

SOZIALE FORTSCHRÉTT

03 / 2018



Sozialwahlen 2019
De Salarié fir
d'Zukunft stäerken

SOMMAIRE / INHALT

N°3/2018

- 3 Editorial**

- 6 Actualités / Aktualität**

- 33 Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
- 33 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
- 38 Construction, Artisanat / Bau, Handwerk**
- 41 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
- 48 Finances / Finanzwesen**
- 53 LCGB-SEA**
- 54 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
- 56 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
- 58 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**

- 60 INFO-CENTER**

- 62 Frontaliers / Grenzgänger**

- 64 International / Internationales**

- 66 D'Liewen am LCGB**

SOZIALE FORTSCHRÉTT

Organe du LCGB

Éditeur : LCGB

Président : Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER
Katja SAMSON

Secrétariat :

11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

Imprimé et expédié par :

Imprimerie Centrale
15, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg



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

**Sie haben Ihren Wohnsitz
geändert?**

**Informieren Sie unsere
Mitgliederverwaltung!**

**+352 49 94 24-409/-412
membres@lrgb.lu**

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

Elections

La rentrée de cette année est sans aucune doute marquée par les élections législatives du 14 octobre 2018 et les élections sociales du 12 mars 2019.

Le LCGB a préparé les prochaines élections sociales de façon rigoureuse. Depuis 2011, les prestations et services du LCGB n'ont cessé de s'améliorer que ce soit au niveau de l'assistance pour la déclaration d'impôts, de l'assistance juridique, du développement professionnel ou des différentes prestations supplémentaires pour les différentes catégories de conducteurs, les professions de la santé et tout récemment les agents de sécurité.

Le LCGB a également fortement investi dans son personnel afin de pouvoir garantir un encadrement sans faille de nos membres, militants et délégués.

En l'occurrence, il s'agit bien sûr de notre équipe très motivée et très dynamique de secrétaires syndicaux et de l'ensemble de nos consultants de l'Info-Center dédiés avec conviction à la défense et la prise en charge de l'intérêt de nos membres.

Finalement, le LCGB a adopté son programme d'action afin de trouver les bonnes réponses et solutions aux défis contemporains tels que la digitalisation et le besoin accru d'une harmonisation de la vie privée et familiale avec le temps de travail, de la sauvegarde des existences et de l'amélioration du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés et rentiers.

Depuis 8 ans, le LCGB a sans cesse réorienté son engagement, a multiplié les démarches et n'a pas manqué à organiser des actions et des manifestations pour défendre sans équivoque et sans faille les intérêts des salariés et rentiers du secteur privé de ce pays.

La réponse des salariés nous reconforte dans ce sens, notre affiliation progresse continuellement et nos différents Info-Centers sont fréquentés par des centaines de salariés en moyenne chaque semaine (40 % sont des non-membres du LCGB !).



Patrick DURY
Président national du LCGB
pdury@lcgb.lu

Le LCGB s'est donc bien préparé et nous entamons maintenant une dernière étape primordiale pour clôturer avec succès le scrutin des élections sociales 2019. Nous recherchons activement des candidats forts sur le terrain.

Nous le font tant au sein des entreprises afin que les futurs délégués du personnel puissent défendre avec succès les intérêts de leurs collègues de travail qu'au niveau des différents secteurs de notre économie afin de pouvoir œuvrer dans le même sens au niveau de la Chambre de Salariés.

Les élections sociales permettront ainsi de rajeunir l'organisation syndicale au moment des congrès fédéraux de la deuxième moitié de l'année 2019 juste avant le congrès national de début 2020.

Nous préparons donc notre campagne pour ces élections sociales avec sérénité et engagement.

C'est avec la même sérénité et le même engagement que nous allons rencontrer le gouvernement issu des élections législatives d'octobre 2018 afin d'entamer un nouveau dialogue social, dont nous espérons qu'il sera marqué par plus de justice sociale pour les salariés et pensionnés et par plus de respect pour les partenaires sociaux.

Dans le cas contraire, le LCGB saura se faire entendre, nos démarches ne permettent plus d'en douter un instant...



Wahlen

Das Ende der Sommerpause ist zweifellos geprägt von den Parlamentswahlen am 14. Oktober 2018 und den Sozialwahlen am 12. März 2019.

Der LCGB hat sich umfassend auf die Sozialwahlen vorbereitet. Seit 2011 werden die Service-Leistungen des LCGB kontinuierlich verbessert, sei es bei der Beratung zur Steuererklärung, dem Rechtsbeistand, der beruflichen Weiterentwicklung oder den verschiedenen Zusatzleistungen für beispielsweise Berufskraftfahrer, Gesundheitsberufe oder Sicherheitsfachkräfte.

Der LCGB hat auch in sein Personal investiert, um eine optimale Betreuung unserer Mitglieder Militanten und Delegierten zu gewährleisten.

Ein engagiertes und dynamisches Team von Gewerkschaftssekretären und Beratern in unseren Info-Centern, die sich aus Überzeugung der Verteidigung und den Interessen unsere Mitglieder widmen.

Und auch das Aktionsprogramm des LCGB

wurde angepasst, um den heutigen Herausforderungen gerecht zu werden - wie der Digitalisierung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Existenzsicherung und der Verbesserung der Kaufkraft aller Angestellter und Rentner.

Seit 8 Jahren hat der LCGB sich durch sein Engagement neu positioniert, seine Initiativen multipliziert sowie durch Aktionen und Demonstrationen unmissverständlich und unerschütterlich die Interessen der Arbeitnehmer und Rentner des Privatsektors in diesem Land verteidigt.

Die Rückmeldungen der Angestellten ermutigen uns in diesem Sinne weiterzumachen. Unsere Mitgliederzahlen steigen kontinuierlich und unsere Info-Center werden jede Woche durchschnittlich von hunderten von Arbeitnehmern kontaktiert (40% davon sind keine Mitglieder!).



Patrick DURY
Nationalpräsident des LCGB
pdury@lrgb.lu

Der LCGB ist somit gut vorbereitet und wir kommen nun in die letzte wichtige Phase, um erfolgreich die Wahllisten für 2019 zu finalisieren. Deshalb suchen wir noch aktiv starke Kandidaten.

Sowohl in den Unternehmen, damit die zukünftigen Personaldelegierten erfolgreich die Interessen ihrer Kollegen verteidigen können als auch auf Branchenebene, um in diesem Sinne auch in der Arbeitnehmerkammer (CSL) tätig zu sein.

Die Sozialwahlen ermöglichen demnach eine Verjüngung unserer Gewerkschaft anlässlich der Verbandskongresse in der zweiten Hälfte des Jahres 2019, kurz vor dem Nationalkongress Anfang 2020.

Wir gehen so mit einer gewissen Gelassenheit und viel Engagement in die Sozialwahlen.

Mit der gleichen Ruhe und dem gleichen Engagement werden wir die im Oktober 2018 neu gewählte Regierung empfangen, um einen neuen Sozialdialog einzuleiten, der hoffentlich von mehr sozialer Gerechtigkeit für Arbeitnehmer und Rentner und mehr Respekt gegenüber den Sozialpartnern geprägt sein wird.

Sollte dies nicht der Falls sein, wird sich der LCGB Gehör verschaffen. Daran werden wir keinen Zweifel lassen...



VISION ZERO

RISQUES
ACCIDENTS
MORTS

www.visionzero.lu

  visionzerolu

CHARTRE NATIONALE

La Charte nationale VISION ZERO pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail a été signée par les partenaires nationaux en 2016 à l'occasion de la 10^{ème} édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail. Elle fait appel à une approche commune et traduit la volonté solidaire des partenaires nationaux. Le but est de dynamiser la sécurité et la santé au travail et à mobiliser tout employeur et tout salarié. Nous sommes tous concernés !

VISION
ZERO

RISQUES
ACCIDENTS
MORTS

Sécurité-Santé au travail. **Tous concernés !**

OBJECTIFS NATIONAUX 2016-2022

- Prise de conscience des décideurs, des travailleurs désignés, des délégués à la sécurité, plus généralement de tous les salariés et de tous les autres acteurs impliqués des avantages qu'offre une approche systémique voire intégrée de la sécurité et de la santé au travail
- Diminution de **20%** du taux de fréquence national, tous secteurs confondus, des accidents liés au travail par rapport à 2014 (taux de fréquence de 5,37%), en dirigeant un effort particulier aux secteurs à risques les plus élevés
- L'objectif de la VISION ZERO est la **diminution continue du nombre des accidents graves et mortels**, c'est-à-dire zéro mort, zéro blessé grave



JOSY_VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

« UN ACCIDENT DU TRAVAIL :
UNE ÉPREUVE AU QUOTIDIEN »

CINDY_VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAJET

« UN ACCIDENT DE TRAJET
A BOULEVERSÉ MA VIE »



Un plan pour le Luxembourg avec des engagements sociaux forts

Les élections, un choix politique pour l'avenir. Le vote se base sur des programmes électoraux. Le CSV propose ainsi son « plan pour le Luxembourg » et par conséquent un concept cohérent avec des propos concrets et des engagements politiques clairs.

L'intégralité de notre plan porte évidemment la signature d'un parti populaire, pour lequel la justice et l'égalité sociale ne sont de vains mots en vue d'une croissance dirigée et accompagnée. Les domaines « travail et emploi » de même que les questions sociales constituent dès lors - sans surprise - une partie essentielle de notre plan pour l'avenir. Il s'agit avant tout de rétablir le dialogue social, de consolider de manière durable les systèmes de la sécurité sociale établis et d'initier les réformes nécessaires. Voici un bref aperçu des réformes importantes et annonces concrètes.

Tripartite

Le modèle social luxembourgeois a fait ses preuves et doit être défendu. En tant que parti politique, nous souhaitons dynamiser le dialogue social. Depuis des décennies, le modèle, tel que nous le connaissons, est le garant de la paix sociale aux Grand-Duché et donc le garant du succès économique.

Nous visons à renforcer les comités tels que la tripartite ou le conseil économique et social et à adapter leur tâches. Un dialogue permanent entre partenaires sociaux devra avoir lieu au sein du conseil économique et social. La tripartite doit servir d'instrument de crise. Le gouvernement doit mener un dialogue ouvert, bilatéral et régulier avec les partenaires sociaux.

Retraites

Les promesses de retraite doivent rester garanties pour les salariés actuels. Aucune pension ne sera diminuée. Le CSV veut garantir que les systèmes de sécurité sociale puissent être financés à long terme.

Les chiffres de l'Inspection générale de la sécurité sociale de décembre 2016 prouvent qu'une nécessité d'agir existe bel et bien: En présence d'une croissance économique permanente en moyenne de 2,9 % jusqu'en 2030 resp. de 2,5 % jusqu'en 2045, les réserves vont être épuisées en 2043. Un solde négatif annuel est déjà attendu pour 2023 (moins de recettes que de dépenses). La réserve de compensation, qui doit être supérieure à 1,5 le montant des prestations annuelles, passera en 2035 en-dessous de ce taux minimal.

Ceux qui refusent de discuter des réformes de demain, et ce en période de conjoncture économique favorable, mettent en péril les acquis sociaux au détriment des générations futures. C'est la raison

pour laquelle nous souhaitons une réforme des systèmes des pensions.

Assurance dépendance

Les changements de l'assurance dépendance au 1^{er} janvier 2018 ont causé beaucoup de mécontentements et incertitudes. La réforme gouvernementale s'est faite surtout au détriment des personnes handicapées ou démentes. Un fait inacceptable pour le CSV. Après de longues tergiversations, le ministre de tutelle a fini entre autres sur pression du CSV, par apporter des modifications ponctuelles au texte de loi. Nous allons garantir que toutes les prestations nécessaires et raisonnables seront réintroduites et garanties par la loi. Nous le devons aux personnes âgées et dépendantes.

Salaire minimum

Le salaire minimum doit offrir une protection contre la pauvreté ainsi que permettre une vie digne. Il s'agit tout simplement d'une question de dignité et de valeur du travail. Le CSV souhaite augmenter le salaire minimum, surtout au niveau du montant net. Nous nous engageons pour une adaptation régulière du salaire minimum à l'évolution générale des salaires. La politique du salaire minimum doit être adaptée aux réalités économiques ainsi qu'aux coûts de la vie. Ce sont les principaux objectifs de notre parti.

Outre l'augmentation du salaire minimum, nous visons un allègement supplémentaire des revenus faibles au niveau de la fiscalité à l'aide d'un crédit fiscal dégressif pour les bénéficiaires du salaire minimum. Dans ce contexte, nous plaiderions pour une hausse de la tranche exonérée d'impôts qui passerait de 11.265 € à 12.000 €. Ceci représente une amélioration considérable pour les personnes à faibles revenus.

Politique du logement = politique sociale

Au cours des dernières décennies, de nombreuses mesures fiscales et financières ont été prises afin de permettre aux ménages individuels d'acquérir un logement. Ces efforts n'ont pourtant pas pu augmenter le nombre de logements de manière suffisante. Il existe une grave pénurie de logements abordables. C'est surtout un problème pour les jeunes.

Voilà pourquoi nous avons besoin d'une politique à long terme, courageuse et cohérente quant à l'offre. Une politique du logement, qui vise à mobiliser et créer des logements. Pour nous, c'est une priorité absolue et nous nous engageons à lancer immédiatement une véritable offensive. La politique du logement, c'est la politique sociale.

Ee Plang fir Lëtzebuerg mat staarken sozialen Engagementer

Wahlen sind eine politische Weichenstellung für die Zukunft. Gewählt wird aufgrund von Wahlprogrammen. Die CSV setzt dabei auf ihren „Plang fir Lëtzebuerg“ und damit auf ein zusammenhängendes Konzept mit konkreten Vorschlägen und klaren politischen Engagements.

Unser gesamter Plan trägt natürlich die Handschrift einer sozial engagierten Volkspartei, für die Gerechtigkeit und sozialer Ausgleich keine leeren Worte im Sinne eines gelenkten und begleiteten Wachstums sind. Demnach mag es niemanden wundern, dass die Kapitel Arbeitsmarkt und Soziales einen wesentlichen Teil unseres Zukunftsplans ausmachen. Hier geht es uns in erster Linie darum, den Sozialdialog wieder herzustellen, die bewährten sozialen Sicherungssysteme langfristig zu festigen und entsprechende Reformen in die Wege zu leiten. Hier ein kleiner Überblick wichtiger Reformen und konkreter Ansagen.

Stichwort Tripartite

Das luxemburgische Sozialmodell hat sich bewährt und muss verteidigt werden. Als Partei wollen wir den Sozialdialog dynamisieren. Das Modell, wie wir es kennen, ist seit Jahrzehnten der Garant des sozialen Friedens im Großherzogtum und somit der Garant des wirtschaftlichen Fortschritts.

Wir wollen die nationalen Gremien wie die Tripartite und den Wirtschafts- und Sozialrat fit für die Zukunft machen und deren Aufgaben anpassen. Im Wirtschafts- und Sozialrat soll ein permanenter Dialog zwischen den Sozialpartnern stattfinden. Die Tripartite soll als Kriseninstrument dienen. Die Regierung muss einen regelmäßigen und offenen bilateralen Dialog mit den Sozialpartnern führen.

Stichwort Renten

Die Rentenversprechen müssen für aktuelle Arbeitnehmer garantiert bleiben. Es werden keine Pensionen gekürzt. Die CSV will garantieren, dass die sozialen Sicherungssysteme langfristig finanzierbar bleiben.



Claude WISELER
Tête de liste du CSV
CSV-Spitzenkandidat

Dass Handlungsbedarf im Bereich des Pensionssystems besteht, belegen die Zahlen der „Inspection générale de la sécurité sociale“ von Dezember 2016: Bei einem permanenten durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 2,9% bis 2030 bzw. von 2,5% bis 2045 werden die Reserven 2043 aufgebraucht sein. Bereits ab 2023 wird mit einem negativen Jahressaldo gerechnet (weniger Einnahmen als Ausgaben). 2035 werden die Reserven unter die legale Mindestnorm des 1,5-fachen der Jahresausgaben abrutschen.

Wer sich heute bereits einer Diskussion über Reformen für morgen verschließt, vor allem in wirtschaftlich günstigen Zeiten, gefährdet den sozialen Besitzstand und dies auf Kosten der zukünftigen Generationen. Genau das wollen wir nicht. Deshalb die Forderung nach einer Reform des Pensionssystems.

Stichwort Pflegeversicherung

Die Änderungen in der Pflegeversicherung zum 1. Januar 2018 sorgten für viel Unmut und Unsicherheit. Die von der Regierung durchgeführte Reform ging vor allem auf Kosten von Behinderten und dementen Menschen. Dies war für die CSV inakzeptabel. Der zuständige Minister hat erst nach langem Hin und Her und unter anderem auf Druck der CSV punktuelle Nachbesserungen eingeleitet. Wir werden in Zukunft sicherstellen, dass alle nötigen und sinnvollen Leistungen wieder eingeführt und gesetzlich abgesichert werden. Das sind wir älteren und pflegebedürftigen Menschen schuldig.

Stichwort Mindestlohn

Der Mindestlohn muss vor Armut schützen und ein würdiges Leben ermöglichen. Es geht hier einfach um den Wert und die Würde von Arbeit. Die CSV will eine Erhöhung des Mindestlohns, vor allem im Nettobereich. Wir setzen uns für die regelmäßige Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung ein. Mindestlohnpolitik muss ökonomischen Realitäten sowie den Lebenshaltungskosten angepasst sein. Das sind wichtige Vorgaben für unsere Partei.

Neben der Mindestloohnerhöhung streben wir im Bereich der Personenbesteuerung eine zusätzliche Entlastung der niedrigen Löhne an. Dies wollen wir über den Weg eines degressiven Steuerkredits für Mindestlohnbezieher erreichen. In diesem Kontext sprechen wir uns auch für die Erhöhung des Grundfreibetrags in der Steuertabelle von 11.265 € auf 12.000 € aus. Dies bedeutet eine beachtliche Verbesserung für Menschen mit geringem Einkommen.

Wohnungsbaupolitik ist Sozialpolitik

In den letzten Jahrzehnten wurden viele steuerliche und finanzielle Maßnahmen getroffen, die den einzelnen Haushalten halfen, sich Wohnraum anzueignen. Diese Anstrengungen konnten aber leider die Anzahl an Wohnungen nicht genügend steigern. Es besteht akuter Mangel an bezahlbarem Wohnraum. Vor allem junge Menschen trifft dies schwer.

Deshalb bedarf es jetzt einer langfristigen, couragierten und kohärenten Politik auf der Angebotsseite. Einer Wohnungsbaupolitik also, die darauf abzielt, Wohnraum zu schaffen und zu mobilisieren. Das hat für uns absolute Priorität und wir engagieren uns, unverzüglich eine regelrechte Offensive zu starten. Wohnungsbaupolitik ist Sozialpolitik.



Fête du 1^{er} mai du LCGB

Fête conviviale avec nuance politique

Cette année, le LCGB a organisé sa fête du 1^{er} mai, la journée internationale des travailleurs, à Remich. Patrick DURY, Président national du LCGB, a adressé des fortes paroles au gouvernement et au patronat. Plus de 1.300 intéressés, membres et militants ont soutenu les revendications du LCGB sous une pluie d'applaudissements.

Les invités ont par la suite pu se réjouir d'une fête familiale animée et accompagnée d'une journée ensoleillée à la Moselle.

I. Mai Fest des LCGB

Geselliges Fest mit seriöser Note

Der LCGB lud dieses Jahr zum 1. Mai, dem internationalen Tag der Arbeiterbewegung, erneut nach Remich ein. In seiner traditionellen Ansprache fand LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY deutliche Worte gegenüber der Regierung und den Arbeitgebern. Mehr als 1.300 Interessierte, Mitglieder und Militanten unterstützten die Forderungen des LCGB mit tosendem Applaus.

Im Anschluss konnten alle Anwesenden ein Familienfest bei einem bunten Rahmenprogramm an einem sonnigen Tag an der Mosel verbringen.



WWW.LCGB.LU/VIDEOS/

Découvrez le discours du 1^{er} mai à nouveau en vidéo
Entdecken Sie die I. Mai-Rede erneut als Video











Renforcer la cohésion sociale

La première priorité du nouveau gouvernement après les élections du 14 octobre 2018 consistera à renforcer la cohésion sociale. Malgré une conjoncture favorable, elle s'est affaiblie. Le fossé entre pauvre et riche s'est élargi. Les statistiques du Statec, des études de la Chambre des Salariés, de la Caritas et de l'institut de recherche Liser le confirment.

Ainsi, notre pays se voit de plus en plus confronté au phénomène des « working poor », c.à.d. des salariés, qui, bien qu'ils aient un travail régulier, ne parviennent pas à joindre les deux bouts à la fin du mois. Voilà pourquoi le CSV s'engage à augmenter le salaire minimum, surtout au niveau du montant net. Un salarié à tâche complète doit pouvoir gagner sa vie sans devoir dépendre des aides et services sociaux. Le salaire minimum doit régulièrement être adapté à l'évolution générale des salaires et à la réalité des coûts de la vie.

Dans l'ensemble, les salaires et pensions doivent aller de pair avec l'évolution des coûts de la vie. L'indexation des salaires et des pensions reste ainsi une partie intégrante de la politique du CSV.

Renforcer la cohésion sociale signifie également d'encadrer de manière adéquate la digitalisation du monde du travail. La digitalisation peut contribuer à humaniser notre monde du travail. Toutefois, ceci n'est possible qu'à l'aide d'une condition primordiale : les principes fondamentaux des droits des salariés, pour lesquels des générations de salariés se sont battues ne doivent pas être remis en cause dans le cadre de la digitalisation. Tout au contraire, ils doivent être renforcés davantage. Ici, les partenaires sociaux et plus encore les syndicats sont appelés à agir.

Le nouveau monde du travail a connu une flexibilité du temps de travail. Le CSV veut réorganiser la vie active afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle de leur vie familiale. Nous avons besoin d'un cadre précis pour que le salarié puisse travailler à partir de son domicile (avec des dispositions claires quant au droit à la déconnexion) et nous devons introduire des comptes d'épargne temps avec une réglementation étoffée au niveau de la défense des droits acquis.

Le CSV vise à réorganiser le congé parental de sorte qu'il tienne compte de manière équitable des besoins de tous les parents, indépendamment des différences de revenus. Les syndicats sont au premier rang des discussions pour une meilleure flexibilité quant au temps de travail et de l'humanisation du monde

de travail. Ils peuvent compter sur la volonté de coopération du CSV. Le CSV restera fidèle au modèle du partenariat social, qui est en grande partie responsable de la réussite sociale et économique de notre pays. Le CSV soutient également le pluralisme syndical, un élément essentiel du partenariat social luxembourgeois, qui a contribué de manière significative au succès à travers de nombreuses décennies. C'est ainsi que nous voulons réviser la loi sur les délégations du personnel afin de garantir la participation démocratique de tous les salariés d'une entreprise.

Afin de tenir compte de l'évolution rapide du monde du travail et de relations professionnelles de plus en plus diverses, il convient de retravailler la législation relative aux conventions collectives lors de la prochaine législature.

Pour le CSV, renforcer la cohésion sociale signifie également lutter de façon résolue contre la pauvreté des enfants. Notre philosophie sociale diffère de la philosophie néolibérale du gouvernement actuel. Nous nous engageons pour un soutien ciblé aux familles vulnérables et nombreuses.

Le gouvernement actuel a aboli l'allocation d'éducation sans tenir compte de la composante sociale de celle-ci. Elle était également versée aux parents salariés, qui n'arrivaient pas à un certain seuil de revenu. Le CSV veut par conséquent introduire un modèle alternatif à l'allocation d'éducation supprimée afin de soulager les familles défavorisées et nombreuses.

La réforme du revenu minimum garanti était nécessaire. Mais le CSV n'a pas été et n'est toujours pas d'accord avec le changement de paradigme, qui a accompagné cette réforme. Ce n'est plus le droit à une protection sociale, même dans le pire des cas, qui prévaut, mais l'activation d'une toute petite partie de bénéficiaires, qui, en absence du REVIS, n'auraient aucun revenu.

Le CSV souhaite revoir les montants du REVIS en s'appuyant sur les estimations du Statec quant au minimum nécessaire pour mener une vie décente au Luxembourg. En outre, le cadre législatif doit être adapté de manière à ce que les mères bénéficiant du REVIS ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail pendant la période d'une année suivant la naissance de leur enfant.

Le CSV veut faire revivre la solidarité et le progrès social lors de la prochaine législature. Nous souhaitons renforcer la cohésion sociale pour contrer toute tendance extrémiste et favoriser le vivre ensemble.

Die sozialen Bindungskräfte wieder stärken

Das vorrangige Anliegen der neuen Regierung nach den Wahlen vom 14. Oktober 2018 wird darin bestehen, den sozialen Zusammenhalt wieder zu stärken. Die sozialen Bindungskräfte wurden schwächer, trotz einer guten Konjunktur, die ungenutzt blieb für die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Die Schere zwischen Arm und Reich ging auseinander. Das belegen die Statistiken des Statec, das geht aus den Studien der Chambre des Salariés, der Caritas und des Forschungsinstituts Liser hervor.

So ist unser Land zunehmend mit dem Phänomen der Working Poor konfrontiert, d.h. Menschen, die einer Arbeit nachgehen aber trotzdem am Monatsende die beiden Enden nicht zusammen bekommen. Die CSV setzt sich daher für die Erhöhung des Mindestlohns, vor allem im Nettobereich ein. Wer Vollzeit arbeitet, muss genug für den Lebensunterhalt verdienen und nicht vom Gang zum Sozialamt abhängig sein. Der Mindestlohn muss regelmäßig an die allgemeine Lohnentwicklung sowie die Realität der Lebenshaltungskosten angepasst werden.

Insgesamt gilt: Die Löhne und Altersbezüge müssen mit der Entwicklung der Lebenshaltungskosten Schritt halten. Die Indexierung der Löhne und Altersbezüge bleibt deshalb ein fester Bestandteil der Politik der CSV.

Stärkung der sozialen Bindungskräfte bedeutet ebenfalls, darauf zu achten, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt in geordneten Bahnen verläuft. Die Digitalisierung ist eine Chance für die Humanisierung der Arbeitswelt. Das aber nur unter einer Voraussetzung, die unbedingt gegeben sein muss: Die bewährten und hart erkämpften Grundprinzipien der Arbeitnehmerrechte dürfen im Zuge der Digitalisierung nicht ausgehebelt, sondern müssen weiter gestärkt werden. Hier sind die Sozialpartner und besonders die Gewerkschaften gefordert.

Zur neuen Arbeitswelt gehören flexiblere Arbeitszeiten. Die CSV will die Lebensarbeitszeit neu organisieren, um es den Beschäftig-

ten zu erlauben, Beruf und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren. Dazu gehört ein klares Regelwerk, um einen Teil seiner Arbeitszeit zuhause zu leisten (mit eindeutigen Bestimmungen zum Recht auf Nicht-Erreichbarkeit) sowie die Einführung von Arbeitszeitkonten mit umfassenden Regelungen zum Schutz der erworbenen Ansprüche.

Die CSV will den Elternurlaub so gestalten, dass er, unabhängig von Einkommensunterschieden, den Bedürfnissen aller Eltern gleichermaßen Rechnung trägt. Das ist ein Gebot der Fairness. Bei den Diskussionen um mehr Arbeitszeitsouveränität und der Humanisierung der Arbeitswelt stehen die Gewerkschaften in der ersten Reihe. Sie können dabei auf die Bereitschaft der CSV zur Zusammenarbeit zählen. Die CSV steht zur Sozialpartnerschaft, die ganz wesentlich für den sozialen und wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes verantwortlich ist. Und die CSV steht zum gewerkschaftlichen Pluralismus, der die Sozialpartnerschaft in unserem Land kennzeichnet und der seit vielen Jahrzehnten wesentlich zu ihrem Erfolg beiträgt. In diesem Sinne wollen wir das Gesetz über die Personaldelegationen überarbeiten, um die demokratische Teilhabe aller Arbeitnehmer im Betrieb zu gewährleisten.

