertragsverhältnisses!



LCGB INFO-CENTER

① +352 49 94 24-222

Montag bis Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
8:30–12:00 & 13:00–17:00 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu

RETRAITÉS / RENTNER



Norry PEIFFER

Président LCGB-Retraités

LCGB-Retraités

Séminaire

Le 26 septembre 2017, le séminaire annuel du LCGB-Retraités s'est tenu à la Schungfabrik à Tétange. Placé sous le thème « En forme à tout âge », ce séminaire a su rassembler 140 pensionnés intéressés. Après une introduction par le co-président du LCGB-Retraités, Norry PEIFFER, la députée et psychologue diplômée Sylvie ANDRICH-DUVAL a présenté une série de pistes permettant de rester aussi longuement que possible physiquement et mentalement en forme à l'âge de la retraite.

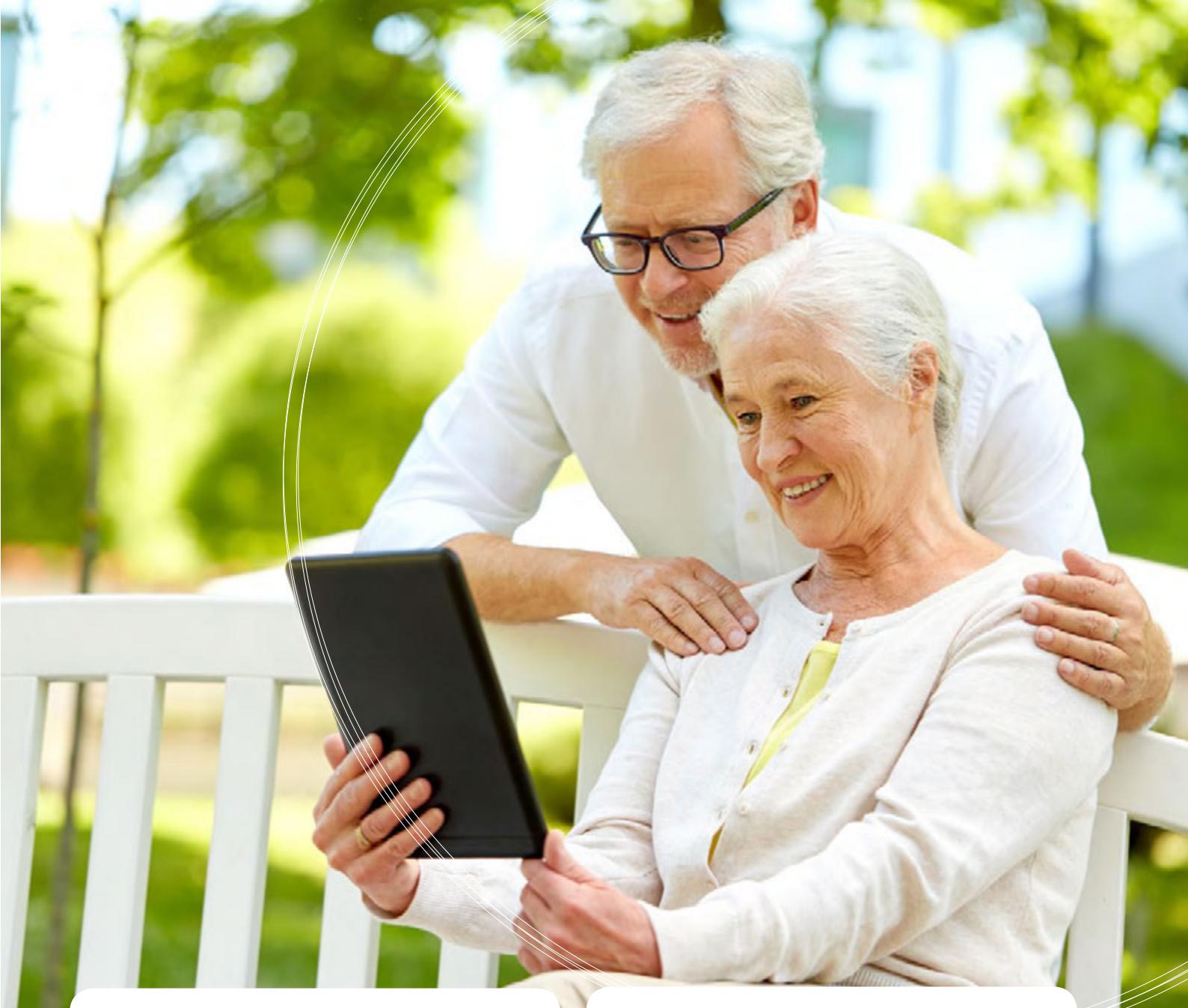
Dans la deuxième partie du séminaire, la co-présidente du LCGB-Retraités, Gaby SCHAUL-FONCK, a présenté le calendrier d'activités pour la rentrée 2017 et l'année 2018. Ensuite, le secrétaire général adjoint du LCGB, Christophe KNEBELER, a passé en revue les critiques du LCGB relatives à la réforme de l'assurance dépendance. Lors de son discours de clôture, le Président national du LCGB, Patrick DURY, a rappelé les problèmes existentiels auxquels les salariés du secteur privé sont confrontés, notamment dans le domaine de la maladie. Il a en outre insisté sur le fait que la digitalisation de notre société ne doit pas se faire à côté des salariés et des pensionnaires.

Seminar

Am 26. September 2017 fand in der Schungfabrik in Tétange das jährliche Seminar der Sektion der LCGB-Rentner statt. An dem Seminar mit dem Thema „Fit im Alter“ nahmen 140 interessierte Besucher teil. Nach einigen einleitenden Worten durch den Co-Präsidenten der LCGB-Rentner, Norry PEIFFER, präsentierte die Abgeordnete und Diplompsychologin Sylvie ANDRICH-DUVAL eine Reihe von Möglichkeiten, um so lange wie möglich körperlich und mental im Rentenalter fit zu bleiben.

Der zweite Teil des Seminars wurde durch die Co-Präsidentin der LCGB-Rentner, Gaby SCHAUL-FONCK eingeleitet, die den Aktionskalender für das Jahr 2017/2018 vorstellt. Im Anschluss gab Christophe KNEBELER, beigeordneter LCGB-Generalsekretär einen Rückblick auf die Kritikpunkte des LCGBs an der Reform der Pflegeversicherung. Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGBs, erinnerte in seiner Abschlussrede an die existentiellen Probleme der Angestellten im Privatsektor, insbesondere bei langer Krankheit. Außerdem betonte er, dass die Digitalisierung unserer Gesellschaft nicht auf Kosten der Arbeitnehmer und der Rentner gehen darf.





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.

FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



Vincent JACQUET

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

Réforme fiscale

Frontaliers français informés

En septembre 2017, la commission des frontaliers français du LCGB a organisé une réunion d'information quant à la réforme fiscale 2018 et l'impact sur les couples mariés frontaliers à Veymerange-Thionville et à Réhon. Vincent JACQUET, secrétaire général du LCGB, a élaboré les changements annoncés et souligné, que le LCGB oppose strictement tout traitement inégal entre frontaliers et résidents.



Deutsche Grenzgänger

Informationsversammlungen - Steuerreform

Im Rahmen der luxemburgischen Steuerreform, treten ab dem Steuerjahr 2018 wichtige Änderungen für Grenzgänger in Kraft. Der LCGB organisierte aus diesem Grund Informationsversammlungen in Trier und Merzig-Schwemlingen, um insbesondere verheiratete Grenzgänger auf die bevorstehenden Änderungen vorzubereiten. Die Reform kann teilweise schwerwiegende Verschlechterungen für verheiratete Grenzgänger mit sich bringen, vor allem in den Fällen, in denen ein Partner in Luxemburg und der andere in Deutschland beschäftigt ist.



Sigi FARYS, LCGB-Steuerexperte gab Erklärungen zu den Neuerungen und erläuterte, warum der LCGB trotz gewisser Nachbesserungen, die vorgesehene Gesetzgebung ablehnt und weiterhin eine Gleichbehandlung aller Grenzgänger mit den in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern fordert.

Beide Informationsabende am 29. und am 30. September 2017 stießen auf großen Anklang.



Simulations pour salariés non-résidents : Imposition individuelle OU collective ?

En 2017, chaque contribuable non-résidents doit choisir son scénario applicable en 2018.

Si vos 2 revenus proviennent du Luxembourg, l'imposition collective sera sans doute plus favorable. Mais quel scénario à choisir si votre ménage dispose des revenus au Luxembourg et à l'étranger ?

Si vous êtes membre du LCGB, l'INFO-CENTER vous offre une simulation gratuite des différents scénarios afin de pouvoir choisir l'option la plus favorable pour votre situation personnelle !