Um den neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen mit einer sich rasch verändernden Betriebslandschaft und differenzierteren Arbeitsbeziehungen, gilt es, in der kommenden Legislatur die Kollektivvertragsgesetzgebung zu überarbeiten. Stärkung der sozialen Bindungskräfte bedeutet für die CSV schließlich vor allem auch konkret die Kinderarmut zu bekämpfen. Unsere soziale Philosophie unterscheidet sich von der neoliberalen Philosophie der aktuellen Regierung. Wir wollen sozialschwache und kinderreiche Familien gezielt unterstützen.

Die aktuelle Regierung hat die Erziehungszulage abgeschafft, ohne Rücksicht darauf zu nehmen, dass diese eine soziale Komponente hatte und auch berufstätigen Eltern ausgezahlt wurde, die nicht über ein gewisses Einkommen verfügten. Die CSV will daher ein Alternativmodell zur abgeschafften Erziehungszulage für sozialschwache Familien einführen.

Die Reform des Garantierten Mindesteinkommens war notwendig. Aber die CSV war und ist nicht mit dem Paradigmenwechsel einverstanden, der damit einherging und der zwar auf modern macht, aber unsere Gesellschaft in die fünfziger Jahre des vorigen Jahrhunderts zurückführen will. Nicht mehr das Recht auf soziale Absicherung, auch in der schlimmsten Lebenslage, steht im Mittelpunkt, sondern die Aktivierung jenes kleinen Teils der Empfänger, die ohne REVIS kein Einkommen hätten.

Auf der Grundlage der Berechnungen des Statec, was das Minimum für ein dezentes Leben ist, will die CSV die REVIS-Beträge überarbeiten. Des Weiteren soll der gesetzgeberische Rahmen so angepasst werden, dass Mütter, die den REVIS beziehen, nach der Geburt ihres Kindes während der Dauer eines Jahres, nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen brauchen.

Die CSV will Regierungsverantwortung übernehmen, um der Solidarität und dem sozialen Fortschritt einen neuen Impuls zu geben. Wir wollen die sozialen Bindungskräfte wieder stärken, um der Entwicklung in Richtung zunehmender Spaltung, Aggressivität und Extremismus in der Gesellschaft entschlossen eine neue Politik entgegenzusetzen, die auf das Miteinander setzt.



Marc SPAUTZ
Président du CSV, Député
CSV-Nationalpräsident, Abgeordneter



Grande Manif

Contre toutes économies au détriment des salariés malades & personnes dépendantes

A l'occasion d'une grande manif en date du 25 juin 2018 sur la place des Martyrs (« Rousegärtchen ») à Luxembourg Ville, le LCGB a dénoncé la politique antisociale du Ministre de la Sécurité Sociale et du Ministre du Travail quant au reclassement professionnel, à la réforme de l'assurance dépendance et à la résiliation automatique du contrat de travail après 78 semaines de maladie.

AMMD

Entrevue

Le 20 juin 2018, une délégation du LCGB a rencontré l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD) pour un échange de vues sur plusieurs sujets d'actualité. Le conventionnement obligatoire, la nomenclature des actes et services, le tiers payant, la nouvelle loi hospitalière et les futurs défis pour du système de santé étaient notamment parmi les thèmes abordés.

Große Protestaktion

Gegen Sparmaßnahmen zum Nachteil kranker Arbeitnehmer & Pflegebedürftiger

Anlässlich einer großen Protestaktion am 25. Juni 2018 auf dem Rousegärtchen in Luxemburg, verurteilte der LCGB die unsoziale Politik des Arbeits- und Sozialministers aufs Schärfste. Besonders im Vordergrund standen hierbei die professionelle Wiedereingliederung, die Reform der Pflegeversicherung sowie die automatische Auflösung des Arbeitsvertrages nach 78 Wochen Krankheit.

Treffen

Am 20. Juni 2018 traf eine Delegation des LCGB die AMMD (Vereinigung der Ärzte und Zahnärzte), um sich über mehrere Aktualitätsthemen auszutauschen. Die obligatorische Vertragsbindung, die Nomenklatur der Dienstleistungen, die direkte Leistungsabrechnung („tiers payant“), das neue Krankenhausgesetz sowie die zukünftigen Herausforderungen unseres Gesundheitssystems wurden unter anderem besprochen.



Projet de loi 7311

Une occasion ratée pour des avancées sociales

Fin juillet, la Chambre des Députés a voté le projet de loi 7311, qui augmente la limite de la période de maladie de 52 à 78 semaines, introduit une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques et amende la réforme de l'assurance dépendance.

Pour le LCGB, c'était une occasion ratée pour réellement améliorer la protection légale des salariés malades ainsi que les intérêts des personnes dépendantes. Alors qu'en pleine période préélectorale, le Ministre de la Sécurité Sociale veut vendre aux assurés d'importantes avancées sociales, la réalité est tout autre : les dispositions relatives à la maladie constituent pour les employeurs un avantage financier net et pour les assurés un pas timide en avant. Quant à l'assurance dépendance, la casse a déjà été opérée le 1^{er} janvier 2018 et le tir est partiellement rectifié à la dernière minute.

Le LCGB regrette que les observations du Conseil d'Etat n'aient pas suscité des analyses et des discussions approfondies sur le projet de loi. Ainsi, la Commission parlementaire du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a adopté le 19 juillet 2018, dans un temps record de 2 jours, un rapport qui à la fois ignore l'avis de la Chambre des Salariés, résume les autres avis à quelques lignes peu pertinentes et contredit même sur un point l'avis du Conseil d'Etat.

Comme la résiliation automatique du contrat de travail des salariés du secteur privé est reportée de 26 semaines, cette extension constitue certes une amélioration. Pour le LCGB, le problème de fond reste pourtant irrésolu, puisqu'un salarié gravement malade risque toujours la résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie tombant par conséquent dans la précarité à cause d'un mécanisme légal, qui ne peut qu'être qualifié de guillotine sociale.

Le LCGB maintient ainsi sa revendication pour une suppression de toute limite légale de maladie pour les salariés du secteur privé et la mise en place d'un système de protection similaire à la fonction publique.

Le LCGB a également critiqué le fait que chaque jour de reprise progressive du travail sera imputé comme journée entière dans le calcul pour la détermination de la limite des 78 semaines, sans égard à la fraction de temps de travail effectivement prestée. Actuellement, une journée de mi-temps thérapeutique est comptabilisée comme demi-journée. A l'égard des critiques du Conseil d'Etat, la Commission parlementaire constate tout simplement que le salarié en reprise progressive n'est pas entièrement à la disposition de son employeur et que cette reprise de travail progressive se fait pour des raisons thérapeutiques.

Quant aux amendements en matière d'assurance dépendance, le LCGB avait revendiqué le rétablissement de l'acte isolé courses-sorties tel qu'il existait avant le 1^{er} janvier 2018. La solution retenue par le Ministre exclut en effet une partie des personnes dépendantes puisque le droit aux courses-sorties est conditionné à la prescription de gardes en groupe, dont un des critères d'attribution est la présence d'un aidant informel.

Gesetzentwurf 7311

Verpasste Gelegenheit für soziale Fortschritte

Ende Juli stimmte die Abgeordnetenversammlung dem Gesetzentwurf 7311, durch den die Begrenzung der Krankheitswochen von 52 auf 78 Wochen erhöht, eine schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen eingeführt und die Reform der Pflegeversicherung geändert wird.

Für den LCGB ist dies eine verpasste Gelegenheit zu Verbesserung des gesetzlichen Schutzes kranker Arbeitnehmer sowie der Interessen Pflegebedürftiger. Im Vorfeld der Wahlen versucht der Minister für Soziale Sicherheit dies den Versicherten als sozialen Fortschritt zu verkaufen, doch die Realität sieht anders aus: die Bestimmungen bei Krankheit schaffen für Arbeitgeber einen deutlichen finanziellen Nutzen und sind für die Versicherten lediglich ein zaghafter Schritt nach vorne. Bei der Pflegeversicherung wurde bereits am 1. Januar 2018 der Schaden angerichtet und zum Teil in letzter Minute korrigiert.

Der LCGB bedauert, dass die Bemerkungen des Staatsrats keine eingehenden Analysen und Diskussionen über den Gesetzentwurf zur Folge hatten. Zudem verabschiedete die parlamentarische Kommission für Arbeit, Beschäftigung und Soziale Sicherheit am 19. Juli 2018, innerhalb einer Rekordzeit von 2 Tagen, einen Bericht, der das Gutachten der Arbeitnehmerkammer ignoriert, weitere Gutachten in wenigen nicht aussagekräftigen Zeilen zusammenfasst und sogar in einem Punkt der Auffassung des Staatsrats widerspricht.

Die Erweiterung der automatischen Auflösung des Arbeitsvertrags bei krankgeschriebenen Arbeitgebern im Privatsektor um 26 Wochen, stellt mit Sicherheit eine Verbesserung dar. Doch nach Auffassung des LCGB bleibt das Grundproblem weiterhin ungelöst, da der Arbeitsvertrag eines schwer erkrankten Arbeitnehmers noch immer automatisch nach 78 Wochen aufgelöst wird und dieser folglich aufgrund eines gesetzlichen Mechanismus, den man nur als soziales Fallbeil bezeichnen kann, in eine prekäre Situation gerät.

Der LCGB bleibt bei seiner Forderung der vollständigen Streichung jeglicher gesetzlicher Begrenzungen bei Krankheit von Arbeitnehmern im Privatsektor und verlangt ein Schutzsystem ähnlich zum Öffentlichen Dienst.

Der LCGB kritisiert darüber hinaus, dass jeder Tag der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit als vollständiger Krankheitstag bei der Berechnung der 78 Wochengrenze gilt, ohne den Anteil der geleisteten Stunden zu berücksichtigen. Zurzeit werden die Tage bei der therapeutischen Teilzeit nur als halbe Tage angerechnet. Trotz aller Kritik durch den Staatsrat, hält die parlamentarische Kommission vereinfacht fest, dass der Arbeitnehmer bei der schrittweisen Wiederaufnahme seiner Arbeit nicht vollständig dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und die Arbeitswiederaufnahme aus therapeutischen Gründen erfolgt.

Bezüglich der Ergänzungen zur Pflegeversicherung, forderte der LCGB die Wiedereinführung als gesonderten Vorgang, so wie er vor dem 1. Januar 2018 vorhanden war. Die zurückbehaltenen Lösung des Ministers schließt eine Reihe von Pflegebedürftigen von der Leistung aus, da diese an die Verschreibung einer Gruppenbetreuung gebunden ist, dessen Vergabekriterium die Anwesenheit einer informellen Pflegeperson ist.



Baustelle Leistungsverbesserungen im „besten Gesundheitssystem der Welt“

Artikel von Christophe KNEBELER, beigeordneter LCGB-Generalsekretär, erschienen im „Lëtzebuurger Land“ Ende September 2018

737,2 Millionen € Überschuss, Tendenz steigend. So lautete am 31. Dezember 2017 die Bilanz der Gesundheitskasse (CNS). Abzüglich der gesetzlich geforderten Mindestreserve von 10% der laufenden Ausgaben, zählte die Gesundheitskasse Ende 2017 einen Nettoüberschuss von 466,9 Millionen €. Man sollte meinen, dass dies genug Spielraum für neue Gesundheitsleistungen für die Versicherten bietet.

Doch noch vor wenigen Jahren sahen die Finanzen der Gesundheitskasse weitaus desolater aus. 2010 verfügte die CNS über einen unzureichenden finanziellen Handlungsspielraum mit Rücklagen in Höhe von 194,5 Millionen €. Der Gesamtüberschuss belief sich nach Abzug der gesetzlichen Mindestreserve auf 82,9 Millionen €. Deshalb wurden ab 2011 im Rahmen einer Gesundheitsreform mehrere Sparmaßnahmen ergriffen, um die Finanzen wieder ins Lot zu bringen.

Um zusätzlichen Handlungsspielraum zu schaffen, wurde die gesetzliche Mindestreserve in den Jahren 2011-2013 zunächst auf 7,5 % der laufenden Ausgaben gesenkt und belief sich 2014 auf 8,5% bevor 2015 wieder die üblichen 10% zur Pflicht wurden. Auch Erstattungen bei bestimmten Gesundheitsleistungen wurden zu Lasten der Versicherten gekürzt. Nach vier Jahren Sparprogramm war die finanzielle Situation der Gesundheitskasse wieder im Lot und die Rücklagen stiegen seitdem kontinuierlich an.

Die somit gewonnenen neuen Finanzreserven werden in den kommenden Jahren von einer Reihe Maßnahmen verschlungen, welche die jetzige Regierung seit ihrem Antritt in die Wege geleitet hat. Hierzu gehören u.a. der Bau des Südspitals in Esch/Alzette oder die Überarbeitung der bestehenden Tarif- und Leistungskataloge, die sogenannten Nomenklaturen, beziehungsweise die erstmalige Verhandlung von Leistungskatalogen mit den Ergotherapeuten oder Osteopathen.

Auch wenn diese geplanten Ausgaben allesamt wichtig für die Zukunft unseres Gesundheitssystems sind, ermöglichen sie insgesamt keinen nennenswerten aber dringend benötigten Verbes-

serungen des aktuellen Leistungsangebots für die Versicherten. Nur auf Druck der Gewerkschaften wurden diesbezüglich zwei Maßnahmenpakete beschlossen, die hauptsächlich im Präventionsbereich angesiedelt sind.

Wie wichtig und richtig die Umsetzung dieser Gewerkschaftsforderung letztendlich ist, belegen die alljährlichen Statistiken der Gesundheitskasse über die durchschnittliche Eigenbeteiligung, sprich der Anteil der Gesundheitskosten, der nicht von der CNS erstattet wird. Die Eigenbeteiligung der Versicherten lag 2017 bei 5,1% für alle in der Nomenklatur vorgesehenen Leistungen. Berücksichtigt man zudem die Leistungen, die aufgrund der veralteten und unvollständigen Nomenklaturen integral vom Versicherten bezahlt werden müssen, wie z.B. die sogenannten „convenances personnelles“ oder bei Tarifüberschreitungen des behandelnden Arztes, steigt dieser Prozentsatz auf geschätzt 18,2 %. Vor allem zwei Bereiche mit sehr hohen Eigenbeteiligungskosten stechen hier hervor: zum einen sind dies die Optikerleistungen, deren Kosten im Durchschnitt mit etwa 74,6% vom Versicherten übernommen werden und die Zahnarztkosten, die für die Patienten mit etwa 46,8% Eigenbeteiligung ins Gewicht fallen.

Im Rahmen der Herbst-Quadripartite im Oktober 2016 und 2017 wurden endlich eine Reihe von Leistungsverbesserungen im Interesse der Versicherten und der Verbesserung unseres Gesundheits- und Vorsorgesystems beschlossen.

Die Ausgaben für diese zusätzlichen Leistungen der Zahnärzte und Optiker wurden für 2017 und 2018 auf insgesamt 12 Millionen € beziehungsweise 25 Millionen € beziffert. So viel zur Theorie.

Denn in der Praxis konnten die Versicherten bis dato weitaus weniger von den geplanten Leistungsverbesserungen profitieren, als dies von offizieller Seite angekündigt wurde: lediglich 3 Millionen € statt der angekündigten 12 sind für 2017 als Mehrausgaben zu

Buche geschlagen. Die Prognosen sollen ebenfalls für 2018 weit unter dem anvisierten Ziel bleiben: lediglich 9 der angekündigten 25 Millionen € werden wohl als Mehrausgaben erreicht werden. Die vom Sozialminister versprochenen Leistungsverbesserungen liegen somit weit unter den angekündigten Zielen. Weder eine allgemeine Entlastung bei den Arztkosten, geschweige denn im Bereich der hohen Eigenbeteiligung bei den Zahnarzt- und Optikerrechnungen, konnten erreicht werden.

Die Erklärung hierfür ist schnell gefunden. Die angekündigten Leistungsverbesserungen im zahnmedizinischen Bereich sind bis heute nicht von der zuständigen Nomenklaturkommission umgesetzt und auch die geplante Modernisierung und Überarbeitung der Erstattungen für Brillengläser und Kontaktlinsen ist innerhalb der Gesundheitskasse nicht über das Stadium einer Absichtserklärung hinausgekommen.

Woran das liegt, darüber hüllte der Sozialminister sich zuletzt bei der Frühjahrs-Quadripartite vom 30. Mai 2018 in Schweigen und so kann man nur mutmaßen, dass die rezenten Scharmützel zwischen Sozialminister und AMMD an diesem Stillstand nicht ganz unschuldig sind. Auszuschließen ist auch nicht, dass die Funktionsweise der Nomenklaturkommission nicht mehr zeitgemäß ist. Die längst überfällige Überarbeitung der bestehenden Nomenklaturen geht bisher nur schleppend voran und so ist es kaum verwunderlich, dass auch die kürzlich beschlossenen Verbesserungsvorhaben noch nicht umgesetzt wurden. Stellt sich die Frage wie die regelmäßige Anpassung der zukünftigen neuen Nomenklaturen an den neuesten Stand der Medizin bei solch gravierenden Problemen vollzogen werden soll? Eine Generalüberholung der Funktionsweise der zuständigen Kommission scheint demnach unumgänglich.

Die Durchsetzung der beschlossenen Leistungsverbesserungen benötigt zudem einen starken politischen Willen sowie das nötige Fingerspitzengefühl, eine für alle Partner passende Kompromisslösung zu finden. Und auch hier drückt der Schuh. Ein konkretes Negativbeispiel stellt die Herabsetzung der Erneuerungsfrist von Zahnprothesen dar. Bis Ende 2017 betrug diese Frist 15 Jahre und



Christophe KNEBELER
Beigeordneter LCGB-Generalsekretär

wurde Anfang dieses Jahres auf 12 Jahre herabgesetzt. Und dies obwohl die Zahnärzte, unterstützt von den Gewerkschaften, eine Herabsetzung auf 10 Jahre gefordert hatten. Dass am Ende lediglich eine Kürzung von 3 Jahre herauskam, liegt vor allem daran, dass der Arbeitgeberverband UEL, als Mitglied des CNS-Direktionskomitees, sich unter Berufung auf die in der Sozialgesetzgebung verankerte Maxime des „utile et nécessaire“ gegen weitere Neuausgaben wehrte und der Sozialminister in dieser Frage der UEL Folge leistete.

Sowohl die UEL als auch der Sozialminister vergaßen in dieser Diskussion, dass die Gesundheitsreform 2011 den Versicherten eine Reihe Leistungsverschlechterungen aufbrummte, und nur so die heutigen hohen Rücklagen der Gesundheitskasse möglich waren. So wurde zum Beispiel die Eigenbeteiligung bei einem Arztbesuch von 10% auf 12% erhöht, Brillengestelle nur noch mit 30 € anstatt 40 € rückerstattet und die Erstattungen für Zahnarztleistungen – mit Ausnahme der Prothesen – von 95% auf 88% gesenkt. Besagte Leistungsverschlechterungen sind noch heute in Kraft. Nun, da die Finanzlage der Krankenkasse gesundet ist, müssen auch eindeutige Leistungsverbesserungen im Interesse der Versicherten, allen voran im Bereich der Zahnarzt- und Optikerkosten, umgesetzt werden.

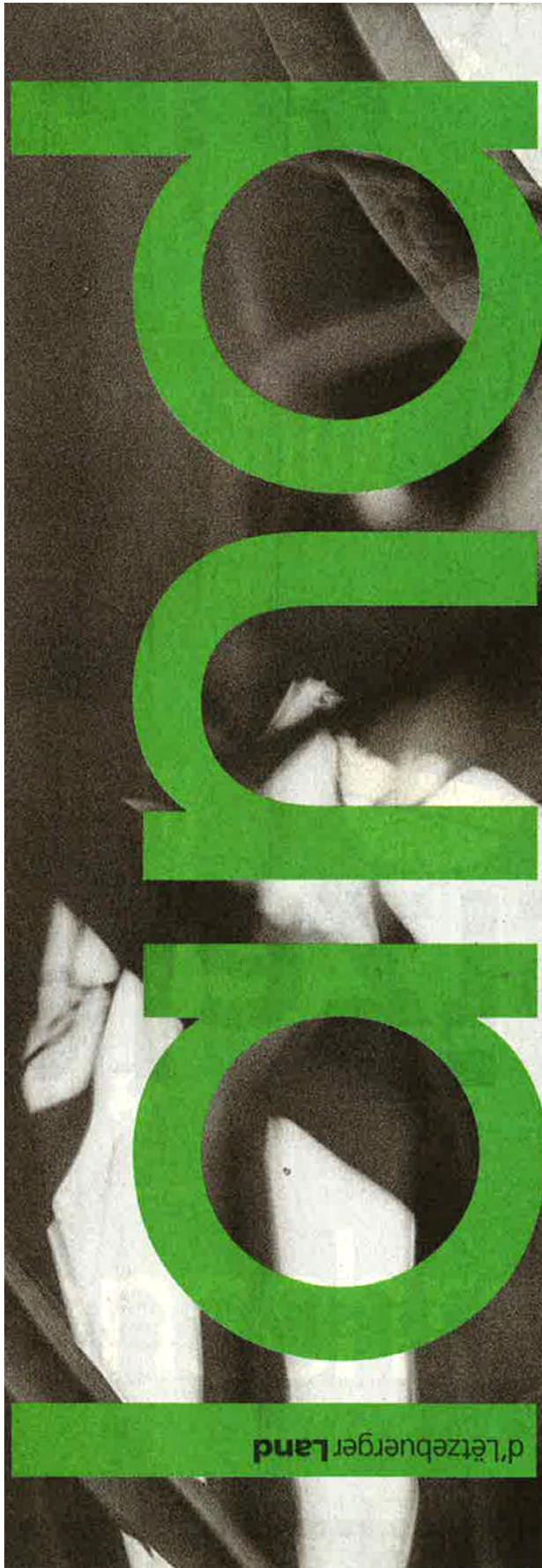
Der von Regierungsseite zitierte Anspruch auf das „beste Gesundheitssystem der Welt“ kann aber nicht nur durch verbesserte Erstattungen bei den Arztkosten aufrechterhalten werden.

Es bedarf hierfür auch der Abschaffung von verwaltungstechnischen Hürden, einer Vereinfachung verschiedener Prozeduren und einem schnellen Zugang zu Gesundheitsleistungen.

In diesem Sinne würde eine allgemeine direkte Leistungsabrechnung mit der Krankenkasse („tiers payant généralisé“) eine erhebliche Verbesserung für die Versicherten darstellen, dies sogar ohne Mehrkosten für die Gesundheitskasse. Bereits 2016 forderte der LCGB, dass das „tiers payant généralisé“ Bestandteil der Diskussionen rund um die Leistungsverbesserungen sein müsste. Der zuständige Sozialminister redete sich mehrmals um Kopf und Kragen indem er auf die Notwendigkeit einer gemeinsamen Analyse mit allen betroffenen Parteien, allen voran dem Ärzteverband AMMD, verwies. Doch Taten ließ er keine folgen.

Als Anfang 2018 im Parlament eine Online-Petition zum „tiers payant généralisé“ diskutiert wurde, mutierte der Sozialminister auf einmal zum flammenden Verfechter der allgemeinen direkten Leistungsabrechnung und kündigte diesbezüglich Verhandlungen mit der AMMD an. Dieses ministerielle Vorpreschen führte innerhalb kürzester Zeit dazu, dass die Beziehungen zwischen Sozialminister und Ärzteschaft in Mitleidenschaft gezogen wurden.

Der Sozialminister brachte somit das Kunststück fertig, dass seit Frühjahr 2018 sowohl die Diskussion über das „tiers payant généralisé“ als auch die Umsetzung der ausstehenden Leistungsverbesserungen durch die Nomenklaturkommission auf Eis liegen. Die Leidtragenden dieser verfehlten Sozialpolitik sind allen voran die Versicherten.



Eine weitere viel diskutierte gesundheitspolitische Baustelle, betrifft das Krankenhauswesen. Das rezente Krankenhausgesetz sieht z.B. den vermehrten Einsatz von ambulanten Eingriffen vor, insbesondere weil die Regierung sich dadurch eine Drosselung der Krankenhauskosten erhofft. Dem wäre nichts entgegenzusetzen, sofern ambulante Eingriffe nur dann stattfinden würden, wenn diese auch im Interesse des Patienten sind. Die große Unbekannte, nämlich die medizinische Nachbehandlung zu Hause, bleibt ungelöst. Denn weder das neue Krankenhausgesetz, noch die rezente Reform der Pflegeversicherung setzen die notwendigen Rahmenbedingungen hierfür fest. Die Patienten bleiben nach einem ambulanten Eingriff auf sich alleine gestellt. Ihre Belange sind aus dem Fokus der Verantwortlichen geraten. Die politisch gewollte Steigerung der ambulanten Versorgung wird so wohl nur eine Wunschvorstellung bleiben.

Ein weiteres Sorgenkind stellen Behandlungen im Ausland dar, da der Patient ohne vorherige Genehmigung der Auslandsüberweisung nicht in den Genuss einer Kostenrückerstattung kommt. Obwohl generell die Anträge problemlos genehmigt werden, kann es doch vorkommen, dass Anträge wegen Zustellproblemen zu spät in der Gesundheitskasse eingehen und somit das entscheidende Genehmigungskriterium der vorherigen Erlaubnis nicht mehr erfüllt ist. Die Konsequenz: der Versicherte muss alle Kosten selbst tragen, es sei denn er ist privat versichert.

Darüber hinaus muss aber auch bemängelt werden, dass das genaue Prozedere schwer verständlich ist, da es zwei Arten von Behandlungsgenehmigungen gibt. Die erste fußt auf europäischen Verordnungen und erlaubt im Idealfall die direkte Kostenübernahme durch die Gesundheitskasse. Die zweite basiert hingegen auf einer europäischen Richtlinie für grenzüberschreitende Gesundheitsleistungen und ermöglicht die Rückerstattung nach luxemburgischen Bedingungen und Tarifen nachdem der Patient die Kosten vorgestreckt hat. In diesem Paragraphen-Dschungel hat der Versicherte schnell das Nachsehen und eine administrative Vereinfachung ist hier mehr als notwendig.

Weitere viel diskutierte Baustellen sind die Entlastung der Notfallaufnahmen sowie der schnelle und einfache Zugang zu bestimmten Untersuchungen, wie z.B. Scanner oder IRM-Untersuchungen. In beiden Fällen hat die Regierung kürzlich die Problemlösung verkündet, während die konkrete Umsetzung im Fall der neuen IRM-Geräte bis Sommer 2019 dauern wird und im Fall der Effizienzsteigerung der Notfallaufnahmen noch darüber hinaus. In beiden Fällen muss sich dann bewahrheiten, ob die beschlossenen Maßnahmen auch zu den erhofften Verbesserungen führen oder ob weiter nachgebessert werden muss.

Trotz ausreichenden Finanzreserven geht die Modernisierung des luxemburgischen Gesundheitssystems in den genannten Bereichen nur schleppend voran. Das „beste Gesundheitssystem der Welt“ entpuppt sich in Hinblick auf zukünftige Leistungsverbesserungen als Flickwerk von Baustellen. Da die Notwendigkeit der geforderten Leistungsverbesserungen für den LCGB jedoch außer Frage steht, muss die Politik diese Herausforderung in den kommenden Jahren weitaus proaktiver angehen als bisher.