Fixez un rendez-vous :

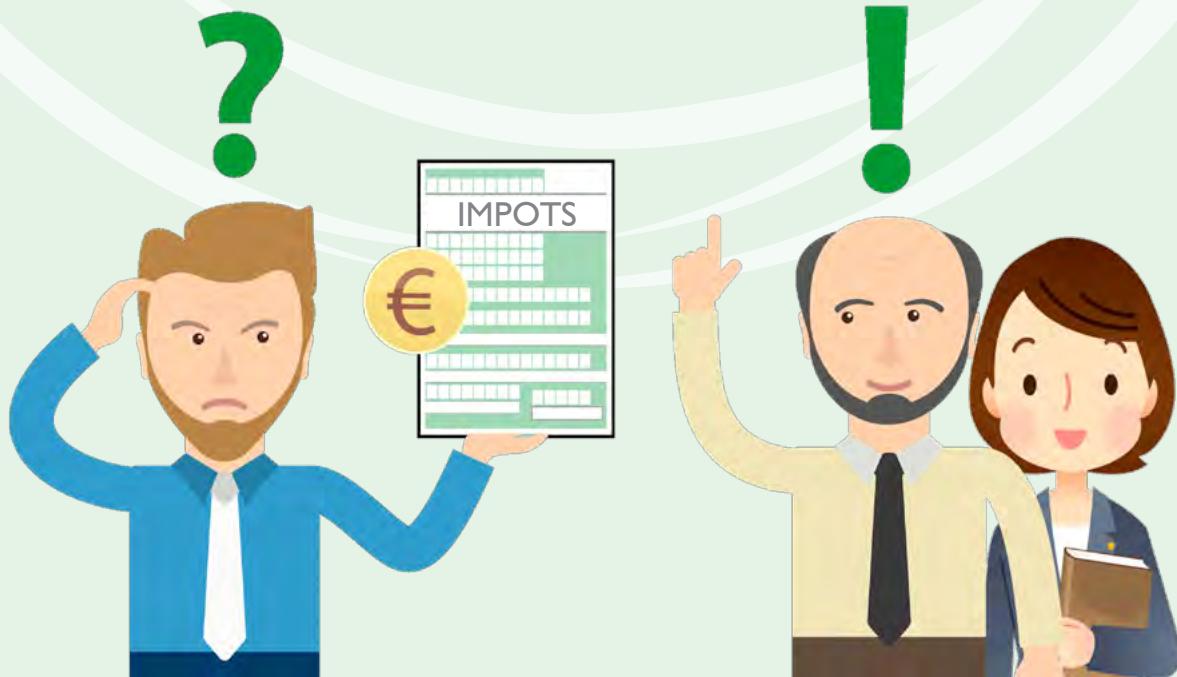
LCGB INFO-CENTER

① +352 49 94 24-222

Lu-Ve / Mo-Fr (sauf mercredi après-midi / außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00

✉ infocenter@lcgb.lu



Berechnung für Grenzgänger: Individuelle ODER gemeinsame Veranlagung?

Verheiratete Grenzgänger müssen sich 2017 bereits für eine Besteuerungsform für 2018 entscheiden.

Erzielen beide Ehepartner ihr Einkommen in Luxembourg, ist die gemeinsame Veranlagung günstiger. Doch welche Besteuerung wählen, wenn die Einkommen aus Luxembourg und dem Ausland kommen?

Wenn Sie LCGB-Mitglied sind, bietet Ihnen unser INFO-CENTER eine kostenlose Simulation der unterschiedlichen Szenarien an, so dass Sie Ihre persönlich beste Option wählen können!

Vereinbaren Sie einen Termin:

INTERNATIONAL / INTERNATIONALES



Vincent JACQUET

Secrétaire général adjoint
Relations internationales
vjacquet@lcgb.lu

Entrevue avec Georges BACH, député européen

La révision de la directive sur le détachement doit garantir le principe « A travail égal, salaire égal au même endroit »

Le 11 septembre 2017, lors d'une entrevue avec le député du Parlement européen Georges BACH, les représentants de l'OGBL et du LCGB ont discuté la révision de la directive sur le détachement et la proposition d'un paquet services par la Commission européenne.

Un travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre Etat membre pour fournir un service à titre temporaire. Pendant ce temps, les travailleurs détachés continuent à dépendre du système de sécurité sociale du pays d'origine. Si le détachement dure plus que 2 ans, ils relèvent du système de sécurité sociale du pays d'accueil.

La Commission européenne propose de réviser l'ancienne directive afin de ne laisser aucune place au dumping social dans l'Union européenne, améliorer la coopération des autorités nationales et de permettre aux travailleurs détachés et aux entreprises de mieux connaître leurs droits et obligations. Les syndicats ont pu exposer leurs arguments critiques par rapport au texte proposé et réclamer que les conventions collectives, qu'elles soient sectorielles ou d'entreprise, soient toujours appliquées afin de respecter le principe du « salaire égal pour un travail égal au même endroit ».

Georges BACH s'est montré compréhensif par rapport aux objections des syndicats et a aussi souligné l'importance d'un salaire égal pour les travailleurs détachés afin d'éviter le dumping social. Il a aussi mis en question la base juridique de la directive qui ne prend pas en compte les droits des travailleurs et exige une double base légale. Concernant la rémunération des travailleurs détachés, les participants ont discuté la problématique des avantages en nature et sont d'accord que les coûts du voyage ainsi que le loyer doivent être impérativement couverts par l'employeur.

Actuellement, la durée du détachement de courte durée est limitée à 24 mois avant d'être considéré comme détachement à long terme. Puisque la durée moyenne des détachements est souvent inférieur à 6 mois, les représentants syndicaux demandent de baisser la durée maximale considérablement. Le député européen a indiqué que des discussions sont en cours pour fixer la limite à 12 mois.

Durant l'entrevue, le groupe a aussi discuté la question de la responsabilité conjointe des sous-traitants ainsi que la problématique luxembourgeoise de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), un service qui a comme rôle principal de contribuer au bien-être durable des salariés. Les syndicats considèrent en effet que les moyens de l'ITM doivent être renforcés si l'on veut atteindre l'objectif de contrôles efficaces.





Syndicat portugais UGT-P en visite



Dans le cadre de la coopération entre le syndicat portugais UGT-P et le LCGB, une délégation de l'UGT-P a été reçue le 28 septembre 2015 dans les locaux du LCGB à Luxembourg. Les syndicalistes ont profité de cette occasion pour s'échanger sur la situation sociale au Luxembourg, en Portugal et en Europe et pour expliquer leur engagement en faveur des salariés face à la digitalisation.

Dans le contexte d'une discussion des sujets sociaux au Grand-Duché, le LCGB a présenté à la délégation de l'UGT-P une nouvelle brochure avec ses revendications à la politique gouvernementale. Dr. Carlos SILVA, Secrétaire général de l'UGT-P, et Patrick DURY, Président national du LCGB, ont souligné l'importance d'une coopération renforcée entre les deux syndicats.

Gewerkschaft UGT-P zu Besuch



Im Rahmen der Kooperation der portugiesischen Gewerkschaft UGT-P mit dem LCGB, empfing der LCGB am 28. September 2017 eine Delegation der UGT-P in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg. Die Gewerkschafter nutzten die Gelegenheit, um sich über die soziale Lage in Luxemburg, Portugal und Europa auszutauschen und ihr Engagement für die Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung zu erläutern.

Anlässlich eines Austauschs zu aktuellen sozialen Diskussion in Luxemburg, stellte der LCGB der UGT-P Delegation eine aktuelle Broschüre mit seinen Forderungen an die luxemburgische Politik vor. Dr. Carlos SILVA, Generalsekretär der UGT-P, und Patrick DURY, LCGB-Nationalpräsident, betonten die Wichtigkeit einer verstärkten Kooperation zwischen den Gewerkschaften.

UGT-P em visita a convite do LCGB



No quadro da cooperação entre a central sindical portuguesa UGT-P e o LCGB, uma delegação da UGT-P foi recebida no dia 28 de setembro de 2017 na sede do LCGB na cidade do Luxemburgo. As duas congêneres aproveitaram a ocasião para trocar ideias sobre a situação social no Luxemburgo, em Portugal e na Europa e para explicar o seu empenho a favor dos trabalhadores assalariados face à digitalização.

No contexto da discussão sobre o debate dos assuntos sociais no Grão-Ducado, o LCGB apresentou à delegação da UGT-P uma nova brochura com as suas reivindicações face à política governamental. Dr. Carlos SILVA, Secretário-geral da UGT-P e Patrick DURY, Presidente nacional do LCGB, sublinharam a importância de uma cooperação reforçada entre os dois sindicatos.

D'LIEWEN AM LCGB



Francis LOMEL

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

Persönliches Engagement

Anerkennen, wertschätzen und respektieren

Am 14. Oktober 2017 lud der LCGB zu seinem Gewerkschaftsrat nach Niederanven ein und gab mit dieser Versammlung den Startschuss für die angekündigten Sozialwahlen 2019, in welche der LCGB mit einer klaren Botschaft geht: „Haut ass Muer - Die Arbeit von morgen schon heute zusammen gestalten“. Die große Anzahl der Teilnehmer ließ ein reges Interesse an der Arbeit und der zukünftigen Ausrichtung des LCGBs erkennen. Einstimmig wurde der LCGB-Aktionsplan für die kommenden Sozialwahlen angenommen. Dies bedeutet für jeden von uns, ein verstärktes Engagement in den kommenden Wochen und Monaten. Ich möchte mich deshalb an dieser Stelle einfach einmal für den täglichen Einsatz eines jeden LCGB-Mitglieds bedanken.

Für uns ist dieses Engagement nicht selbstverständlich. Im Gegenteil, sich in einer sozialen Organisation wie einer Gewerkschaft zu engagieren, verdient Achtung und Respekt. Unsere Mitglieder bringen etwas Wertvolles ein, nämlich ihre Zeit und ihre Fähigkeiten. Für sie steht nicht der materielle Lohn im Vordergrund sondern ein ideeller Gewinn für die eigene Persönlichkeit sowie die tatkräftige Unterstützung der Kollegen.

Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Aufmerksamkeit sind der Nährboden unseres Erfolgs!

Bereits in den vergangenen Jahren konnte der LCGB verstärkt auf dieses erfolgreiche Engagement seiner Delegierten und Militanten zurückgreifen und auch in Zukunft ist dieses Engagement unabdingbar. Verantwortung übernehmen und aktiv an unserer Organisation teilnehmen, um eine Idee oder ein Projekt nach vorne zu bringen, ist maßgebend für den Erfolg. Erfolg, welcher in der Gemeinschaft erarbeitet wird, stärkt die gesamte Gewerkschaftsstruktur und fördert deren Entwicklung.

Wir Gewerkschafter handeln im Sinne der Arbeitnehmer, Studenten und Rentner. Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Aufmerksamkeit sind der Nährboden unseres Erfolgs. Die Menschen brauchen jemanden der zu-

hört und sich dann auch kümmert. Der LCGB, seine Delegierten und Militanten setzen diese sozialen Fähigkeiten täglich ein. Wichtig ist es, dass wir alle an einem Strang ziehen im Interesse der Arbeitnehmerschaft, denn „Haut ass Muer“. Lasst uns gemeinsam die gesetzten Ziele angehen, indem wir die nötige Überzeugungsarbeit im Betrieb und Unternehmen leisten, um stärker denn je aus diesen Sozialwahlen hervorgehen zu können. Zusammen werden wir neue Erfahrungen sammeln, Verantwortung übernehmen und aktiv an der Entwicklung des LCGBs teilnehmen.



LCGB-Kayl/Téiteng: Eierungsowend

23. Juni 2017

Am Veräinshaus „Um Widden“ zu Kayl huet en Eierungsowend mat uschléissender Soirée Dansante stattfonnt. Bei engem gudden lessen an Danzmusek goufen eng Reih Membere fir hier laangjäreg an trei Memberschaft vum LCGB-Nationalpresident Patrick DURY geeiert.



BBQ Owend um Schéff „Roude Léiw“

21. Juli 2017

45 Membere vum LCGB hunn flott Stonne beim Barbecue-Owend um Schéff „Roude Léiw“ op der Musel zesumme verbreucht.

LCGB-LCGJ im Europa-parlament in Straßburg

12. September 2017

Die LCGB-LCGJ besuchte auf Einladung des Abgeordneten Georges BACH das Europaparlament in Straßburg. Der Besuch wurde mit einer angeregten Diskussionsrunde, bei der die LCGB-LCGJ-Mitglieder dem Abgeordneten zahlreiche Fragen stellen konnten, abgeschlossen.





LCGB-Konferenz

Scheedungsrecht

Den 15. September 2017 huet am Internat Jos Schmit zu Dikrech eng Konferenz zum Thema Scheedungsrecht mam Affekot Charles WEILER stattfonnt. 40 interesséiert LCGB-Memberen hun un déser Konferenz deelgeholl an hier Froe gestallt.

Ausfluch op Mons LCGB-Sektion Eischen

De 16. a 17. September 2017 war den alljärlechen Tour vun der LCGB-Sektion Eischen. 51 Memberen hun um Ausfluch op Mons deelgeholl. Den éischte Stopp war zu Strépy Thieu, beim weltwäit gréisste Schéffshebewierk. E Film huet Entstehung a Planung vun dësem Megawierk erkläert an uschléissend gouf op engem Schéff bei herrlechem Wieder an d'Hebewierk era gefuer, fir da mam Schéff 73 Meter an d'Héicht gehuewen ze ginn.

No dem ganz interessanten Dag as d'Grupp op La Louvière weider gefuer. Sonndesmois as et weidergaangen op Dinant, wou d'Besichtigung vun der berühmt Citadelle op dem Programm stung. De Musée vum Adolphe Sax war ee weideren Highlight.



Soirée d'information pour la communauté capverdienne

En date du 22 septembre 2017, une soirée d'information quant à la coopération entre le LCGB et la communauté capverdienne a eu lieu en présence de l'Ambassadeur du Cap-Vert, S.E.M. Carlos FERNANDES SEMEDO et le Président de la fédération des associations capverdiennes au Luxembourg, M. João DA LUZ.



TOURNOI DE FOOT

Commission des frontaliers français du LCGB





Grande sucesso da 5^a AG da Secção Portuguesa do LCGB

A 5^a assembleia geral da secção portuguesa do LCGB decorreu no passado dia 30 de setembro de 2017 em presença de diferentes oradores, nomeadamente o Secretário-geral da UGT-P, Carlos SILVA e S.E. Embaixador de Portugal no Luxemburgo, Carlos PEREIRA MARQUES

5. Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGBs

Am 30. September 2017 fand die 5. Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGBs statt. Sprecher des Abends waren unter anderem der Generalsekretär der UGT-P, Dr. Carlos SILVA und der portugiesische Botschafter in Luxemburg, Carlos PEREIRA MARQUES.