L'indexation au 1^{er} août 2018

L'indexation a été déclenchée au 1^{er} août 2018 avec une augmentation des salaires, traitements et pensions de +2,5 %. Les pages suivantes comprennent un résumé des nouveaux montants des plus importants paramètres sociaux. Veuillez également noter que les récentes publications du LCGB relèvent encore la tranche indiciaire précédente (indice 794,54). Le LCGB procédera à une adaptation de toutes les publications à votre disposition dans les meilleurs délais.

Une brochure reprenant l'ensemble des prestations sociales est également disponible via www.lcgb.lu.

Indexerhöhung zum 1. August 2018

Der Index wurde zum 1. August 2018 erhöht. Dies bedeutet eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Renten um 2,5%. Die folgenden Seiten beinhalten eine Zusammenfassung der Beträge der wichtigsten Sozialleistungen. Bitte beachten Sie außerdem, dass die aktuellen Veröffentlichungen des LCGB noch die vorherige Indextranche (Index 794,54) enthalten. Der LCGB ist bemüht, schnellstmöglich die aktuellen Publikationen anzupassen und seinen Mitgliedern zur Verfügung zu stellen.

Eine Broschüre mit allen Beträgen und Sozialleistungen ist verfügbar unter: www.lcgb.lu.

VOS PRESTATIONS SOCIALES

LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

01/08/2018
Indice 814,40

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

valables à partir du 1^{er} août 2018

Indice actuel 814,40

I. Revenu

Salaire Social Minimum (SSM)	Indice 100	251,54	Indice actuel	
Salarié non-qualifié			par heure	par mois
18 ans et plus		100%	11,8413 EUR	2 048,54 EUR
17-18 ans		80%	9,4730 EUR	1 638,83 EUR
15-17 ans		75%	8,8810 EUR	1 536,41 EUR
Salarié qualifié		120%	14,2095 EUR	2 458,25 EUR
Elèves et étudiants				
18 ans et plus		80% du SSM	9,4730 EUR	1 638,83 EUR
17-18 ans		80% de 80% du SSM	7,5784 EUR	1 311,06 EUR
15-17 ans		75% de 80% du SSM	7,1048 EUR	1 229,13 EUR
Revenu Minimum Garanti (RMG) - mensuel			Indice 100	Ind. actuel
1 personne adulte			176,35 EUR	1 436,20 EUR
2 personnes adultes			264,53 EUR	2 154,34 EUR
Personne adulte supplémentaire			50,46 EUR	410,95 EUR
Enfant dans le ménage			16,03 EUR	130,55 EUR
Indemnité de chômage	(Indice actuel)		9 mois	+ 3 mois
80% de la moyenne des 3 dernières mensualités avec max.			5 121,35 EUR	4 097,08 EUR
				> 12 mois
				4 097,08 EUR

2. Allocations familiales

Allocation par enfant (mensuel)				
Nouveau système (Enfant(s) né(s) après le 1 ^{er} août 2016)		265 EUR/enfant		
Ancien système (Enfant(s) né(s) avant le 1 ^{er} août 2016)				
		1 enfant	265,00 EUR	4 enfants
		2 enfants	594,48 EUR	5 enfants
		3 enfants	1 033,38 EUR	
Allocation par majorations d'âge (mensuel)		6-11 ans	12 ans et plus	
		20,00 EUR	50,00 EUR	
Allocation spéciale enfant handicapé (mensuel)			200,00 EUR	
Allocation de rentrée scolaire (1 x par an)		6-11 ans	12 ans et plus	
		115,00 EUR	235,00 EUR	
Allocation d'éducation (mensuel)				
Education d'un enfant/des enfants	plein temps	100%	485,01 EUR	
(0-2 resp. 4 ans)	mi-temps	50%	242,50 EUR	

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

L'allocation de naissance en 3 tranches

580,03 EUR par tranche

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

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

		Durée de travail moyenne	Indemnité mensuelle brute*	
Congé parental plein-temps (6 ou 4 mois)		40 h/semaine	2 048,54 EUR	- 3 414,24 EUR
		30 h/semaine	1 536,41 EUR	- 2 560,68 EUR
		20 h/semaine	1 024,27 EUR	- 1 707,12 EUR
		10 h/semaine	512,14 EUR	- 853,56 EUR
Congé parental mi-temps (12 ou 8 mois)		40h/semaine	1 024,27 EUR	- 1 707,12 EUR
		30 h/semaine	768,20 EUR	- 1 280,34 EUR
		20 h/semaine	512,14 EUR	- 853,56 EUR
Congé parental fractionné (4 x 1 mois sur 20 mois max.)		40h/semaine	2 048,54 EUR	- 3 414,24 EUR
	(1 jour/semaine sur 20 mois max.)	40h/semaine	409,71 EUR	- 682,85 EUR

* Calculé sur base des revenus professionnels mensuels des 12 mois avant le congé parental

3. Assurance Maladie Assurance Pension Assurance Dépendance

Cotisations minimales et maximales (Assurance Maladie et Pension) - mensuel

Minimum cotisable (1x SSM)	2 048,54 EUR
Maximum cotisable (5x SSM)	10 242,71 EUR
Minimum cotisable pensionnés (Assurance Maladie) 130% du SSM	2 663,10 EUR

L'assurance maladie en pourcents

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

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

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

L'assurance pension en pourcents

	Part assuré	Part patron	Total	
CNAP (1)	8%	8%	16%	1) Caisse Nationale d'Assurance Pension
F.P.(2)	8%	8%	16%	2) Fonct/Empl. de l'Etat
C.P.F.E.C.(3)	8%	8%	16%	3) Fonct/Empl. Commune
P-CFL (4)	8%	8%	16%	4) Agents des Chemin de fer
Ass.continuée	16%	0%	16%	

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

Facteur de revalorisation (pensions nouvelles 2018)	1,433
Montant de référence	2 027,72 EUR
Pension minimum pour 40 ans de cotisations	1 824,95 EUR
Pension minimum de conjoint survivant	1 824,95 EUR
Pension minimum d'orphelin	497,09 EUR
Pension personnelle maximum	8 448,85 EUR
Seuil inférieur anti-cumul pension	682,85 EUR
Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant	3 041,59 EUR
Revenu professionnel immunisé	1 351,82 EUR

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

Allocation de fin d'année (carrière de 40 ans) 779,52 EUR

Assurance dépendance 1,4% sur tous les revenus
Abattement 25% du SSM 512,14 EUR

Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	73,30 EUR / heure
Valeur monétaires pour les centres semi-stationnaires	68,98 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour continu	55,38 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour intermittent	61,37 EUR / heure
Forfait pour matériel d'incontinence	1 16,62 EUR / mois
Montant maximal prestations en espèces	262,50 EUR / semaine

gültig ab dem **1. August 2018**

Akt. Index 814,40

I. Einkommen

Sozialer Mindestlohn (SML)	Index 100	251,54	Aktueller Index		
			Stundenlohn	Monatslohn	
Nicht-Qualifizierter Arbeitnehmer					
18 Jahre und mehr		100%	11,8413 EUR	2 048,54 EUR	
17-18 Jahre		80%	9,4730 EUR	1 638,83 EUR	
15-17 Jahre		75%	8,8810 EUR	1 536,41 EUR	
Qualifizierter Arbeitnehmer		120%	14,2095 EUR	2 458,25 EUR	
Schüler und Studenten					
18 Jahre und mehr	80% von 100% vom SML		9,4730 EUR	1 638,83 EUR	
17-18 Jahre	80% von 80% vom SML		7,5784 EUR	1 311,06 EUR	
15-17 Jahre	75% von 80% vom SML		7,1048 EUR	1 229,13 EUR	
Garantiertes Mindesteinkommen (RMG) monatlich			Index 100	Akt. Index	
1 erwachsene Person			176,35 EUR	1 436,20 EUR	
2 erwachsene Personen im Haushalt			264,53 EUR	2 154,34 EUR	
Zusätzliche erwachsene Person im Haushalt			50,46 EUR	410,95 EUR	
Kind im Haushalt			16,03 EUR	130,55 EUR	
Arbeitslosenentschädigung (Akt. Index)			1-9 Monate	10-12 Monate	> 12 Monate
80% des Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate oder maximal			5 121,35 EUR	4 097,08 EUR	4 097,08 EUR

2. Familienzulagen

Kindergeld pro Kind (monatlich)					
Neues System (Kind(er) geboren nach dem 1. August 2016)		265 EUR/Kind			
Altes System (Kind(er) geboren vor dem 1. August 2016)			1 Kind	265,00 EUR	4 Kinder
			2 Kinder	594,48 EUR	5 Kinder
			3 Kinder	1 033,38 EUR	
Altersabhängige Kindergeldzulage (monatlich)		6-11 Jahre	≥ 12 Jahre		
		20,00 EUR	50,00 EUR		
Sonderzulage für behindertes Kind (monatlich)		200,00 EUR			
Schulanfangszulage (jährlich)		6-11 Jahre	≥ 12 Jahre		
		115,00 EUR	235,00 EUR		
Erziehungszulage (monatlich)					
Erziehung des Kindes / der Kinder		ganztags	100%	485,01 EUR	
(0-2 resp. 4 Jahre alt)		halbtags	50%	242,50 EUR	

Die Erziehungszulage wurde zum 1. Juni 2015 abgeschafft. Die laufenden Fälle sind von der Abschaffung nicht betroffen.

Die Geburtenzulage in 3 Teilen 580,03 EUR jeweils

Elternurlaub (monatlich)	Altes System	Vollzeit (6 Monate) 1 778,31 EUR	Halbzeit (12 Monate) 889,15 EUR	
			Durchschnittliche Arbeitszeit	Monatlicher Betrag (brutto) *
Neues System ab dem 1. Dezember 2017				
Vollzeit Elternurlaub (6 oder 4 Monate)		40 Stunden / Woche	2 048,54 EUR	- 3 414,24 EUR
		30 Stunden / Woche	1 536,41 EUR	- 2 560,68 EUR
		20 Stunden / Woche	1 024,27 EUR	- 1 707,12 EUR
		10 Stunden / Woche	512,14 EUR	- 853,56 EUR
Halbzeit Elternurlaub (12 oder 8 Monate)		40 Stunden / Woche	1 024,27 EUR	- 1 707,12 EUR
		30 Stunden / Woche	768,20 EUR	- 1 280,34 EUR
		20 Stunden / Woche	512,14 EUR	- 853,56 EUR
Teilzeit Elternurlaub (4 x 1 Monat in max. 20 Monaten)		40 Stunden / Woche	2 048,54 EUR	- 3 414,24 EUR
	(1 Tag/Woche in max. 20 Monaten)	40 Stunden / Woche	409,71 EUR	- 682,85 EUR

* Auf Basis des monatlichen Durchschnittslohns des vorangegangenen Jahres

3. Krankenversicherung Pensionsversicherung Pflegeversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen (Kranken/Pensionsversicherung) - monatlich

Mindestbeitragsbemessungsgrenze (1x SML)	2 048,54 EUR
Maximale Beitragsbemessungsgrenze (5x SML)	10 242,71 EUR
Mindestbeitragsbemessungsgrenze für Rentner (Krankenversicherung) 30% SML	2 663,10 EUR

Die Krankenversicherungsbeiträge in Prozente

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

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

Die Pensionsversicherungsbeiträge in Prozent

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

Zusätzlich werden 8% Pensionsbeitrag vom Staat geleistet

Aufwertungsfaktor (Neue Pension 2018)	1,433
Referenzbetrag	2 027,72 EUR
Mindestpension bei 40 Versicherungsjahren	1 824,95 EUR
Mindestwitwenpension bei 40 Versicherungsjahren	1 824,95 EUR
Mindestwaisenrente	497,09 EUR
Maximale persönliche Pension	8 448,85 EUR
Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen Pension	682,85 EUR
Unterer Grenzwert der Kürzungsbestimmungen für den Ehepartner	3 041,59 EUR
Freibetrag	1 351,82 EUR
"Mammenrent" - Erziehungspauschale (pro Kind) pro Monat	86,54 EUR
Jahresendzulage (bei 40 Versicherungsjahren)	779,52 EUR

Die Pflegeversicherung Beitrag 1,4% vom Einkommen
Freibetrag von 25% des SML auf Lohn/Gehalt 512,14 EUR

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegedienste	73,30 EUR / Stunde
Geldleistungen für halbstationäre Einrichtungen	68,98 EUR / Stunde
Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit ständigem Aufenthalt	55,38 EUR / Stunde
Geldleistungen für Pflegeeinrichtungen mit vorübergehendem Aufenthalt	61,37 EUR / Stunde
Pauschale für Inkontinenzmaterial	116,62 EUR / Monat
Maximaler Betrag bei Geldleistungen	262,50 EUR / Woche

Quelle: IGSS



Numérisation : N'oubliez pas l'homme!

Comme toute révolution technologique, la numérisation est neutre. Elle n'est ni bonne, ni mauvaise. Elle dépend - comme toujours dans l'histoire sociale - de l'être humain lui-même et de la manière dont l'être humain façonne la révolution numérique dans la société et dans le monde du travail.

Il est indéniable que la numérisation signifie un changement de paradigme pour le monde du travail. Et la mondialisation y joue un rôle d'accélérateur. Il s'ensuit que la transformation technologique et la mondialisation économique doivent également être conçues de manière sociale. C'est ce à que mon parti, le CSV, aspire.

Cet accompagnement social de la révolution numérique ne va pas de soi. Le processus Rifkin, en soi un donneur d'impulsion intéressant, l'a mis en exergue. Mais le social et l'humain sont souvent négligés. C'était déjà le cas lors des révolutions industrielles du passé. Nous ne devons pas répéter ces erreurs du passé. La révolution numérique ne sera durable que si elle l'est socialement. Elle ne doit pas se limiter aux « fortunés ». Il ne faut laisser pour compte personne à l'ère de la numérisation. Cela vaut pour l'Europe. Mais cela est tout aussi valable à l'échelle mondiale.

Mais restons au Luxembourg: le progrès social commence toujours à la petite échelle, sur le terrain, dans les entreprises. Ici, le droit du travail doit être adapté au nouveau monde numérique. Mais toujours dans l'intérêt des employés. Dans le sens d'une organisation du travail et de la vie définie sans équivoque.

Notre objectif reste le plein emploi. Pour le CSV, la numérisation ne signifie pas la « fin du travail ». À l'ère de la numérisation, le travail doit être repensé. Mais il faut s'assurer qu'à l'avenir, il y ait du travail rémunéré pour tous. Il faudra donc faire en sorte que ceux, qui sont dépas-



Aly KAES
Député CSV
CSV-Abgeordneter

sés par la transformation digitale aient accès à un travail digne. Ce n'est qu'en agissant ainsi que la prospérité s'offre à tous. C'est ainsi que nous pensons et défendons l'économie sociale de marché durable.

Jaron LANIER, un des pionniers américains de l'internet, l'a bien résumé: « L'homme n'est pas un gadget ! » En d'autres termes, il ne faut pas oublier la personne humaine. Parce que l'homme n'est pas un ensemble de données, mais le standard social de toutes choses. Le progrès sans l'homme n'est autre qu'un pas en arrière. Il ne peut y avoir de progrès, aussi numérique, qu'avec et pour l'homme !

Digitalisierung: Den Menschen nicht vergessen!

Wie jede technologische Revolution ist auch die Digitalisierung neutral. Sie ist weder gut noch schlecht. Es kommt – wie immer in der Sozialgeschichte – auf den Menschen an. Und auf die menschengerechte Gestaltung der digitalen Revolution in Gesellschaft und Arbeitswelt.

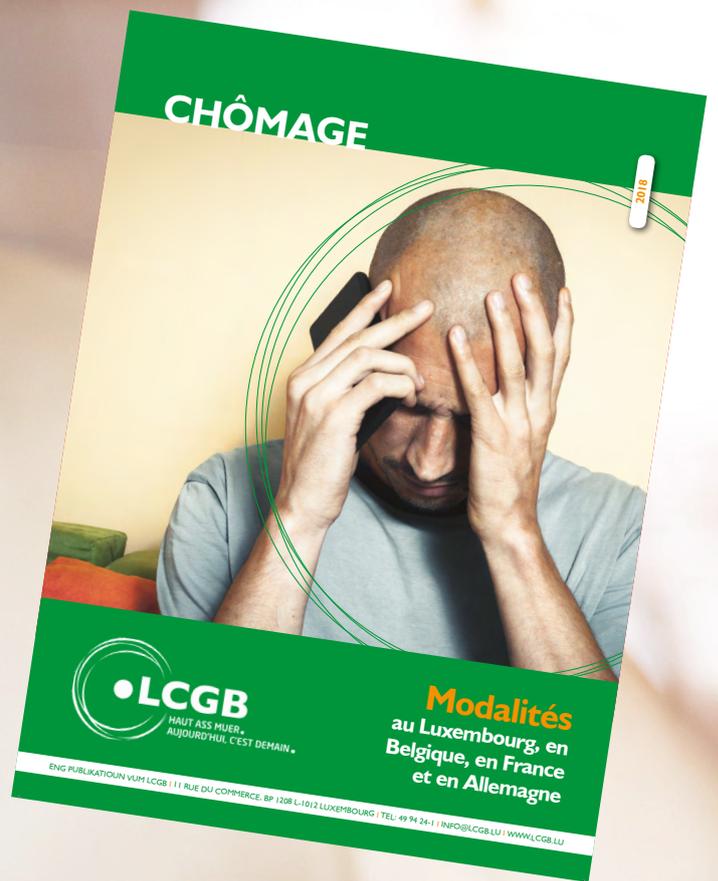
Fakt ist: die Digitalisierung ist ein Paradigmenwechsel der Arbeitswelt. Dieser wird durch die Globalisierung noch beschleunigt. Daraus folgt: wenn wir uns technologisch digitalisieren und wirtschaftlich globalisieren, dann geht dies sozial gerecht nur, wenn Digitalisierung und Globalisierung ebenfalls sozial gestaltet werden. Dafür steht meine Partei, die CSV.

Diese soziale Begleitung der digitalen Revolution ist keine Selbstverständlichkeit. Dies zeigt der Rifkin-Prozess. An sich ein interessanter Impulsgeber. Aber das Soziale und Menschliche kommen zu kurz. Dies war bereits bei den vergangenen industriellen Revolutionen der Fall. Diese Fehler der Vergangenheit dürfen wir nicht wiederholen. Die digitale Revolution wird nur sozial gerecht, nachhaltig erfolgreich sein. Nicht als Revolution der wenigen Glücklichen. Sie darf niemanden am Bahnsteig der Digitalisierung zurücklassen. Dies gilt innerhalb Europas. Dies gilt auch global.

Doch bleiben wir in Luxemburg: denn der soziale Fortschritt beginnt immer im Kleinen, auf dem Terrain, in den Unternehmen. Hier muss das Arbeitsrecht zwar an die neue Digitalwelt angepasst werden. Doch immer im Sinne der Arbeitnehmer. Im Sinne also einer abgesicherten Arbeit und Lebensplanung.

Ein weiterer Punkt ist das Festhalten an der Vollbeschäftigung. Für die CSV bedeutet Digitalisierung kein „Ende der Arbeit“. Im Zeitalter der Digitalisierung muss Arbeit zwar neu gedacht werden. Aber es muss auch in Zukunft bezahlte Arbeit für alle geben. Wichtig ist deswegen, denjenigen, die nicht mit der digitalen Transformation Schritt halten können, eine würdevolle Beschäftigung anzubieten. Denn nur so ist Wohlstand für alle möglich. Und dies bleibt für uns der Kern der nachhaltigen sozialen Marktwirtschaft, für die wir eintreten.

US-Internetpionier Jaron LANIER hat es auf den Punkt gebracht: „Der Mensch ist kein Gadget!“ Anders gesagt: Wir dürfen den Menschen nicht vergessen. Denn er ist keine Ansammlung von Daten, sondern immer noch der soziale Maßstab aller Dinge. Fortschritt am Menschen vorbei ist deshalb ein Rückschritt. Fortschritt geht auch digital nur mit und für den Menschen!



Vous avez des questions quant aux modalités des indemnités de chômage ? Téléchargez notre brochure : www.lcgb.lu

Sie haben Fragen bezüglich des Arbeitslosengeldes? Laden Sie unsere Broschüre herunter www.lcgb.lu



Maintien intégral du salaire

Le salarié a droit, à charge de l'employeur, au maintien intégral de son salaire et d'autres avantages résultants de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^e jour d'incapacité de travail sur une période de référence de 12 mois de calendrier successifs (18 mois à partir du 1^{er} janvier 2019).

Modalités de calcul

Pour l'indemnité à payer, il existe 3 modalités de calcul différentes :

1. *Pour le salarié malade, qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail :*
Salaire de base du mois concerné
+ primes et suppléments courants
+ majorations éventuelles pour travail de nuit, travail dominical ou travail pendant un jour férié légal.
2. *Pour le salarié malade, qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail :*
Salaire journalier moyen* des 6 mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.
* Le salaire journalier moyen est calculé en multipliant le salaire horaire brut (salaire mensuel brut / heures de travail mensuelles prévues par le contrat de travail ou la convention collective) par le nombre d'heures travaillées par jour.
3. *Pour les salariés malades payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées :*
Moyenne du salaire des 12 mois précédant la maladie.

Règles générales applicables à tous les salariés :

L'employeur doit chaque mois tenir compte des éventuelles majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail. Il n'est jamais tenu compte des avantages non-périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

Attention :

Si le salarié exerce son activité professionnelle auprès de l'employeur depuis moins de 6 ou 12 mois, la période de référence pour établir le salaire moyen est réduite à la période d'occupation effective.

Les périodes de congé, congé de maladie, chômage partiel, chômage dû aux intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire compris dans la période de référence sont immunisées lors du calcul.



Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der Arbeitnehmer hat bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit in einer Referenzperiode von 12 (18 ab dem 1. Januar 2019) aufeinanderfolgenden Kalendermonaten eintritt, Anspruch auf eine ungekürzte Zahlung seines Lohns und aller übrigen Vergünstigungen durch den Arbeitgeber, die sich aus seinem Arbeitsvertrag ergeben.

Berechnungsmodalitäten

Es gibt 3 Berechnungsmodalitäten bezüglich der Lohnfortzahlung:

1. *Ein Arbeitnehmer, der über einen Arbeitszeitplan verfügte bis mind. zum Ende des Kalendermonats, der gedeckten Arbeitsunfähigkeit:*
Grundgehalt für den betreffenden Monat
+ Prämien und laufenden Zulagen
+ etwaige Zuschläge für Nacharbeit, Sonntagsarbeit oder Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag.
2. *Ein erkrankter Arbeitnehmer, der über keinen Arbeitszeitplan verfügte bis mindestens zum Ende des Kalendermonats, der gedeckten Arbeitsunfähigkeit:*
Durchschnittlicher Tageslohn* im Verlauf der 6 Monate, die der Krankheit unmittelbar vorausgingen.
*Die Berechnung des durchschnittlichen Tageslohns erfolgt durch die Multiplikation des Bruttostundenlohns (Bruttomonatslohn / durch die im Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag vorgesehene monatliche Arbeitsstunden) mit der Anzahl der pro Tag gearbeiteten Stunden.
3. *Für leistungsabhängig oder nach Akkord bezahlte kranke Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, deren Gehalt prozentual vom Umsatz abhängt oder bedeutenden Schwankungen unterliegt:*
Durchschnitt des im Verlauf der 12 Monate, die der Krankheit vorausgehen, gezahlten Gehalts.

Für alle Arbeitnehmer anzuwendende allgemeine Regeln:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatlich die etwaigen verbindlichen Gehaltserhöhungen zu berücksichtigen, die sich aus Rechtsvorschriften, dem Kollektivvertrag oder dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Etwaige unregelmäßige Prämien, Sondervergütungen und Bilanzprämien, durch die Arbeit verursachte Nebenkosten sowie Überstunden werden nicht berücksichtigt.

Wichtiger Hinweis:

Geht der Arbeitnehmer seiner beruflichen Tätigkeit seit weniger als 6 oder 12 Monaten beim Arbeitgeber nach, wird der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsgehalts auf den tatsächlichen Beschäftigungszeitraum verringert.

Urlaubs-, Krankheits-, Kurzarbeitszeiten, schlechtwetterbedingter Betriebsstillstand und unfall- oder betriebsbedingte Arbeitslosigkeit, die im Bezugszeitraum inbegriffen sind, werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.



Une vie sociale juste protège contre la pauvreté

Originaire de Mertzig et âgée de 31 ans, Sonja vit à Warken près d'Ettelbruck depuis 2014. A part de son activité professionnelle de juriste, elle s'engage au niveau politique depuis plusieurs années. Après avoir obtenu son baccalauréat à l'école privée Sainte Anne d'Ettelbruck, elle a poursuivi ses études de droit à l'Université de Nancy. Après l'obtention d'un master, elle a acquis ses premières expériences professionnelles au sein de deux cabinets d'avocats tout en se spécialisant en droit social et en droit du travail.

En vue d'une amélioration de ses services en 2017, le LCGB cherchait une toute première fois un(e) juriste. Sonja en a relevé le défi et s'occupe désormais des soucis des membres du LCGB quant à des tâches auparavant accomplies en étroite collaboration avec des cabinets d'avocats externes.

Soziale Fortschrëtt : En quoi consiste ton travail ?

Sonja CONZEMIUS : Je conseille nos membres dans des questions liées au droit social et au droit du travail. Si, par exemple, un membre reçoit une décision négative d'une administration (CNS, assurance dépendance ou accident, agence pour le développement de l'emploi, caisse pour l'avenir des enfants, fonds national de solidarité) et son dossier nécessite de l'assistance juridique, je m'en occupe. Après discussion des faits avec la personne concernée, nous entamons les mesures nécessaires. Dans un premier stade, nous essayons de bien évidemment trouver un accord extrajudiciaire. En cas de désaccord, je déclenche les démarches judiciaires appropriées et représente la personne devant le tribunal.

Soziale Fortschrëtt : D'où vient ta passion politique ?

Sonja CONZEMIUS : Quand j'étais toute jeune, la politique était omniprésente au sein de ma famille et ceci au quotidien. Elle l'est encore aujourd'hui. Mon grand-père et mon père ont tous les deux été politiquement actifs dans la commune de Mertzig pendant plusieurs dizaines d'années. Aujourd'hui encore, notre famille est représentée par ma sœur au conseil d'échevins de la commune de Mertzig. Les nombreux récits de mon père ont éveillé ma curiosité pour la politique et sont ainsi à l'origine de mon engagement politique actuel.

Soziale Fortschrëtt : Pourquoi s'engager au niveau politique ?

Sonja CONZEMIUS : Pour moi, c'est le seul moyen pour que mes idées, mes réflexions et mes convictions quant à l'avenir de notre pays soient prises en compte dans les débats, et ce, pour le bien-être de chaque citoyen. Fidèle à la devise : être proche des citoyens, toujours à l'écoute de leurs préoccupations et leurs exigences et œuvrer à fournir un soutien optimal. Voilà pourquoi je m'engage au niveau politique comme je puisse contribuer au développement de notre pays.

Soziale Fortschrëtt : Quels sont vos objectifs politiques ?

Sonja CONZEMIUS : Dans mon travail, je suis confronté au quotidien aux soucis et problèmes du monde du travail. De ce fait, je m'engage de plus en plus en faveur d'une politique sociale et professionnelle équitable. Nous avons besoin d'une société sûre, ouverte, prospère

et vivable, qui repose sur une forte cohésion sociale. Je me retrouve jour après jour en face de bénéficiaires du salaire minimum ou des chômeurs, qui n'ont aucune perspective d'amélioration à cause de leur manque de formation ou de problèmes de santé.

Ces personnes doivent être protégées contre la pauvreté et pouvoir vivre une vie socialement juste. Voilà pourquoi je préconise par exemple une augmentation du salaire minimum net, un ajustement régulier du salaire minimum à l'évolution des salaires ainsi qu'une exonération fiscale du salaire minimum.

Un nouvel élan doit également être donné à l'enseignement pour réduire le chômage, qui reste toujours beaucoup trop élevé par rapport à l'évolution des emplois. Si l'on aspire au plein emploi, il faut massivement investir dans une formation initiale et continue de qualité ainsi qu'une « maison d'orientation » destinée à absorber et à orienter les personnes.

Les procédures longues et inhumaines en cas d'incapacité de travail et de réinsertion doivent au-delà être abolies. Je m'engage notamment pour la révision des règles arbitraires des 52 et des 78 semaines, une réforme des contrôles médicaux individuels par les caisses d'assurance maladie, les caisses de pension et les médecins du travail, la mise en place d'une instance de conciliation en cas de décisions contradictoires des différents organismes, ainsi qu'une réorganisation de la loi sur la réinsertion professionnelle.

Il ne devrait plus avoir des pertes financières pour les personnes en réinsertion professionnelle interne et une attribution immédiate d'une rente d'invalidité aux personnes ne trouvant pas de nouvel emploi au bout de 24 mois de la réinsertion professionnelle externe.

Finalement, la digitalisation est une question qui me tient à cœur. Elle offre des possibilités de nouveaux emplois et une plus grande flexibilité dans l'intérêt du salarié, mais elle comporte aussi des dangers tels que le faux travail indépendant. Les droits des salariés doivent rester garantis, tout particulièrement à travers l'ère digitale.

Schutz vor Armut durch ein sozial gerechtes Leben

Die 31-jährige gebürtige Mertzigerin, die seit 2014 in Warken bei Ettelbrück wohnt, ist neben ihrer beruflichen Tätigkeit als Juristin bereits mehrere Jahre politisch engagiert. Nach erfolgreichem Abschluss ihres Abiturs an der Privatschule Sainte Anne in Ettelbrück entschied sie sich für ein Jura-Studium an der Universität in Nanzig. Nach ihrem Masterabschluss konnte sie erste Berufserfahrungen in zwei verschiedenen Rechtsanwaltskanzleien sammeln und spezialisierte sich in dieser Zeit auf Sozial- und Arbeitsrecht.

Als der LCGB im vergangenen Jahr im Rahmen seiner Leistungsverbesserungen erstmalig eine/n Jurist/in suchte, nahm Sonja diese Herausforderung an und betreut nun direkt die Mitglieder des LCGB. Sie übernahm somit Aufgaben, die zuvor in enger Zusammenarbeit mit externen Kanzleien erfüllt wurden.

Soziale Fortschritt: Worin besteht Ihre Arbeit?

Sonja CONZEMIUS: Ich berate unsere Mitglieder bei sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen. Wenn z.B. ein Mitglied einen negativen Bescheid von einer Verwaltung (Krankenkasse, Pflege- oder Unfallversicherung, Arbeitsamt, Kindergeldkasse, Solidaritätsfonds) bekommt, dann wird dessen Akte bei juristischem Bedarf an mich weitergeleitet. Ich bespreche die Situation mit der Person und wir leiten gemeinsam die nötigen Schritte ein. In einer ersten Phase geht es natürlich immer darum eine außergerichtliche Einigung zu finden, ist dies nicht der Fall, leite ich die entsprechenden rechtliche Schritten ein und vertrete die jeweilige Person vor Gericht.

Soziale Fortschritt: Wie kam es zu der politischen Leidenschaft?

Sonja CONZEMIUS: Seit meiner frühesten Kindheit war Politik bei uns zu Hause ein tägliches Thema und ist es noch heute. Mein Großvater sowie mein Vater waren jeweils beide mehrere Jahrzehnte in der Gemeinde Mertzig engagiert. Auch heute ist unsere Familie durch meine Schwester im Schöffenrat der Gemeinde Mertzig vertreten. Durch die zahlreichen Erzählungen meines Vaters wurden meine Neugier und mein Interesse an Politik geweckt. Dies war der Grundstein für mein heutiges politisches Engagement.

Soziale Fortschritt: Warum sind Sie politisch aktiv?

Sonja CONZEMIUS: Es geht mir darum, meine Ideen, Überlegungen und Überzeugungen mit in die Diskussionen rund um die Gestaltung

der Zukunft unseres Landes mit einfließen zu lassen und dies zum Wohl jedes einzelnen Bürgers. Frei nach dem Motto: Volksnähe, immer ein offenes Ohr für die Sorgen und Bedürfnisse der einzelnen Bürger haben und sie bestmöglich unterstützen.

Aus diesen Gründen möchte ich mich der politischen Verantwortung hingeben und an der Weiterentwicklung unseres Landes mitwirken.

Soziale Fortschritt: Was sind denn Ihre politischen Ziele?

Sonja CONZEMIUS: Durch meinen Beruf bin ich mit den täglichen Sorgen und Problemen in der Arbeitswelt bestens vertraut, deswegen setze ich mich verstärkt für eine gerechte Arbeits- und Sozialpolitik ein. Wir benötigen eine sichere, offene, wachsende und lebenswerte Gesellschaft, die auf eine starke und soziale Kohäsion vertrauen kann. Tagtäglich begegne ich Mindestlohneempfängern oder Arbeitslosen, die keine Aussicht auf Besserung haben, aufgrund mangelnder schulischer Ausbildung oder aus gesundheitlichen Gründen.

Diese Menschen muss man vor Armut schützen und ihnen ein sozial gerechtes Leben gewährleisten. Deswegen setze ich mich beispielsweise für eine Mindestloohnerhöhung im Nettobereich, eine regelmäßige Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung und einen steuerfreien Mindestlohn ein.

Auch auf schulischer Ebene müssen neue Impulse gesetzt werden, damit die Arbeitslosigkeit, die im Verhältnis zur Entwicklung der Arbeitsplätze noch immer viel zu hoch ist, gemindert wird. Wer Vollbeschäftigung anstrebt, muss massiv in die qualitative Aus- und Weiterbildung und in eine „Maison d'orientation“ investieren, die die Leute auffängt und weiter orientiert.

Auch den langwierigen und unmenschlichen Prozeduren im Falle einer Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung muss ein Ende gesetzt werden. Beispielsweise mit der Überarbeitung der willkürlichen 52 bzw. 78 Wochenregelung, einer Reform der einzelnen medizinischen Kontrollen durch die Krankenkassen, Pensionskassen und den Arbeitsmediziner und der Einführung einer Schlichtungsstelle bei kontradiktorischen Entscheidungen der einzelnen Träger sowie einer Neugestaltung des Gesetzes zur beruflichen Wiedereingliederung.

Es darf keine finanziellen Verluste für Betroffene in der internen Wiedereingliederung geben. Denjenigen, die in der externen Wiedereingliederung nach 24 Monaten kein neuer Arbeitsplatz gefunden haben, muss sofort eine Invalidenrente zugesprochen werden.

Eine Herzensangelegenheit ist die Digitalisierung. Sie bietet Chancen für neue Arbeitsplätze und eine größere Flexibilität im Sinne des Arbeitnehmers, birgt aber auch Gefahren wie die Scheinselbständigkeit. Die Rechte des Arbeitnehmers müssen auch in einer veränderten digitalen Welt gewährleistet bleiben.



Sonja CONZEMIUS
Juriste LCGB, CSV nord
LCGB-Juristin, CSV Norden



De nouveaux droits pour les familles

Soziale Fortschritt : Parlons d'abord du programme électoral du parti politique « déi gréng ». En tant que syndicat, une première question se pose : Comment est-ce que vous prévoyez de renforcer la cohésion sociale et quels sont les dossiers qui nécessitent des actions immédiates ?

Félix BRAZ : Bien que la situation du Luxembourg se soit améliorée au cours des dernières années, tous les citoyens ne peuvent pas en profiter et le fossé entre pauvre et riche se creuse d'avantage. Je désire ainsi relever 3 priorités. Le logement: les administrations publiques - Etat et communes - doivent créer plus de logements abordables, comme le marché n'en est pas capable.

Au-delà, nous devons réaliser des mesures additionnelles pour les familles monoparentales, qui sont encore plus exposées au risque de pauvreté. Nous devons également contrer le dumping de sécurité et des salaires à travers le marché de l'emploi.

Soziale Fortschritt : La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un des principaux thèmes discuté actuellement. Quel est le rôle des acteurs politiques à ce niveau ?

Félix BRAZ : Les personnes, qui s'occupent de leurs proches, manquent souvent de temps. Nous voulons donc créer de l'espace pour les familles et les aidants. Nous voulons donner aux gens plus d'autonomie pour qu'ils puissent décider de la manière d'organiser leur temps. Voilà pourquoi nous cherchons à introduire une nouvelle panoplie de droits pour familles : par exemple le droit au temps partiel pour les parents ainsi qu'un droit légalement réglé quant au télétravail.

Nous voulons augmenter la durée du congé parental et introduire la possibilité de le répartir en deux modèles de temps de travail différents, p.ex. une partie pourrait être accordée sous forme d'un congé de plusieurs mois lors de la naissance de l'enfant, et le reste sous forme d'une réduction de la semaine de travail jusqu'à une date ultérieure. Si les deux partenaires prennent le congé parental, ils devraient bénéficier d'un mois de congé parental supplémentaire. Il est également important que les pères puissent se consacrer à leur famille directement après la naissance. Ils devront pouvoir prendre le congé parental immédiatement après la naissance de l'enfant et pas uniquement à la fin des trois mois du congé maternité légal.

Soziale Fortschritt : La digitalisation a des impacts considérables. Comment est-ce que vous et votre parti visent à préparer le Luxembourg quant au présent et avenir digital ?

Félix BRAZ : La digitalisation de l'économie et de la société suscite des défis, des dangers mais également des opportunités ... elle a lieu ! Nous devons activement agir afin de concilier la vie familiale avec le travail rémunéré. Les modèles économiques de l'économie digitale ne peuvent pas être développés au détriment des droits de travail et droit sociaux. La digitalisation ne doit pas non plus résulter dans un mélange du temps privé avec le temps professionnel. Nous visons à différencier clairement au niveau légal entre l'emploi et le travail indépendant. Nous voulons au-delà introduire un « droit à la déconnexion » afin de garantir que le salarié ne doit pas être joignable en permanence pendant son temps libre.

Soziale Fortschritt : Le Luxembourg est un pays au cœur de l'Europe regroupant de nombreuses nationalités différentes. Intégration et cohabitation en forment la base. Comment est-ce que vous visez à cultiver ces valeurs ?

Félix BRAZ : Des citoyens provenant du monde entier, le mondialisme, le respect de l'Etat de droit, une des plus ouvertes économies du monde... ce sont les caractéristiques du Luxembourg. Nous en sommes internationalement connus. Ces valeurs sont mises en question par des démagogues, qui attisent des craintes d'aliénation et de perte d'identité. En tant que « déi gréng », nous sommes dans la responsabilité de lutter résolument contre ces tendances.

La seule réponse à offrir est la défense de nos valeurs fondamentales communes et le renforcement de notre cohabitation. Seule la cohésion sociale forte peut être le garant du respect de nos libertés. Une participation active au niveau des élections communales est un bon exemple. Nous préconisons l'inscription officielle automatique sur les listes électorales avec vote obligatoire.

Soziale Fortschritt : L'intégration au Luxembourg fut marquée par la réforme de la loi sur la nationalité, dont vous avez joué un rôle décisif en tant que ministre de la justice. Est-ce que vous pouvez faire le point après un peu plus d'un an ?

Félix BRAZ : A la suite du référendum, c'était sans nul doute une des réformes les plus importantes du gouvernement. Le bilan intermédiaire est très positif, la loi a très bien été accueillie et le Luxembourg relève un des taux de naturalisation les plus élevés du monde. Le Luxembourg compte toutefois chaque année environ 15.000 habitants additionnels, ce qui reste un défi.

Neue Rechte für Familien

Soziale Fortschritt: Zunächst möchten wir generell auf das Regierungsprogramm ihrer Partei „déi gréng“ eingehen. Als Gewerkschaft interessiert uns hier natürlich ganz besonders, wie Sie den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft stärken möchten und wo Sie Handlungsbedarf sehen?

Félix BRAZ: Auch wenn es Luxemburg besser geht als noch vor einigen Jahren, geht es nicht allen gut und wir müssen verhindern, dass die soziale Schere zwischen Arm und Reich weiter auseinanderklafft. Drei Prioritäten möchte ich unterstreichen. Stichwort Wohnraum: Die öffentliche Hand – Gemeinden und Staat - muss deutlich mehr erschwingliche Wohnungen zur Verfügung stellen, weil der Markt es alleine nicht richtet.

Zweitens, es müssen auch zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden für Alleinerziehende, da sie einem besonderen Armutsrisiko ausgesetzt sind. Drittens muss aktiv gegen Sicherheits- und Lohndumping auf dem Arbeitsmarkt vorgegangen werden.

Soziale Fortschritt: Die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist ein zentrales Thema in unserer Gesellschaft. Wie kann die Politik hierzu beitragen?

Félix BRAZ: Menschen, die sich um ihre Angehörigen kümmern, fehlt es oft vor allem an Zeit. Wir wollen deshalb Freiräume für Familie und Fürsorge schaffen und den Menschen mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit ermöglichen. Deshalb wollen wir für Familien eine Palette an neuen Rechten einführen: zum Beispiel ein Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern und ein gesetzlich klar geregeltes Recht auf Telearbeit.

Daneben müssen wir besonders junge Familien unterstützen. Wir wollen die Dauer des Elternurlaubs „Congé Parental“ erhöhen und die Möglichkeit einführen, diesen auf zwei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle aufzuteilen, beispielsweise einen Teil

als mehrmonatigen Urlaub bei der Geburt des Kindes und den Rest als Reduzierung der Wochenarbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt. Wenn beide Partner den Elternurlaub nehmen, sollen beide einen zusätzlichen Monat Elternurlaub erhalten. Uns ist es wichtig, dass auch Väter gleich nach der Geburt für ihre Familie da sein können. Deshalb sollen sie den Elternurlaub sofort in Anspruch nehmen dürfen, und nicht erst nach Ablauf des Mutterschutzes.

Soziale Fortschritt: Die Digitalisierung wird maßgeblich unsere Zukunft beeinflussen. Wie möchten Sie und Ihre Partei Luxemburg auf die digitale Gegenwart und Zukunft vorbereiten?

Félix BRAZ: Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft birgt Herausforderungen, Gefahren aber auch Potenziale und ... sie findet statt! Es muss aktiv gehandelt werden, um Familienleben und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen. Geschäftsmodelle der digitalen Ökonomie dürfen nicht auf Kosten von Arbeits- und Sozialrechten gehen.

Auch darf Digitalisierung nicht zu einer Vermischung zwischen Arbeits- und Privatleben führen. Wir wollen Beschäftigung und Selbständigkeit gesetzlich eindeutig voneinander abgrenzen, um Scheinselbstständigkeit zu unterbinden. Zudem wollen wir ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ einführen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in ihrer Freizeit nicht permanent erreichbar sein müssen.

Soziale Fortschritt: Luxemburg ist ein Land inmitten Europas und in dem die unterschiedlichsten Nationalitäten zusammentreffen. Integration und ein gutes Zusammenleben bilden die Grundlagen. Wie möchte Sie diese fördern?

Félix BRAZ: Menschen aus aller Welt, Weltoffenheit, Respekt der Rechtsstaatlichkeit, eine der offensten Ökonomien der Welt ... all dies zeichnet Luxemburg aus. So werden wir auch international anerkannt. Diese Werte werden von Demagogen in Frage gestellt und sie schüren Ängste vor Überfremdung und Identitätsverlust. Als déi gréng sehen wir uns in der Verantwortung, diesen Tendenzen resolut entgegenzuwirken.

Die einzig richtige Antwort besteht in der Verteidigung der uns alle verbindenden Grundwerte und durch die Stärkung unseres Zusammenlebens! Nur starker gesellschaftlicher Zusammenhalt garantiert den Respekt unserer Freiheiten. Zum Beispiel durch eine gestärkte Partizipation bei den Gemeindewahlen, wo wir die automatische amtliche Eintragung auf die Wählerlisten mit Wahlpflicht befürworten.

Soziale Fortschritt: Ein Grundstein zur Integration war die Reform des Nationalitätengesetzes an dem Sie als Justizminister natürlich maßgeblich beteiligt waren. Wie sieht Ihre Zwischenbilanz nach über einem Jahr aus?

Félix BRAZ: Ohne Zweifel eine der wichtigsten Reformen dieser Regierung, besonders nach dem Referendum. Die Zwischenbilanz ist sehr positiv, das Gesetz wurde sehr gut angenommen und Luxemburg stellt international höchste Einbürgerungsquoten. Aber, Luxemburg zählt auch Jahr für Jahr circa 15.000 zusätzliche Einwohner. Es bleibt eine Herausforderung.



Félix BRAZ
Ministre de la Justice, déi gréng
Justizminister, déi gréng

**Vous avez des questions quant
à vos droits en cas de maladie ?
Téléchargez notre brochure via
www.lcgb.lu**

**Sie haben Fragen zu Ihren
Rechten im Falle von Krankheit?
Laden Sie unsere Broschüre
herunter
www.lcgb.lu**



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

Kronospan

Visite du site

En date du 25 mai 2018, Robert FORNIERI, Secrétaire général adjoint, Paul DE ARAUJO, responsable formations, relations internationales, européennes et Grande Région et Farid NACERALLAH, délégué du personnel, ont rencontré la direction de Kronospan en personnes de Peter STADLER, Managing Director et Johann CREUSAT, Head of HR, Legal & Administration.

A cette occasion, Peter STADLER, a présenté les investissements actuels et futurs pour le site de Luxembourg. Par la suite, la visite des locaux a permis aux responsables du LCGB de prendre connaissance de l'avancement des travaux d'agrandissement et de modernisation ainsi que de l'ampleur du chantier.

Besuch

Am 25. Mai 2018 traf eine Delegation des LCGB bestehend aus dem beigeordneten Generalsekretär Robert FORNIERI, dem Verantwortlichen für Weiterbildung, internationale & europäische Beziehungen und Großregion Paul DE ARAUJO und dem Personaldelegierten Farid NACERALLAH, die Direktion von Kronospan (Peter STADLER, Managing Director und Johann CREUSAT, Head of HR, Legal & Administration).

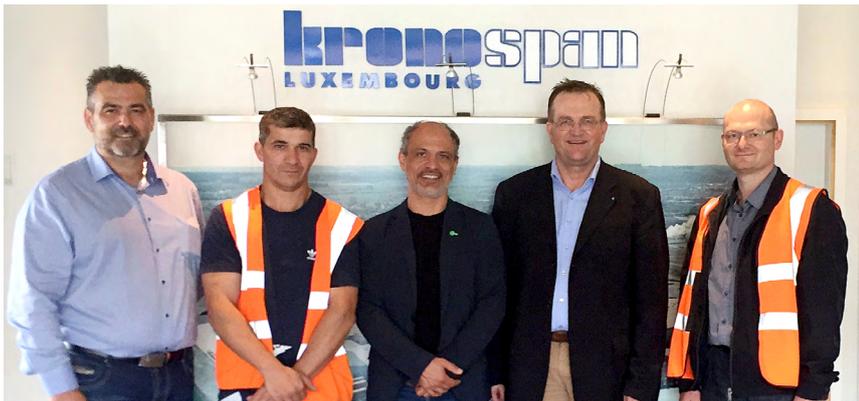
Peter STADLER stellte die derzeitigen und zukünftigen Investitionen in den luxemburgischen Standort vor. Im Anschluss konnten die LCGB-Vertreter bei einem Rundgang über das Betriebsgelände mehr über den Ausbau und die Modernisierungsmaßnahme erfahren.



Robert FORNIERI
Sidérurgie, Industrie
rforniéri@lcgb.lu



Marc KIRCHEN
Industrie
mkirchen@lcgb.lu



Curver SA

Création de 20 emplois supplémentaires

En date du 28 juin 2018, le LCGB, le syndicat largement majoritaire et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Curver SA pour une durée de 3 ans. Curver SA est leader dans la conception des produits ménagers en matière plastique et emploie 216 salariés sur son site Luxembourgeois à Nieder Korn.

L'accord signé comprend les améliorations suivantes :

- suite à un projet de développement du site de Nieder Korn, la société s'engage à créer 20 emplois supplémentaires. Ce développement est crucial pour pérenniser l'activité au sein de l'entreprise ;
- introduction de 2 jours de congés d'ancienneté supplémentaires au-delà de 20 ans de service ;
- revalorisation des conditions de la prime de présence ;
- reconduction du droit à la préretraite solidarité ;
- introduction d'une prime de production annuelle ;
- reconduction des conditions avantageuses concernant l'achat de produits pour les salariés.

Schaffung von 20 weiteren Arbeitsplätzen

Am 28. Juni 2018, unterzeichneten der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft und der OGBL einen neuen Kollektivvertrag über 3 Jahre für die Mitarbeiter des Unternehmens Curver SA. Curver SA ist ein führendes Unternehmen in der Herstellung von Plastikhaushaltsprodukten und beschäftigt 216 Arbeitnehmer am luxemburgischen Standort in Nieder Korn.

Die unterschriebene Einigung beinhaltet folgende Verbesserungen:

- infolge eines Entwicklungsprojektes des Standortes Nieder Korn, verpflichtet sich das Unternehmen 20 weitere Arbeitsplätze zu schaffen. Diese Weiterentwicklung ist notwendig, um die Aktivitäten des Konzerns zu festigen;
- Einführung von 2 zusätzlichen Urlaubstagen nach mehr als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Aufbesserung der Bedingungen der Anwesenheitsprämie;
- Erneuerung des Rechts auf Solidaritätsvorruhestand;
- Einführung einer jährlichen Produktionsprämie;
- Erneuerung der verbesserten Kaufbedingungen für Firmenprodukte.

ArcelorMittal

L'avenir du site de Dudelange menacé !

Mi-avril 2018, ArcelorMittal a annoncé de vouloir vendre le site de Dudelange sous prétexte de l'étude de marché liée à l'acquisition des usines du groupe italien Ilva de la Commission Européenne. Le LCGB s'est immédiatement et rigoureusement opposé à cette cession du site de galvanisation tout en remettant sérieusement en question le choix des sites à vendre d'ArcelorMittal.

Le LCGB a par conséquent demandé de toute urgence d'organiser une tripartite sidérurgie. Lors de la signature du dernier accord tripartite, le LCGB avait déjà fait part de ses inquiétudes concernant l'avenir des sites luxembourgeois. Force est de constater que les inquiétudes du LCGB étaient fondées !

En date du 24 avril 2018 a alors eu lieu une réunion entre le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Économie, Étienne SCHNEIDER, le Ministre du Travail, Nicolas SCHMIT et les représentants syndicaux dans le cadre de ce projet de vente. Les participants ont toutefois déploré que la Commission européenne impose au groupe ArcelorMittal des désinvestissements d'envergure, qui risquent de conduire certaines usines vers un avenir incertain.

A savoir que la Commission européenne rassure qu'elle n'autorisera une cession que si l'avenir industriel des usines concernées est assuré. Or, il est un fait que l'organisation de l'approvisionnement et des ventes au sein du groupe ArcelorMittal sont telles que la reprise d'une usine isolée par un nouvel investisseur en-dehors des réseaux du groupe risque de compromettre la continuation des activités à long terme.

En conclusion, les participants ont convenu de poursuivre leurs efforts pour assurer que toutes les mesures possibles soient prises pour garantir la continuation des activités de l'usine, la préservation des emplois et le maintien des conditions de travail.

Les Ministres présents étaient également d'avis de convoquer une réunion tripartite Sidérurgie à la suite des entrevues prévues comme demandé par le LCGB afin d'évaluer ce dossier important pour l'industrie luxembourgeoise.

Comme non seulement le site luxembourgeois de Dudelange, mais également certaines lignes belges de Liège (Galva 4 et 5 à Flémalle et Ferblatil à Tilleur) sont concernées, une délégation du LCGB et de l'ACV-CSC METEA ont rencontré la DG concurrence en date du 16 mai 2018 afin de leur faire part de leurs inquiétudes, leur incompréhension mais aussi leur volonté de clarification concernant les actifs cédés.

Les syndicats ont encore une fois dénoncé l'absence de cohérence industrielle dans le choix des sites à vendre. Ces sites non-complémentaires, parfois morcelés, font partie intégrante des chaînes de valeurs d'ArcelorMittal. Ces opérations fragilisent donc des entreprises, qui parviennent seulement à se stabiliser. Il a d'ailleurs été confirmé que seul ArcelorMittal avait choisi les concessions proposées ! Le sentiment qu'ArcelorMittal se « débarrasse » à peu de frais de sites inadéquats dans sa stratégie a été épingle.



Zukunft des Standorts Düdelingen bedroht!

Mitte April kündigte ArcelorMittal aufgrund einer Kartellprüfung im Rahmen der Übernahme des italienischen Stahlwerks ILVA, der EU-Kommission den Verkauf des luxemburgischen Produktionsstandorts in Düdelingen an. Der LCGB wehrte sich sofort gegen die Veräußerung des Galvanisierungswerks und stellte die Auswahl der zu veräußernden Standorte in Frage.

Der LCGB forderte auch eine Dringlichkeitssitzung der Stahltriptite. Bereits bei der Unterzeichnung des letzten Tripartite-Abkommens, hatte der LCGB seine ernste Besorgnis über die Zukunft der luxemburgischen Standorte geäußert. Demnach waren diese Bedenken mehr als begründet!

Anlässlich eines Treffens am 24. April 2018 zwischen dem Vizepremier- und Wirtschaftsminister Étienne SCHNEIDER, dem Minister für Arbeit, Nicolas SCHMIT und Gewerkschaftsvertretern, wurde dann der potentielle Verkauf des Düdelinger Werkes besprochen.