Grand succès de la 5^{ème} AG de la section portugaise du LCGB

La 5^e assemblée générale de la section portugaise du LCGB a eu lieu le 30 septembre 2017 en présence de différents orateurs, dont notamment le Secrétaire Général de l'UGT-P, Dr. Carlos SILVA et l'ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Carlos PEREIRA MARQUES.







LCGB ËNNERSTËTZT



Le LCGB défend les droits et les intérêts des salariés, retraités et de tous ceux, qui sollicitent l'assistance de nos collaborateurs au quotidien pour des renseignements et des conseils.

Le LCGB s'engage pour les valeurs principales d'un syndicat, dont notamment la solidarité et l'organisation active du futur et ceci au Luxembourg et à travers le monde entier. Voilà pourquoi le LCGB continue à soutenir des personnes en détresse en guise de solidarité.

En 2017, le LCGB-Ënnerstëtzt a ainsi remis des chèques d'une valeur totale de 6.000 € aux associations caritatives suivantes :

- Guiden a Scouten fir ENG Welt,
- Lëtzebuerger Landjugend a Jongbauer – Service de Coopération asbl,
- MOJOCÀ.

Der LCGB vertritt die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern, Rentnern und all jenen, die täglich unsere Mitarbeiter um Auskünfte, Beratung und Beistand aufsuchen.

Der LCGB tritt für die zentralen Werte einer Gewerkschaft ein, nämlich Solidarität und die aktive Gestaltung der Zukunft, hier in Luxemburg aber auch weltweit. Deshalb ist es uns wichtig, Menschen in Not zu unterstützen und Ihnen somit unsere Solidarität zu zeigen.

In diesem Sinne spendet der LCGB-Ënnerstëtzt im Jahr 2017 insgesamt 6.000 € an die folgenden drei Hilfsorganisationen:

- Guiden a Scouten fir ENG Welt,
- Lëtzebuerger Landjugend a Jongbauer – Service de Coopération asbl,
- MOJOCÀ.

MOJICA

MOJICA, le mouvement des jeunes de la rue, est une association qui encadre des enfants et jeunes adultes, qui vivent dans les rues du Guatemala suite à des violences subies dans leur foyer. MOJICA vise à assurer une formation à ces jeunes.

MOJICA steht für „Mouvement des jeunes de la rue“, eine Hilfsorganisation für Jugendliche, die auf den Straßen von Guatemala leben. Sie ist Anlaufstelle für Kinder und junge Erwachsene, die auf Grund von gewalttätigen Übergriffen ihre Familien verlassen müssen



Guiden a Scouten fir ENG Welt

L'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, une association de coopération des scouts luxembourgeois, se concentre sur des projets d'éducation, de formation et d'insertion socio-professionnelle. Leur projet « Les amis de l'école » vise à améliorer l'accès à l'éducation et à favoriser l'achèvement du cycle primaire pour le plus grand nombre d'enfants au Niger.

Die ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt ist ein Zusammenschluss luxemburgischer Pfadfinder und konzentriert sich auf schulische Projekte sowie die soziale und berufliche Eingliederung von Kindern und Jugendlichen. Das Projekt „Les amis de l'école“ unterstützt im Niger gezielt den Zugang zur Bildung und zum Primärschuldiplom für möglichst viele Kinder.

Lëtzebuerger Landjugend a Jongbaueren

En tant qu'association d'encadrement des jeunes du milieu rural, le Lëtzebuerger Landjugend a Jongbaueren s'engage dans le domaine de l'action humanitaire. Leur « Service de Coopération » vise entre autres la promotion de la traction asine au Burkina Faso. Les ânes étant très présents, leur utilisation est loin d'être optimisée car le travail des champs reste en grande partie manuel.

Die Lëtzebuerger Landjugend a Jongbaueren, welche Jugendliche aus dem landwirtschaftlichen Milieu betreut, engagiert sich im Bereich der humanitären Hilfe. Ihr „Service de Coopération“ fördert unter anderem die Bodenbearbeitung mittels Esel im Burkina Faso, denn obwohl es dort viele Esel gibt, ist ihre Nutzung eher limitiert und die Verrichtung der Feldarbeit bleibt manuell.





LCGB énnerstëtz

Care Luxembourg

Grâce au don de 2.000 € du LCGB, CARE Luxembourg a durablement pu réduire la charge de travail des femmes et filles dans les régions éloignées au Laos. Avant l'intervention de CARE, les femmes travaillaient entre 14-17 heures par jour. Elles ne s'occupaient non seulement du foyer et des enfants, mais assumaient aussi un travail dur sur les champs agricoles. Lors des discussions avec les femmes, celles-ci avaient identifié cette charge de travail accru comme un facteur majeur impactant sur leur santé et notamment sur leurs grossesses.