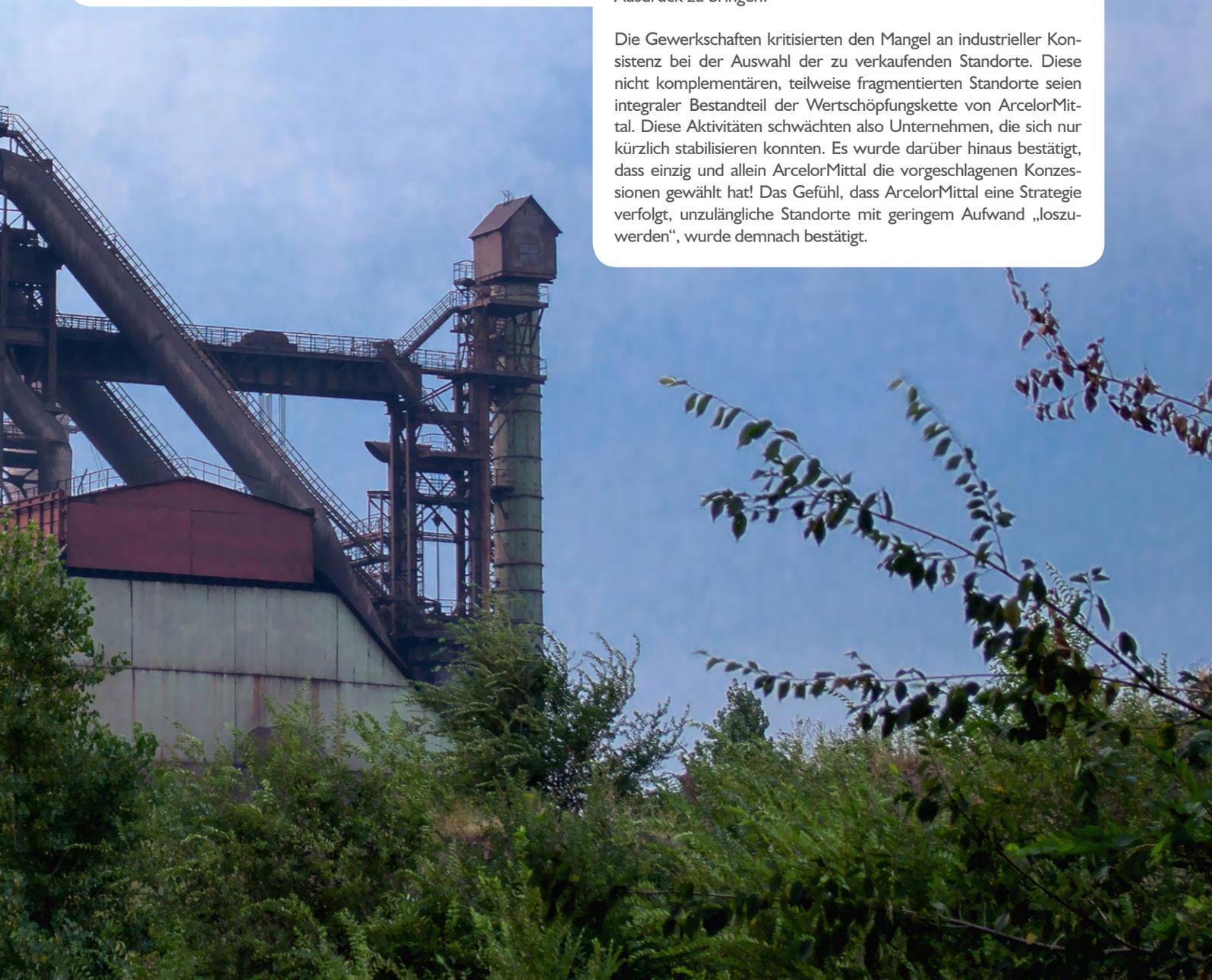
Alle Teilnehmer bedauerten, dass die Europäische Kommission der ArcelorMittal-Gruppe umfangreiche Desinvestitionen auferlegt, die einige Fabriken in eine ungewisse Zukunft führen könnten.

Die EU-Kommission für Wettbewerb hatte zuvor versichert, keinen Verkauf zuzulassen, solange nicht die Zukunft der betroffenen Werke gesichert sei. Fakt bleibt, dass Beschaffung und Verkauf innerhalb des ArcelorMittal-Konzerns so geregelt sind, dass die Übernahme eines einzelnen Werkes durch einen neuen externen Investor die langfristige Fortführung der Betriebsaktivitäten gefährdet.

Abschließend betonten die Teilnehmer, sich für die Fortführung der Betriebsaktivitäten, den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Die anwesenden Minister unterstützten den Antrag des LCGB eine Stahltriptite einzuberufen, um dieses, für die luxemburgische Industrie, wichtige Dossier zu begutachten.

Da nicht nur das luxemburgische Werk in Dudelange, sondern auch einige belgische Linien in Lüttich (Galva 4 und 5 in Flémalle und Ferlatil in Tilleur) betroffen sind, trafen eine Delegation des LCGB und des ACV-CSC METEA dann am 16. Mai 2018 die GD Wettbewerb, um ihre Bedenken, ihr Unverständnis, aber auch ihren Wunsch nach Klärung der verkauften Vermögenswerte zum Ausdruck zu bringen.

Die Gewerkschaften kritisierten den Mangel an industrieller Konsistenz bei der Auswahl der zu verkaufenden Standorte. Diese nicht komplementären, teilweise fragmentierten Standorte seien integraler Bestandteil der Wertschöpfungskette von ArcelorMittal. Diese Aktivitäten schwächten also Unternehmen, die sich nur kürzlich stabilisieren konnten. Es wurde darüber hinaus bestätigt, dass einzig und allein ArcelorMittal die vorgeschlagenen Konzessionen gewählt hat! Das Gefühl, dass ArcelorMittal eine Strategie verfolgt, unzulängliche Standorte mit geringem Aufwand „loszuwerden“, wurde demnach bestätigt.



Hydro Aluminium

Augmentations salariales

En date du 29 juin 2018, les syndicats LCGB et OGBL ont ensemble avec la commission de négociation trouvé un accord pour une nouvelle convention collective pour les 50 salariés de la société Hydro Aluminium à Clervaux.

L'accord valable pour 3 ans reprend les avantages suivants :

- prime de signature de 100 € sous forme de chèque cadeau ;
- augmentations salariales en 2018, 2019 et 2020 de 0,15 € / heure ainsi qu'une enveloppe annuelle de 0,5 % de la masse salariale pour augmentations individuelles ;
- augmentation de la prime d'astreinte de la maintenance de 155 € à 200 € ;
- introduction d'une prime d'assiduité afin de récompenser les salariés sans absences imprévues (50 € par trimestre).

post-LUX2016

Réunion du comité de suivi

Le comité de suivi de l'accord post-LUX2016 s'est réuni le 12 juin 2018. Le LCGB avait demandé cette réunion pour discuter :

- la cession du site d'ArcelorMittal Dudelange et les conséquences quant à l'avenir des emplois et la pérennité industrielle du site ;
- le projet de sous-traitance du chargement camions à l'expédition du train 2 ;
- les intentions menaçantes concernant la réduction d'effectif de l'atelier mécanique de Dommeldange ;
- la diminution des effectifs du parachèvement spécial du site de Differdange.

ArcelorMittal a présenté le suivi de l'accord post-LUX2016 et s'est concentré sur la discussion du projet et des raisons de la sous-traitance à l'expédition du train 2.

Le LCGB doit malheureusement constaté que ce projet se base sur la sous-traitance des investissements ! En effet, sous prétexte que ce secteur n'appartient pas au business CORE et qu'un sous-traitant spécialisé est plus approprié pour ce métier et mieux adapté en terme de sécurité, la direction préfère sous-traiter ce domaine et imposer l'investissement de 10 M€ au sous-traitant !

Force est de constater que la direction n'est plus en mesure d'obtenir les investissements conséquents pour le renouvellement des outils de production. Le LCGB dénonce cette pratique et demande des garanties pour l'avenir des emplois de la sidérurgie ainsi que des investissements sérieux, qui soient à la hauteur des besoins de développement de l'entreprise. Ces garanties demandées devront concerner TOUS les sites de la sidérurgie luxembourgeoise et devront faire l'objet d'un accord fidèle au modèle construit dans le passé.

Le LCGB lance un appel fort à la direction d'ArcelorMittal afin de préserver le modèle social luxembourgeois en poursuivant le dialogue social approprié.

Gehaltserhöhungen

Am 29. Juni 2018 konnten die Gewerkschaften LCGB und OGBL gemeinsam mit der Verhandlungskommission eine Vereinbarung über den neuen Kollektivvertrag für die 50 Angestellten des Unternehmens Hydro Aluminium in Clervaux treffen.

Das 3 Jahre gültige Abkommen enthält folgende Verbesserungen:

- Unterzeichnungsprämie von 100 € als Geschenkgutscheine;
- Gehaltserhöhungen in 2018, 2019 und 2020 um 0.15 €/Stunde sowie ein Jahresbudget von 0,5% der Gesamtlohnsumme für individuelle Erhöhungen;
- Erhöhung der Bereitschaftsprämie der Wartungsabteilung von 155 € auf 200 €;
- Einführung einer Anwesenheitsprämie, um Mitarbeiter ohne unvorhergesehene Abwesenheiten zu belohnen (50 €/Quartal).

Treffen des Überwachungsausschusses

Der Überwachungsausschuss des Abkommens post-LUX2016 traf sich am 12. Juni 2018 auf Bitte des LCGB, um Folgendes zu diskutieren:

- den Verkauf des ArcelorMittal-Standortes Dudelange und die zukünftigen Auswirkung auf die Arbeitsplätze und die industrielle Entwicklung des Standorts;
- der Plan zur Auslagerung der LKW-Beladung der Abfertigung des „Train 2“;
- das bedrohliche Vorhaben zum Personalabbau in der Maschinenwerkstatt in Dommeldange;
- der Personalabbau in der Sonderfertigung am Standort Differdange.

ArcelorMittal stellte die Umsetzung des Abkommens post-LUX2016 vor und konzentrierte sich insbesondere auf das Projekt der Auslagerung der Abfertigung des „Train 2“.

Leider muss der LCGB feststellen, dass diesem Projekt die Auslagerung der Investitionen zugrunde liegt! Unter dem Vorwand, dass dieser Bereich nicht zum Kerngeschäft gehöre und dass ein spezialisierter Subunternehmer besser für diese Tätigkeit hinsichtlich der Sicherheit geeignet sei, zieht die Direktion eine Auslagerung dieses Sachgebiets und der Investition von 10 M€ vor!

Bleibt festzustellen, dass die Direktion keine weiteren Investitionen für die Erneuerung dieser Produktionsmittel aufwenden wird. Die Regierung ihrerseits bezieht keine Stellung zu diesem Thema und sieht keine Zuständigkeit bei der Beauftragung von Subunternehmern. Der LCGB verurteilt dieses Geschäftsgebaren und fordert Zukunftsgarantien für die Arbeitsplätze in der Stahlindustrie und Investitionen zur wirtschaftlichen Entwicklung. Diese Garantien müssen für alle luxemburgischen Stahlindustriestandort gelten und wie bereits in der Vergangenheit Teil eines zuverlässigen Abkommens sein.

Der LCGB ruft ArcelorMittal dazu auf, das luxemburgische Sozialmodell zu bewahren und einen angemessenen Sozialdialog zu führen.



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

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

CONSTRUCTION, ARTISANAT / BAU, HANDWERK



Liliana BENTO
Construction
lbento@lcgb.lu



Tiago FERREIRA
Construction, Artisanat
tferreira@lcgb.lu

Secteur du bâtiment

Grande manif

A l'occasion d'une grande manif organisée par le LCGB en date du 5 juillet 2018, les salariés du secteur de la construction ont revendiqué le respect dûment mérité des employeurs par voie d'une convention collective juste.

Malheureusement, les propositions patronales ne respectent pas les salariés:

- une augmentation salariale de 0,7 % par année sur les barèmes (comme seulement ± 30 % des salariés du secteur touchent à ces barèmes, ce serait seulement une augmentation salariale pour une minorité des salariés) ;
- 100 € de prime unique par année pour tous les salariés (un montant insuffisant par rapport à ce qui est dû depuis août 2016).

Le côté patronal devra enfin honorer les salariés en tant que source d'un secteur prospère. Une nouvelle convention collective garantira au-delà la compétition équitable tout en évitant le dumping des salaires. Le LCGB revendique ainsi un déblocage patronal immédiat des négociations moyennant une offre reprenant des réelles augmentations salariales en guise de respect de l'engagement des salariés du secteur de la construction.

Großdemonstration

Am 5. Juli 2018 forderten die Arbeitnehmer des Baugewerbes bei einer vom LCGB organisierten Kundgebung lautstark den Respekt der Arbeitgeber und einen gerechten Kollektivvertrag ein.

Die Forderungen der Arbeitgeber respektieren jedoch in keinsten Weise die Arbeitnehmer:

- eine Lohnerhöhung von 0,7 % pro Jahr auf die kollektivvertraglich festgelegten Lohn tabellen (da nur ca. 30 % der Angestellten im Bausektor kollektivvertraglich bezahlt werden, stellt dies lediglich eine Lohnerhöhung für eine Minderheit der Beschäftigten dar);
- eine einmalige Prämie von 100 € pro Jahr für alle Beschäftigten (ein unzureichender Betrag hinsichtlich dessen, dass diese eigentlich seit August 2016 geschuldet ist).

Die Arbeitgeber müssen endlich verstehen, dass ihre Angestellten der Motor des florierenden Baugewerbes sind. Der Kollektivvertrag sichert zudem einen fairen Wettbewerb und verhindert Dumpinglöhne. Der LCGB fordert deshalb die Arbeitgeber auf, die Verhandlungen nicht mehr zu blockieren und ein Angebot mit echten Lohnerhöhungen als Anerkennung und Respekt für das Engagement der Angestellten im Bausektor vorzulegen.

Grande manifestação

Por ocasião de uma grande manifestação organizada pelo LCGB no dia 5 de Julho de 2018, os trabalhadores do setor da construção reivindicaram mais respeito por parte dos patrões o qual é devidamente merecido e uma convenção coletiva justa.

Infelizmente, as propostas feitas pelos patrões, são uma falta de respeito para com os trabalhadores:

- Um aumento salarial de 0,7% por ano sobre a tabela salarial (como só $\pm 30\%$ dos trabalhadores do setor ganham o salário mínimo previsto na convenção, só uma minoria dos trabalhadores teriam um aumento);
- 100€ de gratificação única por ano para todos os assalariados (um montante compensatório manifestamente insuficiente para o tempo perdido desde Agosto de 2016).

O lado patronal deverá honrar os trabalhadores enquanto fonte de um setor próspero. Uma nova convenção coletiva garantirá uma concorrência justa evitando o dumping salarial. O LCGB reivindica imediatamente o fim do bloqueio patronal das negociações por meio de uma proposta com reais aumentos salariais a fim de respeitar o compromisso dos trabalhadores do setor da construção.





Fédération de la Construction et de l'Artisanat

Réunion du comité

Le 29 juin 2018, le comité de la Fédération de la Construction et de l'Artisanat s'est réuni afin de préparer les dernières actions avant la grande manifestation du 5 juillet 2018 à Esch-sur-Alzette.

L'importance de cette manifestation est extrême et les délégués sont prêts à faire tous les efforts nécessaires pour augmenter la pression sur les fédérations patronales afin de prochainement pouvoir signer une nouvelle convention collective avec le meilleur résultat possible pour tous les salariés du secteur de la construction !

Vorstandssitzung

Am 29. Juni kam der Vorstand des LCGB-Fachverbands Bau und Handwerk zusammen, um die letzten Vorbereitungen vor der Großdemonstration am 5. Juli 2018 in Esch-sur-Alzette zu treffen.

Diese Demonstration ist von enormer Wichtigkeit und die Delegierten sind bereit alle ihre Kräfte einzusetzen, um den Druck auf den Arbeitgeberverband zu erhöhen, um bald einen neuen Kollektivvertrag mit dem bestmöglichen Ergebnis für alle Angestellten im Bauwesen zu erzielen.

Reunião do conselho

No dia 29 de Junho de 2018 o Comité da Federação da Construção e Artesanato do LCGB reuniu-se para preparar as últimas ações que antecedem a grande Manifestação do próximo dia 5 de Julho de 2018 em Esch-sur-Alzette.

Esta manifestação é de grande importância e os delegados estão preparados para dar o seu contributo com vista a aumentar a pressão sobre as federações patronais. A finalidade é no sentido de ser assinada uma convenção coletiva com o melhor resultado possível para todos os trabalhadores do setor da construção!

Secteur Bâtiment et Génie Civil

Echange constructif

Le 5 septembre 2018, les syndicats contractants se sont réunis avec le patronat du secteur du bâtiment, afin de continuer les négociations de la convention collective de travail du Bâtiment et Génie Civil.

Des nouvelles pistes sont sur la table et le patronat prépare une proposition. Suite à la réception de cette proposition, le LCGB se réunira avec ses membres afin de discuter et de décider les futures démarches à entamer.

Konstruktiver Austausch

Am 5. September 2018 trafen sich die handelnden Gewerkschaften mit der Arbeitgebervertretung des Baugewerbes, um die Gespräche über einen neuen Kollektivvertrag fortzusetzen.

Neue Leitlinien liegen auf dem Tisch und die Arbeitgeber werden ein Angebot vorbereiten. Nach Erhalt dessen wird der LCGB seine Mitglieder vereinen, um über das Angebot und die weiteren Schritte zu entscheiden.

Troca construtiva

No dia 5 de Setembro de 2018, os sindicatos contratantes, reuniram-se com o patronato do setor da construção, a fim de continuarem as negociações da Convenção Coletiva de Trabalho para a Construção e Engenharia Civil.

Novas pistas estão em cima da mesa de negociações e o patronato prepara uma proposta. Após a receção dessa proposta, o LCGB irá reunir com os seus membros a fim de discutir e decidir sobre as etapas futuras a levar a cabo.

Suivez l'actualité liée aux négociations de la CCT sur www.lcgb.lu

Aktuelle Artikel bezüglich der Verhandlungen des Kollektivvertrags auf www.lcgb.lu

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE

LCGB-CNSG

Assemblée générale

L'assemblée générale de la fédération du LCGB-CNSG (Secteur Sécurité et Gardiennage) a eu lieu à Kayl en date du 20 avril 2018. Après un bref discours de bienvenue du Président de la fédération, Toni GIANNINI, Paul GLOUCHITSKI, assistant syndical du LCGB, a présenté le rapport d'activité.

Dans son allocution, l'invité Félix BRAZ, Ministre de la justice, a relevé les défis du secteur au niveau des différents domaines de travail. Patrick DURY, Président national du LCGB, a clôturé l'assemblée en abordant divers sujets tels que les mutations du marché du travail, la numérisation et les problèmes actuels des salariés du secteur privé.

Generalversammlung

Am 20. April 2018 fand die Generalversammlung des Fachverbands LCGB-CNSG (Sicherheits- und Wachdienste) in Kayl statt. Nach einer Einleitung durch den Fachverbandspräsidenten Toni GIANNINI, stellte der LCGB-Gewerkschaftsassistent Paul GLOUCHITSKI den Aktivitätsbericht vor.

Der eingeladene Justizminister Félix BRAZ ging in seiner Rede auf die Herausforderungen des Sektors hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsbereiche ein. Die Generalversammlung schloss mit der Rede des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY, der verschiedene Themen wie die Wandlung des Arbeitsmarkts, die Digitalisierung und die aktuellen Probleme des Privatsektors ansprach, ab.



Paul GLOUCHITSKI
Transport, LCGB-ACAP
& LCGB-CNSG
pglouchitski@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS
Garages
anovais@lcgb.lu



Protection juridique pour agents de sécurité



Rechtsschutz für Wach- und Sicherheitspersonal

Suite à une recrudescence des demandes d'assistance d'agents de sécurité victimes d'une agression physique dans l'exercice de leur travail quotidien, le LCGB leur offre désormais une protection juridique.

Cette protection juridique est réalisée en collaboration avec FOYER et s'applique aux professionnels du gardiennage sur le territoire luxembourgeois dans le cadre des activités/missions de surveillance de biens publics ou privés.

Désormais vous ne serez plus seul pour vous défendre !

Comme il s'agit d'une assurance à titre personnel, la demande d'adhésion se fait à l'aide d'un formulaire particulier. Veuillez contacter votre représentant syndical pour plus d'information.

Aufgrund wiederholter Anfragen von Sicherheitsfachkräften, die Opfer von gewalttätigen Angriffen bei der Ausübung ihres Berufes wurden, bietet der LCGB jetzt einen Zusatzrechtsschutz für Wach- und Sicherheitspersonal an.

Dieser zusätzliche Rechtsschutz wird in Zusammenarbeit mit dem FOYER angeboten und umfasst die beruflichen Tätigkeiten von Wach- und Sicherheitskräften in Luxemburg im Rahmen der Überwachungstätigkeiten von öffentlichem oder privatem Eigentum.

Von nun an stehen wir an Ihrer Seite!

Da es sich um eine persönliche Versicherung handelt, müssen Sie das dafür vorgesehene Formular ausfüllen. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Ihre LCGB-Kontaktperson.

Assurance incluse
dans la cotisation
syndicale

Im Gewerkschafts-
beitrag enthalten



Vigicore

4 emplois sauvés grâce au LCGB

La reprise du contrat de gardiennage pour le site du chantier de la prison de Sanem du groupe Securisite de l'entreprise Vigicore a menacé l'emploi de 4 agents de sécurité. En effet, Vigicore effectuait une surveillance de nuit, alors que le groupe Securisite effectuera une mission de filtrage du jour. Selon Securisite, ce changement de mission ne les obligera plus de reprendre le personnel concerné et Vigicore menaçait de devoir, pour des raisons économiques, licencier ces 4 agents de sécurité.

Afin de pouvoir sauvegarder les emplois en question, le LCGB a par conséquent saisi la commission paritaire, qui s'est par la suite réunie pour une toute première fois depuis l'existence de la convention collective du secteur du gardiennage et de la sécurité en date du 1^{er} juin 2018. La commission paritaire était composée de représentants syndicaux du LCGB et OGBL, de la FEDIL ainsi que des sociétés de gardiennage, dont notamment l'entreprise Vigicore et le groupe Securisite.

Dans ce contexte, le LCGB a rappelé l'importance de sauvegarder les emplois des 4 agents, qui n'ont plus été rémunérés depuis le mois de mai comme Vigicore considère le transfert d'entreprise complété en date du 2 mai 2018, c'est-à-dire à la fin de leur dernier jour de contrat sur le chantier de Sanem.

Après des intenses négociations sous la régie du LCGB, un accord a finalement pu être trouvé dans l'intérêt des salariés : 2 agents rejoindront le Groupe Securisite au 1^{er} juillet 2018 et 2 agents resteront chez Vigicore pour être affectés à un autre site. Suite à l'engagement de l'assistant syndical du LCGB, Paul GLOUCHITSKI, le directeur de Vigicore s'est engagé à régulariser les salaires de ces agents dans l'immédiat et même de leur verser un acompte pour le mois de juin en guise de dédommagement.



4 Arbeitsplätze dank des LCGB gerettet

Die Übernahme des Bewachungsauftrags der Baustelle der Strafanstalt Sanem von Vigicore durch der Groupe Securisite hat die Arbeitsplätze von 4 Sicherheitsfachkräften bedroht. In der Tat wurde Vigicore für eine Überwachung bei Nacht eingesetzt, während der Groupe Securisite eine Tagesmission durchführen wird.

Laut des Groupe Securisite, sieht dieser sich aufgrund des geänderten Auftrags nicht in der Pflicht, das entsprechende Personal zu übernehmen und Vigicore seinerseits drohte, die 4 Sicherheitsfachkräfte aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen.

Um diese Arbeitsplätze zu retten, rief der LCGB die paritätische Kommission ein. Diese wurde seit ihrer Einführung durch den Kollektivvertrag im Wach- und Sicherheitsgewerbe nun erstmals am 1. Juni 2018 einberufen. Die paritätische Kommission setzte sich aus Gewerkschaftsvertretern des LCGB und des OGBLs, Vertretern der FEDIL sowie der Sicherheitsunternehmen, insbesondere von Vigicore und dem Groupe Securisite, zusammen.

Der LCGB betonte, dass es wichtig sei, die Arbeitsplätze der 4 Angestellten zu erhalten. Diese hatten bereits seit Mai keinen Lohn mehr erhalten, da aus Sicht von Vigicore am 2. Mai 2018 der Betriebs-transfer, d.h. am letzten Tag der Auftrags-erfüllung auf der Baustelle in Sanem, abgeschlossen war.

Nach intensiven Verhandlungen unter der Regie des LCGB, konnte letztlich eine Einigung gefunden werden: 2 Sicherheitsfachkräfte werden vom Groupe Securisite zum 1. Juli 2018 übernommen, die beiden anderen bleiben bei Vigicore. Dank des Einsatzes des LCGB-Gewerkschafts-assistenten Paul GLOUCHITSKI, stimmte Vigicore zu, die Löhne der Angestellten umgehend zu regulieren und sogar als Entschädigung einen Vorschuss für den Monat Juni auszubehalten.



Secteur des garages

Renouvellement de la convention collective

Le 27 juin 2018, les syndicats LCGB et OGBL et les 2 associations patronales ADAL et Fegarlux ont signé, après de longues et difficiles négociations, le renouvellement de la CCT pour les salariés du secteur des garages.

L'accord, qui prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2018 et valable jusqu'au 31 décembre 2021, prévoit la revalorisation de la grille tarifaire comme suit :

- revalorisation des carrières du DAP et du DT rétroactivement au 1^{er} janvier 2018 ;
- rallongement de la carrière de technicien à 10 ans.

L'accord prévoit également une adaptation de la gratification :

- la gratification s'élève à min. 400 € par an pour tous les salariés ;
- pour les salariés à tâche manuelle, qui ont dépassé la grille des salaires tarifaires à cause de leur ancienneté, la gratification s'élève à 450 € par an ;
- pour les salariés administratifs, la gratification s'élève à 600 € par an.

L'accord prévoit au-delà des modifications des congés suivant :

- avancement du jour de congé supplémentaire de 20 ans d'ancienneté à 15 ans ;
- introduction d'un jour de congé supplémentaire à 25 ans d'ancienneté.

Autohäuser und Werkstätten

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 27. Juni 2018 unterzeichneten, nach langen und schwierigen Verhandlungen, die Gewerkschaften LCGB und OGBL gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden ADAL und Fegarlux die Erneuerung des Kollektivvertrags der Angestellten im Kraftfahrzeuggewerbe.

Die Vereinbarung, die vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2021 gültig ist, sieht die Aufwertung der Tariflohntabelle wie folgt vor:

- Aufwertung der Laufbahnen DAP und DT, rückwirkend zum 1. Januar 2018;
- Verlängerung der Technikerlaufbahn auf 10 Jahre.

Weiterhin wurde eine Anpassung der Gratifikation vorgesehen:

- die Gratifikation beträgt mindestens 400 € / Jahr für alle Angestellten;
- für Arbeitnehmer mit handwerklichen Tätigkeiten, die aufgrund ihres Dienstalters die Tariflohntabelle überschritten haben, beträgt die Gratifikation 450 € / Jahr;
- für Verwaltungsangestellte beträgt die Gratifikation 600 € / Jahr.

Darüber hinaus sieht das Abkommen Anpassungen des Sonderurlaubs nach Dienstzeit vor:

- Erhalt eines zusätzlichen Urlaubstages bereits nach 15 Jahren Dienstzeit, statt nach 20 Jahren;
- Einführung eines weiteren zusätzlichen Urlaubstages nach 25 Jahren Dienstzeit.



Téléchargez la CCT du secteur des garages via
www.lcgb.lu

Laden Sie den Kollektivvertrag für Autohäuser und Werkstätten herunter:
www.lcgb.lu

Etoile Garage, Garage Rodenbourg et Car Avenue

En date du 26 juillet 2018, une délégation du LCGB accompagnée par la délégation du personnel d'Etoile Garage, a rencontré la direction d'Etoile Garage, Garage Rodenbourg et Car Avenue suite à l'annonce de partenariat du 6 juillet 2018. Cette réunion a permis de faire connaissance avec la future direction et d'obtenir des informations plus précises concernant le projet de partenariat et l'avenir des différentes entités.

Am 26. Juli 2018 traf eine Delegation des LCGB und der Personalvertretung der Etoile Garage, die Direktionen der Etoile Garage, Garage Rodenbourg und Car Avenue, die am 6. Juli 2018 ihre Fusion bekannt gegeben hatten. Diese Treffen ermöglichte es, die zukünftigen Entscheidungsträger kennenzulernen und genauere Informationen zur Fusion und der Zukunft der verschiedenen Unternehmenseinheiten zu erhalten.