Pour y remédier, CARE a mis en place les interventions suivantes : des systèmes d'irrigation (ainsi les rizières sont directement connectés à des sources d'eau, les femmes passent moins de temps à collecter de l'eau), la mise en place de moulins à riz motorisées (pour que les femmes ne doivent plus décortiquer le riz à la main), et la mise à disposition de brouettes. À travers son don, le LCGB a contribué à la mise à disposition un moulin à riz motorisée et 20 brouettes. Ces technologies et outils ont aidé à réduire durablement la charge de travail de 36 femmes de 40 minutes par jour.

Dank einer Spende des LCGBs von 2.000 €, konnte CARE Luxembourg dauerhaft die Arbeitsbelastung von Frauen und Mädchen in entlegenen Regionen in Laos verringern. Vor dem Eingreifen von CARE mussten Frauen zwischen 14 und 17 Stunden pro Tag arbeiten. Sie kümmerten sich nicht nur um die Betreuung der Kinder, sondern übernahmen auch schwere Arbeiten auf den Feldern. In Gesprächen mit diesen Frauen stellte CARE fest, dass diese Arbeitslast großen Einfluss auf die Gesundheit und insbesondere die Schwangerschaft hat.

Um zu helfen, hat CARE folgende Maßnahmen ergriffen: Bau von Bewässerungssystemen (die Reisfelder wurden direkt an Wasserquellen angeschlossen, so dass die Frauen weniger Zeit für das Wassertragen aufbringen müssen), Einrichtung einer motorisierten Reismühle (so dass die Frauen nicht mehr per Hand den Reis enthülsen müssen) und die Anschaffung von Schubkarren. Mit seiner Spende hat der LCGB dazu beigetragen, eine motorisierte Reismühle und 20 Schubkarren zur Verfügung zu stellen. Diese Technologien und Werkzeuge haben geholfen, die Arbeitslast von 36 Frauen dauerhaft um 40 Minuten pro Tag zu senken.

Si vous voulez soutenir le LCGB dans ses activités caritatives, vous pouvez faire un don à :

Wenn auch Sie den LCGB in seinem sozialen Engagement unterstützen möchten, dann können Sie dies in Form einer Spende machen, an:

Prisma-Lux asbl :
IBAN LU14 0019 1300 5557 6000 (BIC : BCEELULL)

Mention/Betreff: „Don LCGB-Ennerstëtz“



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



12.11.2017 - 11:00	Hierschtfest vun den LCGB-Sektiounen Houschent, Baastenduerf a Mierschent	Centre Culturel zu Housen
19.11.2017 - 12:00	Choucroute lessen vun der LCGB-Sektioun Dikrech	Internat Jos Schmit zu Dikrech
24.11.2017 - 19:00	Beaujolaisowend vun der LCGB-Sektioun Esch/Uelzecht	Maison des Jeunes (St. Joseph) zu Esch
24.11.2017 - 19:00	Generalversammlung vun der LCGB-Sektioun Biekerech	Café Gasper zu Niederpallen
09.12.2017	Voyage au Marché de Noël, LCGB-Section Dudelange	Düsseldorf
09.12.2017	Voyage aux Marchés de Noël	Trèves et Bernkastel-Kues
09.12.2017	Rentnerfeier vun der LCGB-Sektioun Déifferdeng	Hall de la Chiers zu Déifferdeng
16.12.2017	Section Bertrange/Strassen/Mamer : Visite des Marchés de Noël	Brugge et Gand

Eis Verstuerwen



D'LCGB-Sektioun Atert huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laang-järege Member a Comitésmember dem **Marcel STOFFEL** matzedeelen.

D'LCGB-Sektioun Viichten huet déi traureg Pflicht, den Doud vun hirem laang-järege Member a Sekretärin dem **Edith MERSCH-MARECHAL** matzedeelen.

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@lcgb.lu					



LUXEMBOURG (L-1351)

11, rue du Commerce
④ +352 49 94 24-1

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



ESCH/ALZETTE (L-4132)

1, Grand-rue
④ +352 54 90 70-1

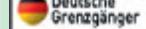
08h30 - 12h00				
13h00 - 17h00	13h00 - 17h00		13h00 - 17h00	13h00 - 17h00



ETTELBRUCK (L-9053)

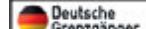
47, avenue J.F. Kennedy
④ +352 81 90 38-1

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



MERZIG (D-66663)
Saarbrücker Allee, 23
④ +49 (0) 68 61 93 81-778

08h30 - 12h00				
13h00 - 16h30				



TRIER (D-54295)
Schönbornstrasse, 1
④ +49 (0) 651 46 08 76 41
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