LCGB-ACAP

Réunion du comité

En date du 27 juillet 2018, le Comité LCGB-ACAP s'est réuni afin de discuter les sujets suivants :

- parution du règlement Grand-Ducal au sujet des lignes de moins de 50 km ;
- rapport du dernier Comité de Pilotage Sécurité au MDDI ;
- avancées au niveau de la négociation de la CCT Bus ;
- cooptation de nouveaux membres au sein du Comité Exécutif du LCGB-ACAP ;
- parution de la prochaine « Signalétique ».

Vorstandssitzung

Am 27. Juli 2018 traf sich der Vorstand des LCGB-ACAP, um folgenden Themen zu besprechen:

- Veröffentlichung der großherzoglichen Verordnung über Buslinien unter 50 km;
- Bericht über den Lenkungsausschuss Sicherheit des MDDI;
- Fortschritte bei den Verhandlungen des Kollektivvertrags Bus;
- Kooptation neuer Mitglieder im Exekutivkomitee des LCGB-ACAP;
- Veröffentlichung des nächsten „Brennpunkt Bus“.



Peinture ROBIN

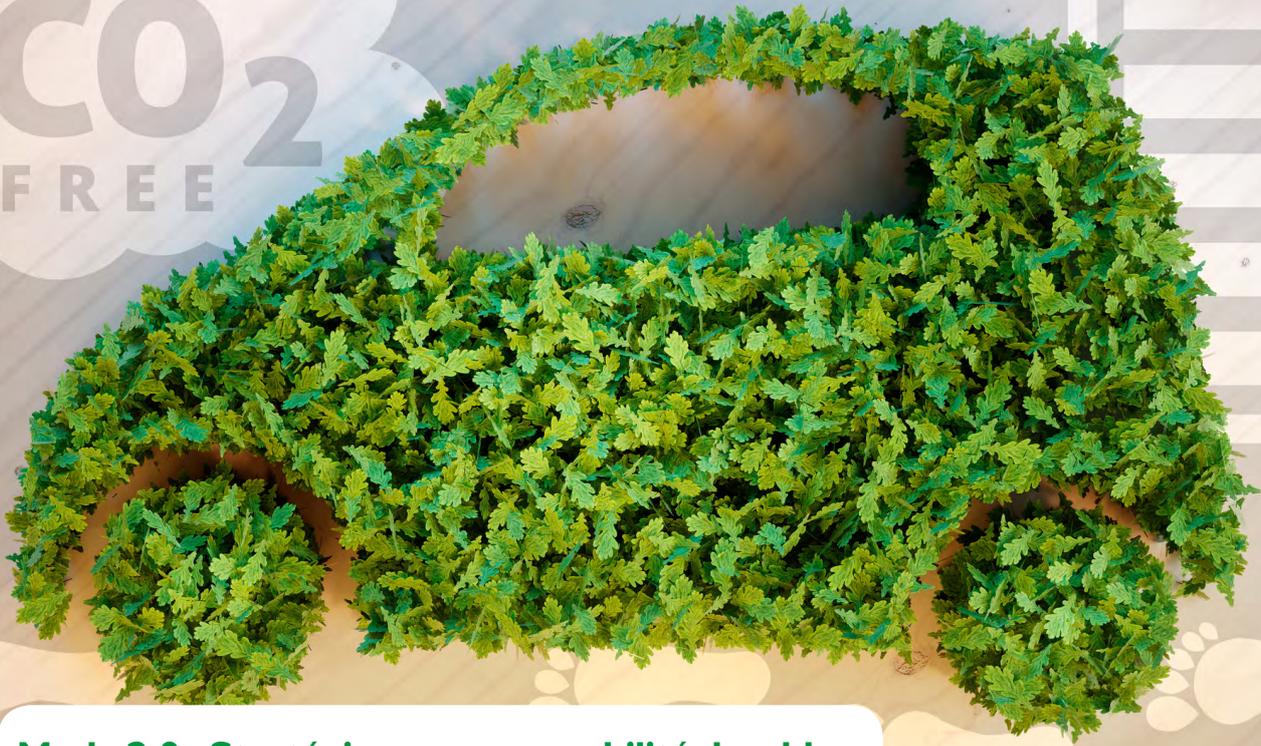
Réunion du comité

En date du 8 août 2018, le LCGB, représenté par le secrétaire général, Francis LOMEL et l'assistant syndical, Ayrton NOVAIS, s'est rendu à la société chez Peinture ROBIN. Cette réunion a permis un échange fructueux quant aux services et activités syndicaux avec la délégation du personnel ainsi qu'avec la direction.»

Am 8. August 2018 besuchte der LCGB, vertreten durch Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftsassistent Ayrton NOVAIS das Unternehmen Peinture ROBIN. Das Treffen ermöglichte einen Austausch über die gewerkschaftlichen Leistungen und Tätigkeiten mit der Personaldelegation und der Direktion.



CO₂
FREE



Modu 2.0 - Stratégie pour une mobilité durable

La mobilité est un besoin humain fondamental et constitue une condition préalable pour le fonctionnement d'une économie. Peu de sujets sont aussi intimement liés au quotidien de la quasi-totalité des personnes. Les problèmes de mobilité que connaissent notre pays et ses régions limitrophes à certaines heures de la journée ont plusieurs causes :

- la croissance économique,
- un développement du territoire non pas planifié, mais régi par la disponibilité foncière,
- un incontestable retard dans la mise en place d'infrastructures de transport,
- une planification guidée par les infrastructures plutôt que par les besoins en mobilité,
- des investissements favorisant le transport d'un maximum de véhicules plutôt que d'un maximum de personnes
- et enfin une utilisation inégale dans le courant de la journée de l'espace routier et des transports en commun.

Nous devons nous attaquer à toutes ces causes. L'un des principaux messages de notre stratégie pour une mobilité durable est que des améliorations substantielles sont possibles à court et à moyen terme. Pendant que l'État rattrape le retard pris en matière d'infrastructures, améliore la qualité de l'offre des transports en commun et élabore un concept multimodal cohérent pour la mobilité à l'horizon 2035, les communes, les employeurs et les citoyens peuvent mettre en œuvre une multitude de mesures qui sont détaillées dans la brochure Modu 2.0.

Les deux premiers chapitres présentent les chiffres de la mobilité tels qu'ils sont ressortis de l'enquête ménages Luxmobilité de 2017 et définissent les objectifs qui en découlent à l'horizon 2025.

Le chapitre 3 illustre la « boîte à outils » de la mobilité, c'est-à-dire une cinquantaine de mesures concrètes que les quatre acteurs de la mobilité – l'Etat, les communes, les employeurs et les citoyens – peuvent mettre en œuvre pour améliorer la mobilité.

Le quatrième chapitre dresse un état d'avancement des principaux projets en cours dans le domaine des transports terrestres.

Le chapitre 5 revient sur la méthode et les outils dont le Ministère du Développement durable et des Infrastructures s'est doté pour élaborer, dans les années à venir, une vision cohérente pour la mobilité multimodale à l'horizon 2035.

La saturation des réseaux aux heures de pointe n'est pas le seul défi auquel le secteur des transports est confronté. Près de deux tiers des émissions de CO₂ au Grand-Duché proviennent des véhicules à moteur diesel ou à essence. L'accélérateur de ces véhicules est donc la pédale par laquelle nous accélérons le changement climatique. Il appartient à chacun d'entre nous de décider pendant combien d'heures et de minutes par jour il entend y poser le pied. Les alternatives existent : le recours aux mobilités actives pour les distances courtes, un usage collectif des voitures ou des transports en commun pour les distances moyennes et enfin l'offre toujours grandissante de voitures à zéro ou à faibles émissions. Engager cette transition est la meilleure façon d'éviter au Grand-Duché des interdictions de circulation pour certains types de véhicules telles qu'elles se multiplient dans les pays voisins en raison du dépassement des seuils européens en matière de qualité de l'air.

Plusieurs douzaines de familles entament l'année sans se douter que l'un des leurs les quittera, victime d'un accident de la route. Des milliers de familles encadrent un blessé grave, pendant quelques semaines ou pour le reste de sa vie. N'acceptons jamais cette souffrance. En dehors des courses règlementées, la route n'est ni une infrastructure sportive ni un passe-droit pour le moindre rapport de force. C'est un espace public. Pensons-y lorsque nous l'aménageons et lorsque nous l'utilisons. Chacun doit y trouver sa place et s'y sentir en sécurité et à l'aise. Car se déplacer n'est pas seulement un besoin individuel, c'est aussi l'occasion de rencontrer des gens - donc un acte public. Les déplacements tunnel entre un garage privé et un parking au sous-sol ne contribuent pas à renforcer notre société.

N'hésitons pas à remettre en cause nos habitudes, ne serait-ce que de temps en temps, que nous soyons citoyens, employeurs, ou acteurs politiques ou techniques auprès d'une commune ou de l'Etat. Empruntons la voie des alternatives énoncées dans la présente stratégie et atteignons les objectifs de la mobilité ensemble.

Modu 2.0 - Strategie für eine nachhaltige Mobilität

Mobilität ist ein menschliches Grundbedürfnis und eine unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren einer Volkswirtschaft. Nur wenige Themen betreffen tagtäglich derart viele Menschen. Die Mobilitätsprobleme, mit denen sich unser Land und unsere Nachbarregionen zu bestimmten Tageszeiten auseinandersetzen müssen, haben mehrere Ursachen:

- das Wirtschaftswachstum,
- eine Landesentwicklung, die sich vorrangig an der Verfügbarkeit von Grundstücken ausrichtet und weniger durch Planung geprägt ist,
- ein nicht bestreitbarer Rückstand beim Bau von Verkehrsinfrastruktur,
- eine Planung, die sich eher an Infrastrukturen als an Mobilitätsbedürfnissen orientiert,
- Investitionen, die ein Maximum an Fahrzeugverkehr fördern, anstatt auf die Beförderung einer maximalen Personenanzahl zu setzen
- und schließlich die ungleiche Nutzung der Verkehrswege und der öffentlichen Transportmittel im Laufe eines Tages.

All diese Probleme müssen wir angehen. Eine der wichtigsten Botschaften unserer Strategie für eine nachhaltige Mobilität ist, dass substantielle Verbesserungen möglich sind, sowohl kurzfristig als auch mittelfristig. Während der Staat den Rückstand im Bereich der Infrastrukturen aufholt, die Qualität des öffentlichen Transports verbessert und ein multimodales, zusammenhängendes Konzept für die Mobilität im Hinblick auf 2035 ausarbeitet, können die Gemeinden, die Arbeitgeber und die Bürger schon eine Vielzahl an Maßnahmen umsetzen, über die auch die Broschüre Modu 2.0 Aufschluss gibt.

Die beiden ersten Kapitel bilden die Zahlen ab, die für den Bereich Mobilität aus der Haushaltsbefragung Luxmobil 2017 her-

vorgegangen sind und definieren die sich daraus ergebenden Zielsetzungen für 2025.

Kapitel 3 beschreibt den für die Mobilität zur Verfügung stehenden „Werkzeugkasten“, das heißt, etwa fünfzig konkrete Maßnahmen, die die vier Akteure der Mobilität – der Staat, die Gemeinden, die Arbeitgeber und die Bürger – im Hinblick auf eine Verbesserung der Mobilität umsetzen können.

Das vierte Kapitel beschreibt den Entwicklungsstand der wichtigsten Projekte im Bereich der Mobilität.

Kapitel 5 erklärt die Methode und die Werkzeuge, die das Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur sich gegeben hat, um in den kommenden Jahren eine kohärente Vision für die multimodale Mobilität im Hinblick auf 2035 zu erarbeiten.

Die Sättigung der Straßennetze zu den Hauptverkehrszeiten ist nicht die einzige Herausforderung, der sich der Transportsektor stellen muss. Fast zwei Drittel des CO₂-Ausstoßes im Großherzogtum stammen von Fahrzeugen mit Diesel- oder Benzinmotor. Das Gaspedal dieser Fahrzeuge ist also auch das Pedal, mit dem wir den Klimawandel beschleunigen. Es obliegt jedem Einzelnen von uns zu entscheiden, wie viele Stunden und Minuten pro Tag er dieses Pedal betätigen will.

Es gibt Alternativen: die aktive Mobilität für kurze Strecken, gemeinsames Nutzen von Autos oder den öffentlichen Transport für mittellange Strecken und schließlich das immer größer werdende Angebot an Autos mit keinem oder nur geringem CO₂-Ausstoß. Diesen Übergang in Angriff zu nehmen ist die einfachste Art, im Großherzogtum Fahrverbote für gewisse Fahrzeugtypen zu verhindern, wie es sie in unseren Nachbarländern wegen des Überschreitens der europäischen Toleranzwerte für Luftqualität schon vermehrt gibt.

Mehrere Dutzende Familien beginnen das neue Jahr, ohne zu ahnen, dass einer ihrer Lieben sie als Opfer eines Verkehrsunfalles verlassen wird. Tausende von Familien betreuen einen Schwerverletzten für einige Wochen oder sogar für den Rest seines Lebens. Mit einem solchen Leid dürfen wir uns niemals abfinden. Mit Ausnahme von genehmigten Rennen ist die Straße kein Freifahrtschein für jegliches Kräfteressen.

Sie ist ein öffentlicher Raum. Daran sollten wir denken, wenn wir diesen gestalten und ihn benutzen. Jeder soll dort seinen Platz finden und sich sicher und wohl fühlen. Denn sich fortbewegen ist nicht nur ein persönliches Bedürfnis, sondern auch eine Gelegenheit, anderen Menschen zu begegnen – also eine öffentliche Handlung. Tunnelbewegungen zwischen der privaten Garage und einem Stellplatz im Untergeschoss eines Parkhauses tragen nicht zur Stärkung unserer Gesellschaft bei.

Deshalb dürfen wir nicht zögern, unsere Gewohnheiten in Frage zu stellen, und sei es nur von Zeit zu Zeit, egal ob wir Bürger, Arbeitgeber oder politische oder technische Akteure bei einer Gemeinde oder beim Staat sind. Lassen Sie uns gemeinsam den Weg der alternativen Möglichkeiten, die in dieser Strategie dargelegt werden, einschlagen und gemeinsam unsere Mobilitätsziele erreichen.



François BAUSCH
Ministre du Développement durable et des Infrastructures, déi gréng
Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, déi gréng

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

FINANCES / FINANZWESEN



Patrick MICHELET
LCGB-SESF
pmichelet@lcgb.lu



Ayrton NOVAIS
LCGB-SESF
anovais@lcgb.lu

SIX Payment Services (Europe)

Augmentations linéaires

La convention collective de la société SIX Payments Services (Europe), anciennement Cetrel et spécialisée dans les solutions de paiement par carte, vient d'être renouvelée par le LCGB, l'OGBL et l'ALEBA en date du 23 mai 2018. L'accord conclu pour une durée de 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, comporte notamment des augmentations linéaires pour les 3 prochaines années :

- 0,8 % en juin 2018 ;
- 0,8 % en janvier 2019 ;
- 0,8 % en janvier 2020.

Les autres points sur lesquels porte l'accord sont notamment :

- l'ajout d'un demi-jour de congé supplémentaire à la veille de Noël, faisant du 24 décembre une journée entièrement chômée ;
- l'adaptation de l'organisation du temps de travail aux nouvelles dispositions légales en vigueur. Concernant l'horaire mobile, les heures excédentaires en fin de période de référence seront ainsi traitées comme heures supplémentaires ;
- la prolongation de la préretraite solidarité pour la durée de la CCT.

Les congés extraordinaires et pour raisons familiales ont été adaptés conformément aux nouvelles dispositions légales, avec maintien des congés extraordinaires additionnels spécifiquement prévus par la CCT. Par ailleurs, tous les autres acquis des salariés de Six Payment Services (Europe) sont repris et garantis par la nouvelle CCT.

Lineare Gehaltserhöhungen

Der Kollektivvertrag der Mitarbeiter des Unternehmens SIX Payments Services (Europe), ehemalig Cetrel und spezialisiert auf Lösungen für bargeldloses Bezahlen, wurde am 23. Mai 2018 vom LCGB, dem OGBL und der ALEBA unterzeichnet. Der für einen Zeitraum von 3 Jahren, vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020, geschlossene Vertrag beinhaltet folgende lineare Gehaltserhöhungen:

- 0,8 % im Juni 2018;
- 0,8 % im Januar 2019;
- 0,8 % im Januar 2020.

Weitere Errungenschaften des Vertrages sind:

- der Erhalt eines zusätzlichen halben Urlaubstages an Heiligabend. So wird der 24. Dezember komplett zum arbeitsfreien Tag;
- die Anpassung der Arbeitszeitorganisation an die neuen legalen Bestimmungen. Bezüglich der gleitenden Arbeitszeit werden die Mehrstunden am Ende der Referenzperiode wie Überstunden behandelt;
- die Verlängerung des Solidaritätsvorrates für die Dauer des Vertrages.

Die außerordentlichen sowie die Urlaubstage aus familiären Gründen werden darüber hinaus den neuen legalen Bestimmungen angepasst. Die zusätzlich gewährten Urlaubstage des vorherigen Kollektivvertrages, sowie alle weiteren vorherigen Errungenschaften der Arbeitnehmer von Six Payment Services (Europe) werden vom neuen Kollektivvertrag übernommen und aufrecht erhalten.





Assurances

Nouvelle convention collective

La convention collective pour les employés des entreprises d'assurances a été signée en date du 28 mai 2018, pour une durée de 3 ans (2018-2020) entre l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA) et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGBL après plusieurs mois de négociations. La nouvelle convention collective introduit notamment les avantages suivants :

- attribution d'une prime de conjoncture (en 2018, 2019 et 2020) ;
- attribution d'une prime exceptionnelle (en 2018 et en 2020) ;
- rehaussement des barèmes de départ pour les nouveaux engagés (en 2018, 2019 et 2020) ;
- rehaussement des seuils 1 et 2 pour tous les salariés ;
- augmentation de la garantie d'avancement à partir du seuil 1 jusqu'au seuil 2 de 6 € à 9 € (indice 100) sur une période de trois années ;
- droit à la formation (40h par an dont un minimum de 20h non liées à des obligations réglementaires) ;
- droit à l'établissement d'un plan individuel de formation annuel ;
- en matière d'organisation du temps de travail : application de la loi avec possibilité d'instaurer une période de référence de 6 mois pour l'horaire mobile.

Marc HENGEN, porte-parole de la commission de négociation de l'ACA a déclaré à cette occasion : « Je me réjouis des évolutions introduites par cette nouvelle convention, qui prend en considération la diversité des entreprises d'assurances : des entreprises petites et grandes, des salariés jeunes mais aussi expérimentés. Le dialogue social a fonctionné ».

Jim SCHNEIDER, porte-parole des syndicats : « Le travail de négociation réalisé ces derniers mois a été efficace et respectueux des intérêts de chaque partie et les résultats de ces négociations sont profitables au secteur de l'assurance, à ses entreprises et à ses salariés ».

Neuer Kollektivvertrag

Nach mehreren Verhandlungsmonaten wurde am 28. Mai 2018 der neue Kollektivvertrag für die Angestellten der Versicherungsunternehmen für eine Dauer von 3 Jahren (2018-2020) zwischen der Vereinigung der Versicherungsgesellschaften ACA und den Gewerkschaften ALEBA, LCGB-SESF und OGBL geschlossen. Der neue Kollektivvertrag beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Erhalt einer Konjunkturprämie (2018, 2019 und 2020);
- Erhalt einer einmaligen Prämie (2018 und 2020);
- Erhöhung der Gehaltstabelle für Neueinstellungen (2018, 2019 und 2020);
- Erhöhung der Gehaltstabellen Stufe 1 und Stufe 2 für alle Arbeitnehmer;
- Erhöhung der Beförderungsgarantie von Stufe 1 und Stufe 2 von 6 € auf 9 € (Index 100) für einen Zeitraum von 3 Jahren;
- Anrecht auf Weiterbildung (40 Stunden/Jahr, mind. 20 Stunden, die nicht gesetzlichen Verpflichtungen entsprechen);
- Anrecht auf das Erstellen eines individuellen jährlichen Weiterbildungsplans;
- Arbeitszeitorganisation: Anwendung des Gesetzes mitsamt der Möglichkeit, einen Referenzzeitraum von 6 Monaten für gleitende Arbeitszeiten einzuführen.

Marc HENGEN, Sprecher der Verhandlungskommission der ACA, erklärte, dass das neue Abkommen erfreulicherweise Entwicklungen einführt, die die Diversität in den Versicherungsunternehmen berücksichtigt: kleine und große Unternehmen, junge und erfahrene Mitarbeiter. Der Sozialdialog habe funktioniert.

Jim SCHNEIDER, Sprecher der Gewerkschaften, betonte, dass die Verhandlungen der letzten Monate effizient und respektvoll gegenüber den Interessen der Parteien verliefen und die Verhandlungsergebnisse für die Versicherungsbranche, die Unternehmen und die Angestellten gewinnbringend sind.



NORDEA

Plan social signé

Le 13 juin 2018, les syndicats LCGB-SESF, OGBL et l'ALEBA ont signé un plan social pour la banque NORDEA. Cet accord intervient après de longues discussions et des négociations très difficiles, suite auxquelles les syndicats ont obtenu des conditions socialement acceptables et justes pour tous les salariés.

Cet accord n'a été possible que grâce à la solidarité et à la mobilisation des salariés de NORDEA et du secteur financier dont plus de 200 salariés étaient venus protester le 8 juin 2018.

Pour rappel, les syndicats avaient rejeté le système de plafonnement multiple et cumulatif (caps) au niveau des salaires mensuels et des indemnités extralégales pour la raison qu'au bout du compte, la majorité des salariés impactés n'allaient obtenir que des miettes. Les syndicats et les représentants du personnel ont finalement réussi à faire sauter certains caps et pour le seul restant, à en minimiser l'impact.

Même s'il faut se réjouir de cette victoire, il ne faut en aucun cas oublier que 150 salariés perdront aussi leur emploi, ce qui reste une pilule bien amère à avaler.

LCGB-SESF

Assemblée générale

L'assemblée générale du LCGB-SESF a eu lieu aux Espaces Réunions à Leudelange en date du 7 juin 2018. Après l'allocution de bienvenue du président du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA et la présentation du nouveau membre de l'équipe du LCGB-SESF, Ayrton NOVAIS, Benoît MIGEAUX a présenté le rapport d'activité de l'année 2017. Isabelle DAVID a par la suite présenté les comptes en relevant le bilan de l'année 2017 ainsi que le budget de l'année 2018.

Gabriel DI LETIZIA a au-delà souligné l'accord de principe trouvé au niveau de la CCT Banques, qui reprend entre autres une nouvelle période de référence avec une meilleure régularisation du temps de travail ainsi que des nouveaux groupes de fonction.

En clôturant, Patrick DURY, Président national du LCGB, a abordé des thématiques actuelles, dont la digitalisation, qui impactera le secteur financier dans les années à venir de manière considérable.

Sozialplan für NORDEA unterzeichnet

Am 13. Juni 2018 unterzeichneten die Gewerkschaft LCGB-SESF, OGBL und die ALEBA einen Sozialplan für die Bank NORDEA. Dieser Einigung gingen lange und schwierige Verhandlungen voraus, in denen die Gewerkschaften angemessene und gerechte Sozialkonditionen für die Angestellten erzielen konnten.

Die Vereinbarung konnte nur dank der Solidarität und der Mobilisierung der Beschäftigten der NORDEA und des Finanzsektors erreicht werden. Mehr als 200 Arbeitnehmer waren am 8. Juni 2018 zu einer Protestaktion zusammengekommen.

Zur Erinnerung: Die Gewerkschaften lehnten eine mehrfache und kumulative Höchstgrenze (Caps) bei den Monatslöhnen und den außergesetzlichen Entschädigungen ab, da letztlich nur noch Krümel für die Mehrheit der Mitarbeiter abgefallen wären. Die Gewerkschaften konnten nun erreichen, dass einige Caps übersprungen und die Auswirkungen der Restlichen minimiert wurden.

Auch wenn dieser Erfolg zu begrüßen ist, darf auf keinen Fall vergessen werden, dass 150 Angestellte ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Generalversammlung

Am 7. Juni 2018 fand die Generalversammlung des LCGB-SESF im Restaurant „Espaces Réunions“ in Leudelange statt. Nach der Begrüßung durch LCGB-SESF-Präsidenten Gabriel DI LETIZIA und der Vorstellung des neuen Teammitglieds des LCGB-SESF Ayrton NOVAIS, präsentierte Benoît MIGEAUX den Jahresbericht 2017. Im Anschluss ging Isabelle DAVID auf die Bilanzen 2017 und das Budget für 2018 ein.

Gabriel DI LETIZIA hob zudem hervor, dass die Grundsatzvereinbarung über den Bankenkollektivvertrag unter anderem eine neue Referenzperiode mit besserer Arbeitszeitregulierung sowie neue Funktionsgruppen vorsieht.

Abschließend ging LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY auf aktuelle Themen, wie die Digitalisierung im Finanzsektor ein, die diesen in den kommenden Jahren grundlegend beeinflussen wird.

BIL

A l'occasion d'une réunion de la section LCGB-SESF de la BIL en date du 29 juin 2018, différents sujets ont été abordés, dont notamment le temps de travail (règlement interne), les résultats du sondage Promotor Score, la nouvelle CCT sectorielle, les élections sociales et le passage officiel de la BIL sous pavillon Chinois pendant la première semaine de juillet.

Im Rahmen eines Treffens der LCGB-SESF Sektion der BIL am 29. Juni 2018 wurden verschiedene Themen erörtert, insbesondere die Arbeitszeit (internes Reglement), die Ergebnisse der Umfrage Promotor Score, der neue Branchenkollektivvertrag, die Sozialwahlen und die offizielle Übergang der BIL unter chinesische Flagge in der ersten Juliwoche.



Banques

Convention collective signée

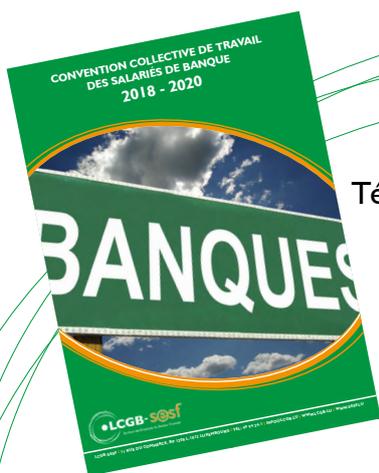
Le 12 juillet 2018, l'ABBL et des syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGBL ont signé la nouvelle convention collective de travail des salariés de banques pour les années 2018-2020.

Cette nouvelle convention collective moderne et résolument tournée vers le futur a pour objectif de refléter la réalité du monde bancaire luxembourgeois et international. L'accord porte notamment sur l'introduction d'un nouveau système de classification et de rémunération, dont le paiement d'une prime de juin augmentée de 10 % en 2018, sur des améliorations du temps de travail ainsi que sur l'accord de formation existant.

Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 12. Juli 2018 unterzeichneten die ABBL und die Gewerkschaften ALEBA, LCGB-SESF et OGB den neuen Kollektivvertrag für 2018-2020 für die Angestellten im Bankenwesen.

Das moderne und zukunftsorientierte Abkommen spiegelt die realen Gegebenheiten des luxemburgischen und internationalen Bankensektors wider. Diese Vereinbarung beinhaltet die Einführung eines neuen Klassifizierungs- und Vergütungssystems, einschließlich der Zahlung eines um 10% erhöhten Juni-Bonus im Jahr 2018, Verbesserungen bezüglich der Arbeitszeitbestimmungen sowie des bestehenden Ausbildungsvertrags.



Téléchargez la CCT du secteur des banques via

www.lcgb.lu

Laden Sie den Kollektivvertrag für Bankangestellte herunter:

www.lcgb.lu

Caixa Geral de Depósitos S.A.

Plan Social

Les négociations pour un plan social à la Banque d'Etat portugaise, Caixa Geral de Depósitos S.A., ont commencé mi-juillet 2018, mais malheureusement n'ont pas encore abouti. Les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGBL-SBA sont pourtant révoltés par les conditions imposées par l'employeur. Une Banque d'Etat avec des employés fidèles et loyaux, qui ont contribué à la prospérité de la banque, a décidé de cesser son activité au Luxembourg après 21 années de présence.

Après 10 jours de négociations, la proposition présentée par la succursale est jugée irrespectueuse vis-à-vis des employés, qui vont perdre leurs emplois et se retrouver dans des situations financières difficiles. En effet, la proposition actuelle est nettement en-dessous de ce qui se pratique habituellement dans des situations similaires : même pas un quart de ce qui est d'usage dans le secteur bancaire. L'ALEBA, le LCGB-SESF et l'OGBL-SBA dénoncent cette attitude inacceptable, qui montre que la banque et ce avec le concours et sur les conseils de leurs avocats, ne veut pas reconnaître ses responsabilités sociales face à ses salariés, victimes innocentes de cette fermeture. En d'autres termes : une prise d'otage des salariés, ce qui est plus qu'honteux !

CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A.

Un plan social dans la douleur

En date du 27 août 2018, dernier jour de la conciliation, les syndicats ALEBA, OGBL-Secteur Financier et LCGB-SESF assistés de la délégation du personnel ont signé un plan social pour la Banque CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A.

Cet accord intervient après de longues discussions et des négociations difficiles et tendues, suite auxquelles les syndicats ont pu obtenir des conditions, qui ont été acceptées par la majorité des salariés.

Pour rappel, la Banque CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A. cessera définitivement son activité au Luxembourg le 31 décembre prochain, suite à d'importantes pertes constatées en 2018 et à l'échec de la vente de son activité. Ceci a donc précipité la fermeture de la Banque et ses 15 salariés se retrouvent, dès lors, sans emploi.

Au début des négociations, les propositions de l'employeur, conseillé par son avocat, tenaient sur trois lignes pour licencier ses 15 collaborateurs ayant une ancienneté moyenne de 20 ans ! Après près d'un mois de négociations tendues et le passage devant le conciliateur, un accord a pu être trouvé grâce à la persévérance des syndicats, qui ont dû continuellement faire preuve de pédagogie et de patience envers un employeur, qui refusait de faire face à ses obligations sociales et négociait à reculons.

L'ALEBA, l'OGBL-Secteur Financier et le LCGB-SESF ont accepté de signer ce plan social dans le but de préserver les intérêts et garantir les droits des salariés et éviter des licenciements individuels.

Sozialplan

Die seit Mitte Juli 2018 laufenden Verhandlungen über einen Sozialplan bei der portugiesischen staatlichen Bank Caixa Geral de Depósitos S.A. blieben leider bisher ergebnislos. Die Gewerkschaften ALEBA, LCGB-SESF und OGBL-SBA sind empört über die vom Arbeitgeber, auferlegten Konditionen. Eine staatliche Bank mit loyalen Mitarbeitern, die zum Wachstum beigetragen haben, hat nach 21 Jahren Marktanzwesenheit im Großherzogtum beschlossen seine Geschäfte in Luxemburg einzustellen.

Nach fast 10 Verhandlungstagen kann man das von der Niederlassung vorgestellte Angebot nur als respektlos gegenüber den Mitarbeitern, die sich durch die drohende Arbeitslosigkeit in einer schwierigen finanziellen Situation befinden, bezeichnen. Der aktuelle Vorschlag liegt erheblich unter dem in diesen Fällen üblichen Betrag im Bankwesen. Die Leistungen entsprechen nicht einmal einem Viertel der branchenüblichen fixierten Beträge. ALEBA, LCGB-SESF und OGBL-SBA verurteilen diese inakzeptable Haltung der Bank, die nicht ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, den Opfern der Schließung, übernehmen will und dies unter Beteiligung und mit dem Rat ihrer Anwälte. Anders formuliert: Eine mehr als beschämende Versklavung der Angestellten!

Schmerzhafter Sozialplan

Am 27. August 2018, dem letzten Schlichtungstag, haben die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-Secteur Financier und LCGB-SESF, begleitet von der Personaldelegation, einen Sozialplan für die Bank CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A. unterzeichnet. Nach schwierigen und angespannten Gesprächen konnten die Gewerkschaften Bedingungen aushandeln, die von der Mehrheit der Beschäftigten angenommen wurden.

Die Bank CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A. gab bekannt, ihre Tätigkeiten in Luxemburg infolge bedeutender Verluste im Jahr 2018 sowie des gescheiterten Verkaufs ihrer Geschäftstätigkeit zum 31. Dezember 2018 einzustellen. Die schnelle Schließung der Bank nach dieser Bekanntgabe führte dazu, dass sich 15 Mitarbeiter in der Arbeitslosigkeit wiederfanden.

Zu Beginn der Verhandlungen über einen Sozialplan bezüglich der 15 Mitarbeiter, die eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren vorweisen können, legte der – von seinem Anwalt beratene – Arbeitgeber einen Vorschlag von ganzen drei Zeilen vor!

Nach einem Monat angespannter Verhandlungen und der Anrufung des Schlichtungsamts konnte dank der Hartnäckigkeit der Gewerkschaften eine Übereinkunft gefunden werden, wobei letztere sich gegenüber dem Arbeitgeber ununterbrochen in Geduld üben mussten. Credemlux weigerte sich, seinen sozialen Verpflichtungen nachzukommen und verhandelte im Rückwärtsgang.

Die ALEBA, der OGBL-Secteur Financier und der LCGB-SESF haben die Unterzeichnung des Sozialplans akzeptiert, um die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren und deren Rechte zu garantieren und so Einzelentlassungen zu verhindern.

COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

LCGB-SEA

Cargolux

Bénéfice record = charge de travail record

Suite à de longues années mouvementées de l'industrie internationale du fret aérien, Cargolux a publié pour l'année comptable 2017 un bénéfice après impôts de 122,3 millions \$US, le meilleur résultat obtenu au cours de leur 48 ans d'existence. La demande accrue et le volume transporté en hausse et à la base de ce bénéfice, n'auraient toutefois pas pu être réalisés sans l'engagement du personnel, qui, quant à la durée de travail, a travaillé en permanence jusqu'aux limites légales.

Pour le personnel du sol et les pilotes, le bénéfice record a néanmoins créé un niveau élevé permanent de la charge de travail et de fatigue. Ce bénéfice exceptionnel s'oppose par conséquence à un personnel surmené et poussé aux limites de leur résistance. A l'occasion d'une conférence de presse en novembre 2017, le LCGB avait déjà soulevé en détail cette problématique sévère.

Surtout l'engagement permanent et la flexibilité sans précédent des 1.400 salariés employés au Luxembourg ont permis à Cargolux de réaliser ce excellent résultat. Ce sont surtout ces salariés qui ont fait des concessions au niveau de la convention collective actuelle afin de garantir le développement durable de Cargolux.

Les intérêts justifiés de toutes les parties - actionnaires et salariés - doivent pourtant être suffisamment considérés et les acquis antérieurs et les réglementations ayant fait leurs preuves doivent être rétablis au niveau de la convention collective avec une modèle de rémunération attractif, qui reflète les coûts de la vie du Luxembourg et honore l'expérience et l'engagement du personnel. La restitution de mesures effectives et ayant fait ses preuves pour éviter une surcharge ou un excès de fatigue des pilotes devra également se faire dans l'immédiat.

Le LCGB est prêt à aborder tous ces problèmes avec la direction afin de trouver des solutions dans l'intérêt des salariés et d'entamer des négociations constructives au niveau du renouvellement de la convention collective.

Au vu du bénéfice record de Cargolux, le LCGB est confiant que la direction sera disposée à entamer les négociations avec le même niveau d'enthousiasme que démontré à l'occasion de l'annonce du bénéfice record réalisé grâce à l'engagement de tous les salariés de l'entreprise.

Rekordgewinn = Rekordergebnis Arbeitsbelastung

Nach langjährigem Auf und Ab in der internationalen Luftfrachtindustrie weist Cargolux mit einem Gewinn nach Steuern von US\$122,3 Millionen für das Geschäftsjahr 2017 das beste Resultat in seiner 48-jährigen Geschichte aus. Die gesteigerte Nachfrage und damit einhergehende gesteigerte Produktion konnte aber nur durch den fortwährend bis an die Grenzen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten reichenden Personaleinsatz realisiert werden.

Dies führte gleichzeitig mit dem Rekordergebnis zu einem Allzeithoch bei Arbeitsbelastung und Ermüdung bei Boden- und Flugbesatzung. So steht dem Traumgewinn eine überarbeitete, bis an die Grenzen der Belastbarkeit getriebene Belegschaft gegenüber. Ein gravierender Umstand auf den der LCGB bereits im November 2017 anlässlich einer Pressekonferenz detailliert hingewiesen hatte.

Es sind die über 1.400 in Luxemburg beschäftigten Mitarbeiter, die durch ihren stetigen Einsatz und einer nie dagewesenen Flexibilität das überragende Ergebnis erst ermöglicht haben. Es sind genau diese Mitarbeiter, die in der Vergangenheit zahlreiche Zugeständnisse im Kollektivvertrag gemacht hatten, um eine nachhaltige Entwicklung der Cargolux sicherzustellen.

Die berechtigten Interessen aller Beteiligten (Shareholder/Mitarbeiter) müssen ausreichend berücksichtigt sowie die in der Vergangenheit erzielten Errungenschaften und bewährten tarifvertraglichen Regelungen wiederhergestellt werden. Dazu zählen ein attraktives Entlohnungskonzept, das den Lebenshaltungskosten in Luxemburg Rechnung trägt, die Erfahrung und den Einsatz des Personals honoriert sowie die Wiedereinsetzung von in der Vergangenheit erwiesenermaßen wirkungsvollen Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastung und Übermüdung beim Cockpitpersonal.

Der LCGB ist bereit, gemeinsam mit der Direktion die Probleme im Interesse aller Arbeitnehmer anzugehen und in konstruktive Verhandlungen über einen geänderten, den berechtigten Interessen aller Mitarbeiter Rechnung tragenden, Kollektivvertrag einzutreten.

Der LCGB zuversichtlich, dass die Direktion bereit ist, Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags aufzunehmen und zwar mit dem gleichen Enthusiasmus, den die Direktion bei der Bekanntgabe des Rekordergebnisses gezeigt hat.



Paul DE ARAUJO
LCGB-SEA
pdearaujo@lrgb.lu

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



Mandy NOESEN
Services & Commerce
mnoesen@lcgb.lu



Christophe DIAS
Services & Commerce
cdias@lcgb.lu



Daniel MARQUES
Services & Commerce
dmarques@lcgb.lu



Davide ROCHA
Nettoyage
drocha@lcgb.lu

RICOH Luxembourg PSF

Nouvelle convention collective signée

Suite à une permanence syndicale quant à l'état actuel des négociations de la convention collective de travail, le LCGB a continué à négocier une augmentation additionnelle des chèques-repas ainsi que le maintien de tous les autres avantages acquis, dont notamment la préretraite solidarité. La convention collective fut alors signée en date du 27 juin 2018 avec les adaptations suivantes :

- Article 9 – Chèques-repas : Le montant du chèque-repas a été augmenté à 9,40 €.
- Introduction d'un nouvel article 6.10 - Congé supplémentaire d'assiduité : Un jour de congé supplémentaire sera attribué au cas où l'absentéisme global, la moyenne des absences à court terme est inférieure de 20 % au marché (le poids de maladie courte durée de 1 à 5 jours). Actuellement le taux d'absentéisme courte durée s'élève à 36,96 % (moyenne marché = 18,98 %).
- Article 4.1.2. : Ajout d'un critère pour les indemnités majorées de 33 % : La majoration n'est pas d'application si le résultat du P2P (évaluation annuelle) correspond 2 fois de suite à la lettre E ou D (ou un résultat équivalent dans un autre système d'évaluation similaire).
- Article 5.3. – Temps de déplacement CSO Field : L'article a été enlevé de la convention.

Neuer Kollektivvertrag unterschrieben

Nach gewerkschaftliche Beratung über den Verhandlungsstand zum Kollektivvertrag, hat der LCGB eine zusätzliche Erhöhung der Essensgutscheine sowie den Erhalt aller bisherigen Errungenschaften, insbesondere des solidarischen Vorruhestandes, ausgehandelt. Der Kollektivvertrag konnte somit am 27. Juni 2018 mit den folgenden Anpassungen unterschrieben werden:

- Artikel 9 – Essensgutscheine „Chèques-repas“: Der Wert steigt auf 9,40 €.
- Einführung eines neuen Artikels 6.10 – Zusätzlicher Urlaub für Anwesenheit: Ein zusätzlicher Urlaubstag wird vergeben, wenn hinsichtlich der globalen Abwesenheitsrate, die mittlere kurzzeitige Abwesenheit unter 20 % des Marktes liegt (gewichtet werden Krankheiten von kurzer Zeit von 1 bis 5 Tagen). Derzeit beträgt die kurzzeitige Abwesenheitsrate 36,96 % (Mittel auf dem Markt = 18,98 %).
- Artikel 4.1.2.: Ergänzung eines Kriteriums für einen Leistungszuschlag von 33 %: Der Zuschlag wird nicht gewährt, wenn das Ergebnis des P2P (jährliche Bewertung) zweimal hintereinander E oder D entspricht (oder einem entsprechenden Ergebnis in einem ähnlichen Bewertungssystem).
- Artikel 5.3. – Fahrzeit CSO Field: Dieser Artikel wurde aus dem Kollektivvertrag entfernt.

Luxlait

La convention collective de l'association agricole Luxlait a été signée le 26 juin 2018 pour une durée de 3 ans.

Am 26. Juni 2018 wurde der Luxlait-Kollektivvertrag für eine Laufzeit von 3 Jahren unterschrieben.

Demandez une copie de la CCT Luxlait auprès de vos personnes de contact LCGB.

Fragen Sie Ihre LCGB-Kontaktpersonen nach einer Kopie des Luxlait-Kollektivvertrags.



Vous travaillez dans le secteur HORECA et vous avez des questions quant à vos conditions de travail ? Téléchargez le guide pratique (en langue française ou portugaise) via www.lcgb.lu



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



Céline CONTER
Secteur public
cconter@lcgb.lu



Tiago DA SILVA
Secteur public
tdasilva@lcgb.lu



Carlo WAGENER
Secteur public
cwagener@lcgb.lu

Hesperange

Augmentation du point indiciaire

Le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL et le collège des bourgmestre et échevins de la commune de Hesperange ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la commune en date du 28 mai 2018. A l'aide de ce nouvel accord, les améliorations et nouvelles réglementations suivantes ont pu être négociées :

- l'intégration des conditions de travail et de rémunération des anciens employés privés de l'administration communale ;
- une prime unique de 1 % du salaire annuel (avril 2017) ;
- une augmentation du point indiciaire rétroactive au 01.01.2018 ;
- une adaptation de l'allocation familiale à 29 points par mois ;
- une prime vestimentaire de 24 points par an ;
- une prime extraordinaire de 10 points par mois.

La nouvelle convention collective entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 avec une validité jusqu'au 31 décembre 2021. Un avenant à la convention actuelle fut également signé pour la période de 2016 à 2018.

Punktwerterhöhung

Am 28. Mai 2018 haben die verhandlungsführende Gewerkschaft LCGB, der OGBL und der Bürgermeister- und Schöffenrat der Gemeinde Hesperingen einen neuen Kollektivvertrag für die in der Gemeinde tätigen Arbeitnehmer unterzeichnet.

Für diesen eigenständigen Kollektivvertrag konnten folgende Verbesserungen und neue Regelungen verhandelt werden:

- Integration der Arbeits- und Lohnbedingungen für die ehemaligen Privatbeamten der Gemeindeverwaltung im Kollektivvertrag;
- einmalige Zahlung von 1% des Jahresgehalts (April 2017);
- Punktwerthöhung rückwirkend zum 01.01.2018;
- Anpassung der Familienzulage auf nunmehr 29 Punkte monatlich;
- Kleidergeld von 24 Punkten jährlich;
- Sonderzulage von 10 Punkten monatlich.

Der neue Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und läuft bis zum 31. Dezember 2021. Außerdem wurde ein Anhang zum vorherigen Kollektivvertrag für den Zeitraum von 2016 bis 2018 unterzeichnet.



Encevo

Signature du texte coordonné de la CCT

En date du 27 juillet 2018, le LCGB a signé le texte coordonné de la CCT pour le personnel du groupe Encevo incluant l'accord signé entre parties en date du 27 mars 2018.

Le texte coordonné comprend également l'étendue de l'horaire mobile aux centres d'exploitation de Creos Luxembourg, de sorte que l'horaire mobile est maintenant applicable à l'ensemble des sites du groupe Encevo hormis pour les salariés des équipes opérationnelles des centres d'exploitation travaillant sous le régime de l'horaire aménagé et l'équipe de techniciens du centre de conduite du Dispatching travaillant sous le régime continu.

Koordinierter Kollektivvertragstext

Am 27. Juli 2018 unterzeichnete der LCGB den koordinierten Text des neuen Kollektivvertrags für das Personal der Encevo-Gruppe, der auch die Vereinbarung vom 27. März 2018 enthält.

Der koordinierte Text beinhaltet unter anderem die Ausweitung der Gleitzeit auf die Betriebszentren von Creos Luxembourg. Dies bedeutet, dass die Gleitzeit für alle Standorte der Encevo-Gruppe gilt außer für Angestellte in operativen Teams mit festen Arbeitszeiten und Technikteams der Verteilzentren mit Schichtzeiten.



COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN

SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Céline CONTER

Santé, Ecoles privés
cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES

Soins et socio-éducatif
pgoncalves@lcgb.lu

Centre Thermal et de Santé de Mondorf

Renouvellement de la convention collective

En date du 15 juin 2018, le Domaine Thermal Mondorf et les partenaires sociaux LCGB et OGBL ont signé la nouvelle convention collective de travail, qui prendra effet pour les 320 salariés rétroactivement au 1^{er} janvier 2018.

La CCT a été conclue pour une durée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans et porte, outre les principaux acquis sociaux, sur les adaptations salariales du personnel ainsi que sur la mise à jour de certains articles.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 15. Juni 2018, haben das Domaine Thermal Mondorf und die Sozialpartner LCGB und OGBL einen neuen Kollektivvertrag, welcher retroaktiv zum 1. Januar 2018 für die rund 320 Angestellten in Kraft tritt, unterzeichnet.

Der Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von 3 Jahren, mitsamt einer stillschweigenden Verlängerung von zusätzlichen 3 Jahren unterzeichnet und beinhaltet neben den wesentlichen Errungenschaften auch Gehaltsanpassungen sowie Änderungen verschiedener Artikel des bestehenden Vertrags.



Saint Paul Luxembourg

25 % du traitement de base mensuel payés en juillet 2018

Suite aux réunions du 29 juin 2018 et du 12 juillet 2018, le LCGB et la délégation du personnel ont pu obtenir le paiement de la 1^{ère} avance sur le traitement variable pour l'année 2018. 25 % du traitement de base mensuel ont été payés en juillet 2018. Les salariés en situation de préavis de départ volontaire bénéficient de cette avance au prorata temporis de leur activité auprès de SPL.

Auszahlung von 25 % des Monatsgrundgehalts im Juli 2018

Der LCGB und die Personaldelegation konnten die 1. Vorauszahlung des variablen Entgelts für 2018 im Rahmen der Sitzungen vom 29. Juni 2018 und vom 12. Juli 2018 erfolgreich verhandeln. Eine Auszahlung von 25 % des Monatsgrundgehalts erfolgt im Juli 2018. Angestellte, die gekündigt haben und sich in der Kündigungsfrist befinden, erhalten diese Vorauszahlung anteilig entsprechend ihrer Arbeit bei SPL.

Les Jardins d'Alysea

La délégation LCGB se présente
Die LCGB Personaldelegation stellt sich vor



Christophe BAUDUY

Vice-président

(remplacé par Semia MESSAHHEL pendant son congé parental)

Vizepräsident

(wird durch Semia MESSAHHEL anlässlich des Elternurlaubs ersetzt)



Sébastien VENNÉ

Président

Präsident



**Ana FERNANDES
DA COSTA NOBRE**

Secrétaire

Sekretärin



Valérie BASTUCK

Déléguée à la sécurité (cooptée)
Sicherheitsdelegierte (kooptiert)

**Aujourd'hui,
c'est demain.**

Haut ass Muer.



Magali STENGER-NIPCA

Déléguée à l'égalité
Gleichstellungsdelegierte

**Déléguées suppléantes
Stellvertretende Delegierte**



Semia MESSAHHEL



Ute JENSEN



Brigitte THOLEY



Bloca CHIKHI

Charte relative à la politique de confidentialité des données « membres » au sein du Syndicat LCGB (« le Syndicat »)

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Ce dernier a pour but d'harmoniser, à l'échelle européenne, les règles relatives à la confidentialité et à la protection des données personnelles. Soucieux du respect de la vie privée de ses adhérents et de répondre aux exigences du RGPD, le Syndicat souhaite vous informer et exposer sa politique de confidentialité à l'égard du traitement des données personnelles vous concernant que le Syndicat est amené à collecter dans le cadre de votre adhésion.

Notre politique de confidentialité des données « membres » est destinée :

- à l'exécution de notre mission de Syndicat telle qu'elle ressort de nos statuts ;
- à vous informer régulièrement des événements et des actions du Syndicat.

1. Qui est en charge de vos données personnelles ?

Le responsable du traitement est le service « Gestion Membres » du Syndicat, qui procédera au traitement de vos données personnelles. Pour toute question relative à vos données personnelles, veuillez contacter le service « Gestion Membres » :

Gestion Membres
Centrale LCGB
11, rue du Commerce,
L-1351 Luxembourg
+352 49 94 24-409/-412

2. Quelles sont les données personnelles que nous collectons ?

Nous sommes amenés à collecter et traiter les catégories de données personnelles suivantes :

- **données d'identification** : nom, prénom, n° de téléphone, adresse, e-mail, n° de la carte d'identité/du passeport, date et lieu de naissance, signature, matricule sécurité sociale ;
- **données bancaires et financières** : coordonnées et établissement bancaires ;
- **caractéristiques personnelles** : âge, sexe, nationalité
- **données physiques** : photo, tailles telles qu'indiquées sur votre pièce d'identité ;
- **profession et emploi** : statut et poste actuellement occupé, nom et adresse de votre employeur.

3. Comment obtenons-nous vos données personnelles ?

Nous collectons et traitons vos données personnelles à plusieurs occasions :

- lorsque que vous adhérez au Syndicat ;
- au cours de notre relation Syndicat-membre ;
- à l'issue de de notre relation Syndicat-membre.

4. Comment utilisons-nous vos données personnelles ?

Nous utilisons vos données personnelles principalement pour l'exécution de notre mission telle qu'elle ressort de nos statuts, mais également lors :

- de la gestion des événements ou manifestations organisés par le Syndicat ;
- de la communication de toute sorte de publications (version papier et électronique) émises par le Syndicat ;
- de toute action du Syndicat relative aux élections sociales.

5. Qui a accès à vos données personnelles ?

En vue de l'exécution de nos missions statutaires et pour les besoins des traitements mentionnés ci-avant, le Syndicat peut être amené à transmettre vos données personnelles aux tiers de confiance concernés tels que :

- les banques ;
- la Chambre des Salariés ;
- le service de mutualité VITA ;
- les avocats auxquels votre dossier est transmis suite à une prise en charge de l'assistance juridique offerte par le Syndicat ;
- les différents organes de la Sécurité Sociale ;
- les organismes de formation ou associations locales ou internationales auxquels vous participez suite à une prise en charge par le Syndicat ;
- les agences de transport, lorsque que vous participez à un événement ou une manifestation organisés et pris en charge par le Syndicat.

6. Comment nous protégeons vos données personnelles et combien de temps nous les conservons ?

Le Syndicat garantit que vos données personnelles seront stockées de façon sécurisée par notre service informatique sous la surveillance du Service « Gestion Membres », tout au long de la durée de votre adhésion. Le Syndicat s'engage à ne pas conserver vos données personnelles au-delà d'une période d'un an à compter de l'issue de votre adhésion.

7. Quels sont vos droits ?

Vous disposez dans ce contexte :

- d'un droit de consultation et d'accès des données personnelles vous concernant que nous traitons ;
- du droit de demander la rectification ou la suppression de vos données personnelles ;
- d'un droit à la limitation du traitement de vos données dans les conditions fixées par l'article 18 du RGPD ;
- d'un droit de demander le transfert de vos données dans les conditions fixées par l'article 20 du RGPD.

En cas de non-respect de vos droits ci-avant énumérés, vous pouvez vous adresser au Service « Gestion Membres » et, le cas échéant, portez une réclamation auprès de la Commission Nationale pour la Protection des Données.

Pour les besoins de la gestion des membres du Syndicat, vous êtes tenu(e) de nous fournir ces données personnelles lors de votre adhésion et de nous informer de toute modification relative à vos données.

Datenschutzerklärung über den Umgang mit „Mitgliederdaten“ innerhalb der Gewerkschaft LCGB („die Gewerkschaft“) *Die französische Fassung ist maßgebend.*

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist am 25. Mai 2018 in Kraft getreten. Ihr Ziel ist die Harmonisierung der Regeln in Bezug auf die Vertraulichkeit und den Schutz personenbezogener Daten. Zum Schutz des Privatlebens ihrer Mitglieder und zur Einhaltung der Anforderungen der DSGVO, informiert die Gewerkschaft über ihre Datenschutzbestimmungen bei der Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten, die die Gewerkschaft im Rahmen Ihres Beitritts erfasst.

Unsere Datenschutzbestimmungen zu den „Mitgliederdaten“ dienen:

- der Erfüllung unseres Gewerkschaftsauftrags, der sich aus unserer Satzung ergibt;
- der regelmäßigen Information über Ereignisse und Aktivitäten der Gewerkschaft.

1. Wer ist mit Ihren personenbezogenen Daten beauftragt?

Mit der Datenverarbeitung beauftragt ist die „Mitgliederverwaltung“ der Gewerkschaft, die die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten veranlasst. Bei Fragen zu Ihren personenbezogenen Daten, wenden Sie sich bitte an die „Mitgliederverwaltung“:

Mitgliederverwaltung

Centrale LCGB
11, rue du Commerce,
L-1351 Luxembourg
+352 49 94 24-409/-412

2. Welche personenbezogenen Daten erfassen wir?

Wir erfassen und verarbeiten die nachstehenden Kategorien personenbezogener Daten:

- **Identifikationsdaten:** Name, Vorname, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Ausweis-/Pass-Nr., Geburtsdatum und -ort, Unterschrift, Sozialversicherungsnummer;
- **Bank- und Finanzdaten:** Bankinstitute und -anschriften;
- **persönliche Merkmale:** Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit;
- **physische Daten:** Foto, Größe gemäß den Angaben in Ihrem Ausweis;
- **Beruf und Beschäftigung:** Status und gegenwärtiger Arbeitsplatz, Name und Anschrift Ihres Arbeitgebers.