08h30 - 12h00			
13h00 - 16h30			



THIONVILLE (F-57100)

1, place Marie Louise
④ +33 (0) 38 28 64-070

08h30 - 12h00			
13h00 - 17h00			



ARLON, BASTOGNE, VIELSALM

④ +32 (0) 63 24 20 40
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (1, rue Pietro Ferrero) : Lundi à mercredi de 09h00 à 12h30 / jeudi de 14h00 à 18h00

BASTOGNE (12, rue Pierre Thomas) : Lundi de 14h00 à 18h00 / mardi à jeudi de 09h00 à 12h30

VIELSAM (5, rue du Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00



ST. VITH

Klosterstrasse, 16
④ +32 (0) 87 85 99 33
E-mail: uschroeder@acv-csc.be

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

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



DIFFERDANGE (L-4605)

25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
④ +352 58 82 89 – René FLENGHI
GSM : +352 621 276 075
E-mail : burdiff@pt.lu

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

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

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



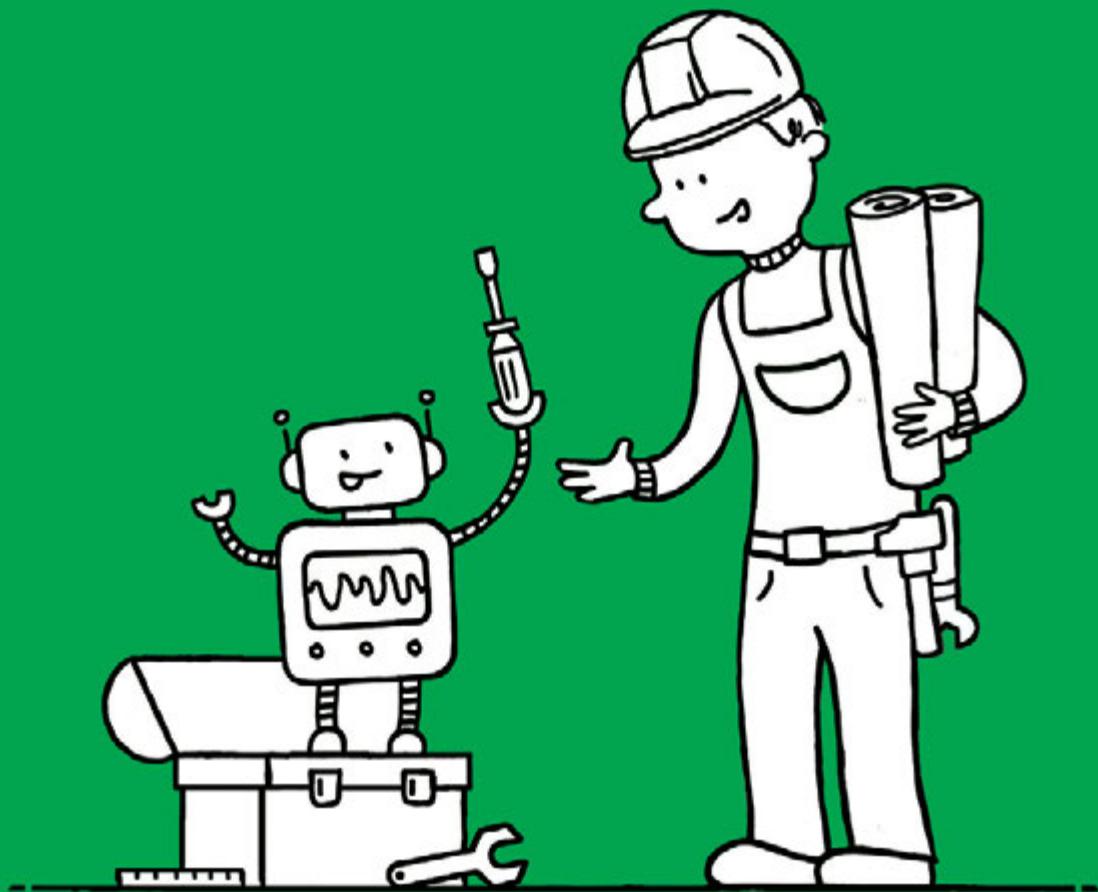
WASSERBILLIG (L-6601)

Place de la Gare ④ +352 74 06 55
Consultas em lingua portuguesa
GSM : +352 621 262 010 –
Reinaldo CAMPOLARGO
E-mail : camporei@pt.lu

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

HAUT ASS MUER.

D'Aarbecht vu Muer schon Haut
zesummen gestalten!



www.lcgb.lu

Fir weider Informatiounen, kontaktéiert ons
um **49 94 24-222** oder op infocenter@lcgb.lu