3. Wie erlangen wir personenbezogene Daten?

Wir erfassen und verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten bei unterschiedlichen Anlässen:

- anlässlich Ihres Beitritts zur Gewerkschaft;
- im Rahmen unserer Beziehung Gewerkschaft - Mitglied;
- bei Beendigung unserer Beziehung Gewerkschaft - Mitglied.

4. Wie nutzen wir personenbezogene Daten?

Wir nutzen Ihre personenbezogenen Daten hauptsächlich zur Erfüllung unseres satzungsmäßigen Auftrags, aber auch:

- für die Planung von Veranstaltungen oder Kundgebungen, die von der Gewerkschaft organisiert werden;
- für Mitteilungen jeder Art (Papierformat und auf elektronischem Weg) der Gewerkschaft;
- für sämtliche Aktionen der Gewerkschaft in Verbindung mit den Sozialwahlen.

5. Wer hat Zugriff auf personenbezogene Daten?

Zur Erfüllung unseres satzungsmäßigen Auftrags und im Rahmen der zuvor genannten Verarbeitungen, kann sich die Gewerkschaft veranlasst sehen, ihre personenbezogenen Daten an vertrauenswürdige Dritte weiterzugeben, wie beispielsweise:

- Banken;
- Arbeitnehmerkammer;
- Sterbekasse VITA;
- Rechtsanwälte, denen Ihre Akte aufgrund des von der Gewerkschaft übernommenen Rechtsbestands weitergeleitet wird;
- unterschiedliche Sozialversicherungsträger;
- Schulungsstätten oder lokale oder internationale Verbände, an denen Sie aufgrund der Übernahme durch die Gewerkschaft teilnehmen;
- Transportgesellschaften im Fall Ihrer Teilnahme an einer Veranstaltung oder einer Kundgebung, die von der Gewerkschaft organisiert und betreut wird.

6. Wie schützen wir personenbezogene Daten und wie lange speichern wir diese?

Die Gewerkschaft garantiert, dass Ihre personenbezogenen Daten von unserer IT-Abteilung unter Aufsicht der Mitgliederverwaltung während der gesamten Dauer Ihrer Mitgliedschaft sicher gespeichert werden. Die Gewerkschaft verpflichtet sich, Ihre personenbezogenen Daten nicht länger als ein Jahr nach Beendigung Ihrer Mitgliedschaft aufzubewahren.

7. Welche Rechte stehen Ihnen zu?

Sie haben in diesem Kontext:

- ein Einsichts- und Zugriffsrecht in Bezug auf die Sie betreffenden personenbezogenen Daten, die wir verarbeiten;
- das Recht auf Beantragung der Berichtigung oder Löschung Ihrer personenbezogenen Daten;
- ein Recht auf Beschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten entsprechend den Bedingungen nach Artikel 18 der DSGVO;
- ein Recht auf Übermittlung Ihrer Daten entsprechend den Bedingungen nach Artikel 20 der DSGVO.

Im Fall der Nichteinhaltung Ihrer vorstehenden Rechte, können Sie sich jederzeit an die Mitgliederverwaltung wenden und ggf. eine Beschwerde an die Nationale Kommission für den Datenschutz (Commission Nationale pour la Protection des Données) richten.

Im Interesse der Verwaltung der Mitglieder der Gewerkschaft sind Sie verpflichtet, uns diese personenbezogenen Daten anlässlich Ihres Beitritts zu übermitteln und uns über jedwede Änderung Ihrer Daten zu unterrichten.

FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



Francis LOMEL

Secrétaire général
Chef du Département
Frontaliers
flomel@lrgb.lu

Commission des frontaliers Belges

A l'occasion d'une réunion de la commission des frontaliers Belges du LCGB avec la CSC en date du 30 mai 2018, les représentants syndicaux ont discuté une amélioration des services et de l'information des frontaliers et défini la mobilité et la fiscalité comme sujets de travail primordiaux pour les mois à venir.



Commission des frontaliers Français

Le 24 juin 2018, la commission des frontaliers Français du LCGB avait organisé un tournoi de foot au terrain du FC Tricolore de Gasperich. Avec 25 équipes inscrites avec environ 250 joueurs au cadre accueillant, la collégialité et le fair-play étaient au milieu

de la journée. Le LCGB tient à féliciter l'équipe « Taverne Battin Esch », qui a gagné la finale ainsi qu'aux nombreux volontaires, qui ont contribué au succès de ce tournoi remarquable.



INFO-CENTER MERZIG

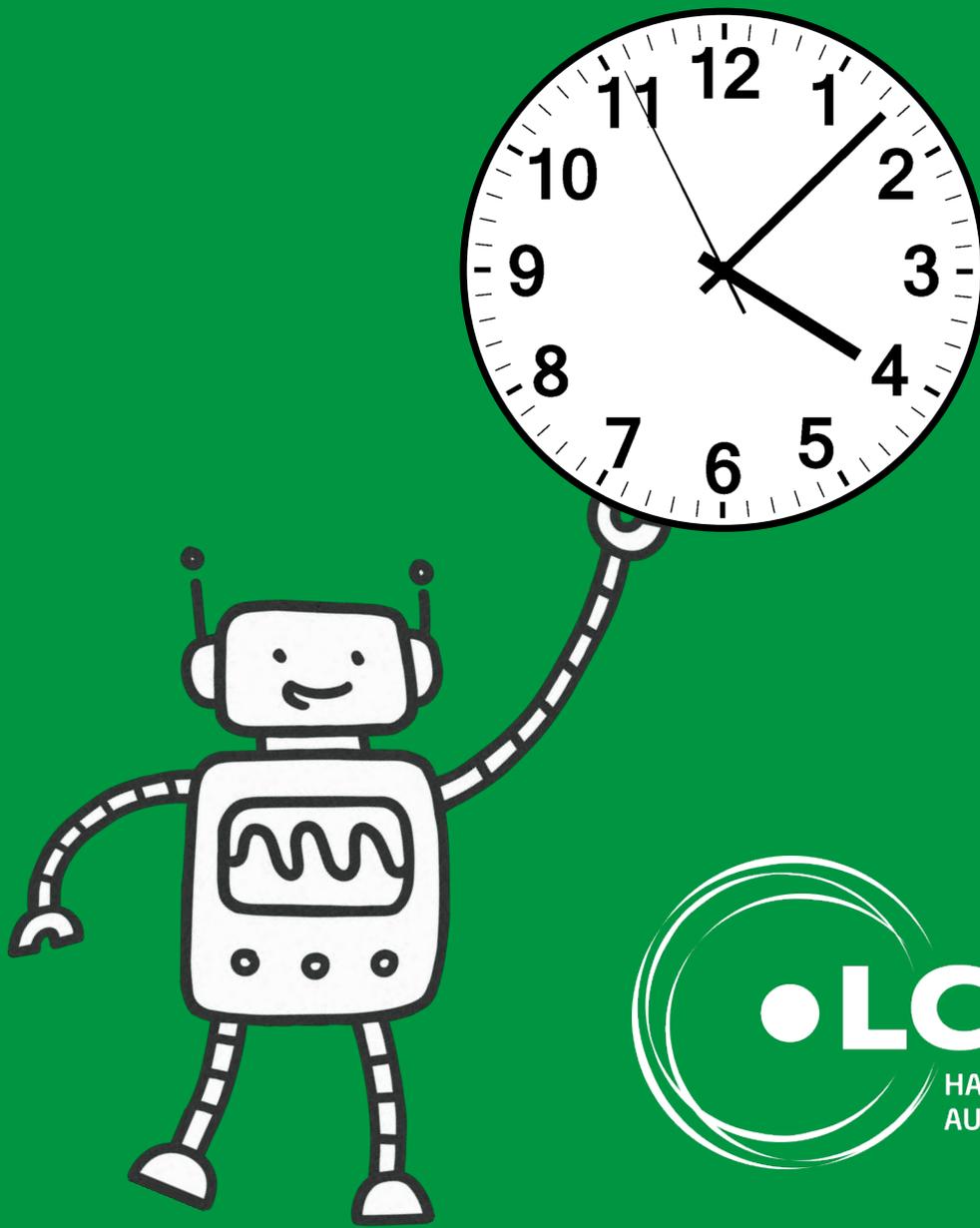
**Neue Öffnungszeiten:
Dienstag & Freitag
8:30-12:00 & 13:00-16:30 Uhr**

Saarbrückerallee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 6861 93 81 778
✉ info@lcgb.lu

INFO-CENTER THONVILLE

**Nouvelles heures d'ouverture :
Lundi & jeudi
8h30-12h00 & 13h00-17h00**

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 3 82 86 40 70
✉ info@lcgb.lu





Paul DE ARAUJO

Responsable des relations
internationales,
européennes et grande-région
pdearaujo@lsgb.lu

Conférence Internationale du Travail à Genève

107^e session

Les représentants syndicaux luxembourgeois ont participé à la 107^e session de la Conférence Internationale du Travail (CIT), organisée par l'Organisation International du Travail (OIT) du 28 mai au 8 juin à Genève. Souvent appelé « le parlement mondial du travail », la CIT rassemble plus de 4000 délégués gouvernementaux, employeurs et salariés provenant des 187 États membres de l'OIT, seule agence 'tripartite' de l'ONU. Cette conférence examine des questions d'urgence auxquelles le monde du travail est confronté et établit des normes internationales, élabore des politiques et convoie des programmes visant à promouvoir un monde du travail plus juste. L'OIT a aussi comme rôle de contrôler l'implémentation des conventions ratifiées au niveau national dans les Etats membres.

Lors de son discours d'ouverture, le directeur général de l'OIT, Guy RYDER, a souligné la nécessité du tripartisme et du dialogue social pour affronter les défis du monde du travail et pour aborder des transformations efficaces. Le dernier rapport de l'OIT concernant « Emploi et Questions Sociales dans le Monde », publié en janvier 2018, constate, que le chômage mondial reste élevé et l'emploi vulnérable est à la hausse, résultant que des inégalités importantes persistent dans le marché du travail mondial. La croissance économique mondiale a rebondi, mais reste faible.

Pendant la 107^e session de la Conférence annuelle, les représentants des salariés, gouvernements et employeurs ont débattu de plusieurs thèmes, les obstacles à l'égalité des sexes au travail et dans la société, notamment la violence et le harcèlement sexuel contre les femmes et les hommes au travail, le dialogue social et le tripartisme ainsi que la coopération efficace pour le développement,

De plus, chaque année, le 4 juin, l'OIT marque la Journée mondiale contre le travail des enfants. Cette journée mobilise salariés, gouvernements, employeurs et la société civile pour attirer l'attention sur l'étendue mondiale du travail des enfants, ainsi que les actions et les efforts nécessaires pour l'éliminer. Cette année, la Journée mondiale contre le travail des enfants s'est concentré sur la sécurité et la santé des jeunes salariés à l'échelle mondiale.

Besuch vom eístráicheschen Gewerkschaftsbond ÖGB





49^e Congrès de la CFDT

Le LCGB a été invité au 49^e Congrès de la CFDT, qui s'est tenu à Rennes du 4 au 8 juin 2018. Le LCGB était représenté par le secrétaire général, Francis LOMEL ainsi que Paul DE ARAUJO, responsable relations internationales, européennes et Grande Région.

L'enjeu de ce congrès était axé sur 3 parties, notamment sur donner plus de pouvoir aux salariés en leur permettant de se réappropriier le contenu et la qualité du travail, la création d'un socle de droits sociaux universels centré sur la personne, qui articule des droits et l'accès effectif à ces droits et finalement définir les moyens de faire vivre une CFDT proche, attractive et efficace pour tous.

Ces points ont fait l'objet de riches échanges et de débats au cours des 5 jours de congrès, qui s'est conclu, avec le vote de la Résolution à 87,89 %. Le secrétaire général, Laurent BERGER, a conclu avec les mots : « Nous sortons de ce congrès plus forts de notre cohérence, d'orientations nouvelles en prise avec les attentes des travailleurs, avec la conscience des difficultés et des enjeux à relever, mais aussi avec la fierté de nos réussites et avec la confiance en nos capacités ».

Pendant le congrès, le LCGB a pu avoir un échange avec Marie-Hélène SKA, secrétaire générale de la CSC ainsi que les responsables de la CFDT Grand Est (Dominique TOUSSAINT, secrétaire général CFDT Grand Est, Alain GATTI, membre du bureau national sortant).





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

Die Funktion des Personalvertreters als neue Chance begreifen!

Personalvertreter zu sein, bedeutet Motivation und Herausforderung zugleich. Liegen Probleme an Deinem Arbeitsplatz vor, sei es wegen organisatorischen Umstrukturierungen oder aus zwischenmenschlichen Gründen? Möchtest Du Deiner/m Kollegen/in Deine Unterstützung zukommen lassen und zeigen, dass Du hinter ihr/ihm stehst?

Die einzig logische Konsequenz ist dann, Kandidat zu sein für die anstehenden Sozialwahlen im März 2019.

Neue Motivation durch neue Aufgaben!

Auch wenn man glauben möchte, wir hätten alles erreicht, so zeigt unser Alltag jedoch, dass viele Ungerechtigkeiten in der Arbeitswelt und mangelnde Unterstützung in der Sozialpolitik den Arbeitnehmer belasten.

Daher kommt dem Personalvertreter eine ganz besondere und wichtige Rolle im Betrieb zu, um sich für Verbesserungen einzusetzen. Mehr denn je gilt es starke und überzeugende Kandidaten für den LCGB zu finden.



Die Arbeit von morgen schon heute zusammen gestalten!

Bevor die Entscheidung für die Zukunft der Arbeitswelt in Luxemburg im März 2019 getroffen wird, lade ich Dich zum Gewerkschaftsrat („Conseil syndical“) am 13. November 2018 in Zolwer ein. Hier wirst Du vielen Kollegen, Ideen und Hilfsmitteln begegnen, die Dir helfen werden, die Weichen für die Gestaltung Deiner Arbeit als Personalvertreter zu stellen.

Neue Aufgaben verändern, aber vor allem bereichern den Menschen. Mit Überzeugung und Engagement kannst Du als Kandidat der nächste Personalvertreter sein.

LCGB-Rentner

Großes Interesse am Thema „Dialyse“

Im April 2018 lud die Sektion der LCGB-Rentner zum jährlichen Seminar in die Schungfabrik in Tétange ein. Mehr als 100 Gäste interessierten sich für das diesjährige Gesundheitsthema „Dialyse“.

Nach einleitenden Worten durch den Co-Präsidenten der LCGB-Rentner, Norry PEIFFER, präsentierte Dr. Marcel STIRN, Facharzt für Nierenerkrankungen, mögliche Ursachen, das Krankheitsbild und den Verlauf von Nierenerkrankungen sowie den aktuellen Forschungsstand. Im Anschluss ging der Experte auf die möglichen Behandlungstherapien ein.

Der zweite Teil des Seminars wurde durch die Co-Präsidentin der LCGB-Rentner Gaby SCHAUL eingeleitet, die die Aktivitäten des LCGB-Rentnerverbandes für das Jahr 2018 vorstellte.

Francis LOMEL, Generalsekretär des LCGB, erinnerte in seiner Abschlussrede an die Bedeutung der Sozialwahlen 2019 für den LCGB und die Arbeitnehmer in Luxemburg. Er bedankte sich abschließend herzlichst bei allen Gästen für ihre Teilnahme und das rege Interesse.





Secção Portuguesa do LCGB

Peregrinação de Nossa Senhora de Fátima a Wiltz

Tal como já é habitual para a comunidade portuguesa do Luxemburgo, a secção portuguesa do LCGB participou nos dias 9 e 10 de Maio de 2018 (Ascensão) na peregrinação de Nossa Senhora de Fátima a Wiltz. A peregrinação ao santuário de Fátima em Wiltz já se tornou uma verdadeira festa popular, talvez o mais importante evento da comunidade portuguesa no Luxemburgo.

Como sempre, a secção portuguesa ao longo dos últimos anos tem apoiado os muitos peregrinos ao longo do caminho até Wiltz oferecendo-lhes água e uma refeição quente ao almoço. Este apoio começa por volta das 06h da manhã quando os peregrinos se reúnem

na Côte d'Eich na cidade do Luxemburgo acompanhando-os ao longo de todo o percurso até ao norte do país.

No dia feriado, a secção portuguesa do LCGB marcou presença com um stand, próximo da igreja de Wiltz, fornecendo informações aos seus membros e simpatizantes sobre os serviços e atividades oferecidos pelo sindicato.

Dado o grande número de comentários positivos por parte dos peregrinos e visitantes que passaram a participação da secção portuguesa na peregrinação em Wiltz foi um grande sucesso.



Generalversammlung Sektoun Eischen

25. Mee 2018

D'Generalversammlung vun der LCGB-Sektoun Eischen war am Centre Culturel „um Denn“ zu Eischen. De Sektionspresident Patrick DECKER konnt eng ronn 60 Léit begréissen. Nom Aktivitéits- a Keesebericht, huet den LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL ee flott Referat iwwert aktuell gewerkschaftlech Theme gehal. D'Generalversammlung ass bei engem Owesiessen an engem gudde Patt gemittlech op en Enn gaangen, wou d'Sektoun mat den uwiesende Memberen och hier 70 Joer geféiert huet.

Jugend Event EYE

01-02. Juni 2018

Am 1. und 2. Juni 2018 nahm eine Delegation des LCGB-LCGJ am europäischen Jugend Event (EYE) teil, das alljährlich vom europäischen Parlament in Strasbourg organisiert wird und an dem über 8.000 junge Menschen aus ganz Europa zusammenkommen.

Im Rahmen dieser Veranstaltung können die Teilnehmer sich über europäische Themen austauschen, wie zum Beispiel die Veränderung der Arbeit in einer digitalisierten Welt. Der LCGB-LCGJ nahm auch die Gelegenheit wahr, sich mit Antonio TAJANI dem Präsidenten des europäischen Parlamentes und Rainer WIELAND, Vize-Präsident auszutauschen.





Ausflug vun der Sektioon Bartreng/Stroossen/Mamer

2. Juni 2018

Eng ronn 40 Membere vun der LCGB-Sektioon Bartreng/Stroossen/Mamer hunn sech Moies op de Wee gemaach a Richtung „La Petite Pierre“, wou vill flott Visitten um Programm stoungen. Owes ass et dunn weider gaangen op Kirrwiller an den „Royal Palace“, wou eng interessant Show mat Owesiessen unstoung.

Lëtzebuenger Owend

7. Juli 2018

Den 2. Lëtzebuenger Owend vun der LCGB-Sektioon Gemeng Suessem war an der Schoul 2000 zu Zolwer. D'Sektioon konnt dësen Owend eng gutt 60 Léit begrëssen. Nieft engem gudden lessen kruten déi uwiessend Memberen eng flott musikalesch Animatioun vum DJ Guy an de Krunnemécken gebueden.



Visitt vum Palais

21. Juli 2018

D'Sektioon Déifferdeng/Käerjeng war erëm op hirem traditionellem Dagesausflug ënnerwee. No engem gudde Mëttegiessen am Restaurant Kohn zu Altwis, sinn déi ronn 45 Memberen a Richtung Stad gefuer, wou d'Visitt vum Palais um Programm stoung.

6^e Assemblée Générale de la Section Portugaise du LCGB

Junglinster, le 7 juillet 2018



Section portugaise du LCGB

Assemblée générale

En date du 7 juillet 2018, la section portugaise du LCGB a invité à sa 6^e assemblée générale, qui s'est déroulée à Junglinster au centre polyvalent « Gaston Stein ». Reinaldo CAMPOLARGO, président de la section portugaise du LCGB, a adressé le mot de bienvenue à des centaines de membres et sympathisants, qui ont par la suite suivi le discours de M. Claude WISELER, qui a présenté son point de vue sur le dialogue sociale au Grand-Duché du Luxembourg.

A cette occasion, le bureau d'avocats portugais Sonia FALCÃO DA FONSECA, avec lequel le LCGB maintient une collaboration étroite, a également présenté son domaine d'activité ainsi que les services les plus utilisés par les membres du LCGB. Finalement, le Président national du LCGB, Patrick DURY, a clôturé l'assemblée en rappelant l'importance des élections sociales de l'année prochaine et en remerciant les membres portugais de leur solidarité avec le LCGB.

Assembleia Geral

No dia 7 de Julho de 2018 a Secção Portuguesa do LCGB realizou a sua 6^a Assembleia Geral em Junglinster no centro polyvalent "Gaston Stein". Reinaldo CAMPOLARGO, presidente da Secção Portuguesa do LCGB dirigiu a palavra de boas-vindas para centenas de membros e simpatizantes, que assistiram ao discurso do Sr. Claude WISELER que apresentou o seu ponto de visto sobre o diálogo social no Grão-Ducado do Luxemburgo.

Foram também apresentados os serviços do escritório de advogados da Dra Sónia FALCÃO DA FONSECA com o qual o LCGB mantém uma estreita colaboração, apresentando o seu domínio de atividade bem como os serviços mais utilizados. Por último, o presidente nacional do LCGB, Patrick DURY encerrou a assembleia lembrando a importância das eleições sociais que terão lugar no próximo ano e agradecendo aos membros portugueses a sua solidariedade para com o LCGB.



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.

Der LCGB vertritt die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern, Rentnern und all jenen, die tagtäglich 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.

Médecins du Monde

Le 20 mars 2018, le LCGB a remis un chèque de 2.000 € à l'association de solidarité internationale Médecins du Monde afin de la soutenir dans ses activités de développement médical. Découvrez leurs activités à la page suivante.

Am 20. März 2019 überreichte der LCGB einen Scheck von 2.000 € an die internationale Hilfsorganisation „Dokteren vun der Welt“, um ihren Einsatz für medizinische Entwicklungen zu unterstützen. Entdecken Sie die Hilfsaktivitäten der Organisation auf der nächsten Seite.



Verein für Vietnam Susann's Help for Children

Le 6 juillet 2018, le LCGB a remis un chèque de 2.000 € à l'association « Verein für Vietnam : Susann's Help for Children » afin de la soutenir dans ses activités de développement médical.

Fondée en 1995 par la suisse Susanne SCHÜPFER, l'association est active en Vietnam du Sud, dans la ville balnéaire de Nha Trang et s'engage dans les domaines suivants : le financement de la scolarité d'enfants, la construction de logements salubres ou l'aménagement d'immeubles existants, la distribution mensuelle de sacs de riz, la distribution de paquets d'été et d'hiver (vivres, jouets, etc.), une offre en aide médicale, un soutien aux personnes nécessiteuses (maisons de retraite, bidonvilles, argent de Nouvel An), une aide financière pour enterrement ainsi que la mise à disposition de vélos pour le transport scolaire. Ces activités sont réalisées avec la coopération de l'office social régional.

Am 6. Juli 2018 überreichte der LCGB einen Scheck von 2.000 € an den Verein für Vietnam: Susann's Help for Children, um die Tätigkeiten der Organisation zu unterstützen.

Die von der Schweizerin Susanne SCHÜPFER im Jahr 1995 gegründete Organisation verfolgt Hilfsprojekte im Südvietnam, in dem Küstenort Nha Trang. Insbesondere fördert der Ver-

ein Schulpatenschaften, den Neubau oder die Renovierungen von Häusern für Familien, monatliche Verteilungen von Lebensmittel- und Hilfspaketen (Reis, Spielzeug, ...), medizinische Hilfe, Hilfe für Bedürftige (Altersheim, Armenviertel, ...), Bestattungshilfen und Fahrräder für den Schulweg. Diese Aktivitäten werden in Zusammenarbeit mit dem regionalen Sozialbüro durchgeführt.




Soins médicaux
 Consultations gratuites
 les mardis et jeudis soirs
 de 19h30 à 21h00
www.medicinsdumonde.lu



Photos : © Laurent Antonelli.

Médecins du Monde

Accès aux soins pour tous !

Depuis 2014, les équipes bénévoles de Médecins du Monde (MdM) soignent des personnes vivant au Luxembourg sans accès au système national de protection sociale : en situation précaire, ces familles ne sont souvent pas inscrites dans une commune et n'ont donc pas de carte CNS. Aller chez le médecin, même pour faire vacciner leur enfant, leur est dès lors impossible.

A Bonnevoie et à Esch-sur-Alzette, Médecins du Monde a ouvert 2 centres médicaux. Les permanences de soins sont gratuites et sans rendez-vous. Chaque personne bénéficie également d'un accompagnement social, d'un soutien psychologique et de soins médicaux spécialisés si besoin. Tous sont offerts par du personnel médical et non-médical à 100 % bénévole.

En 2017, 784 personnes ont été suivies grâce à l'engagement de quelque 100 bénévoles. 30 % des pathologies rencontrées sont chroniques chez des personnes vivant sous le seuil de pauvreté, 13 % seulement d'entre elles ayant un logement.

Le travail de MdM est aussi d'encourager le développement d'un système de protection sociale plus inclusif au Luxembourg. L'accès aux soins est le droit humain le plus universel. Exclure des services essentiels de soins de santé des groupes de population n'est pas éthique, est coûteux et contraire à toute bonne politique de santé publique. MdM demande à ce qu'une couverture médicale universelle soit mise en place au Luxembourg, dans la lignée des recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS.)

Gesundheit – ein Menschenrecht!

Seit 2014 hilft das Team der „Dokteren vun der Welt“ Menschen ohne Zugang zur nationalen Gesundheitsversorgung in Luxemburg: Familien in Not sind oftmals nicht bei einer Gemeinde gemeldet und haben somit keine Krankenkassenkarte. Ein Arztbesuch, selbst um lediglich ihre Kinder impfen zu lassen, ist für sie nicht möglich.

In Bonnevoie und Esch-sur-Alzette haben die „Dokteren vun der Welt“ 2 medizinische Zentren eröffnet. Die Sprechstunden sind gratis und ohne Terminvereinbarung. Jede Person wird zudem, wenn dies notwendig ist, sozialrechtlich begleitet, psychologisch unterstützt und fachärztlich versorgt. Das Angebot stützt sich auf das Engagement der ehrenamtlichen Helfer aus dem medizinischen und nicht-medizinischen Bereich.

Im Jahr 2017 konnten 784 Menschen dank der Ehrenamtlichen betreut werden. 30% der Pathologien sind chronische Leiden bei Menschen, die unter der Armutsgrenze leben. Nur 13% dieser Menschen haben eine Wohnung.

Die Arbeit der „Dokteren vun der Welt“ besteht auch darin, sich für eine integrativere soziale Sicherung in Luxemburg einzusetzen. Die Gesundheitsversorgung ist eines der wichtigsten Menschenrechte. Der Ausschluss ganzer Bevölkerungsgruppen von grundlegenden medizinischen Leistungen ist ethisch nicht vertretbar, teuer und keine gute Gesundheitspolitik. Die „Dokteren vun der Welt“ fordern deshalb eine universelle Gesundheitsversorgung für Luxemburg, nach den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

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“



Virbereedung vum 37. Quetschefest

Sektioun Gemeng Suessem

Och dëst Joer huet d'Sektioun Gemeng Suessem eng 1000 Gleser Quetschekraut fir hiert 37. Quetschefest gekacht. D'Quetschefest huet dunn mat vollem Succès Mëtt September stattfonnt.

LCGB-Femmes

Action de distribution

Pendant l'après-midi du 6 septembre 2018, les membres du comité du LCGB-Femmes ont distribué des flyers et des petites lampes de poche aux salariées afin de se faire connaître au quartier de la gare à Luxembourg-Ville.

Verteilaktion

Am Nachmittag des 6. September 2018, verteilten die Mitglieder der LCGB-Frauen Informationsflyer und kleine Taschenlampen an Frauen am Hauptbahnhof der Stadt Luxemburg, um sich vorzustellen.



Vos personnes de contact du LCGB-Femmes :



Paula GONCALVES

☎ +352 49 94 24 242

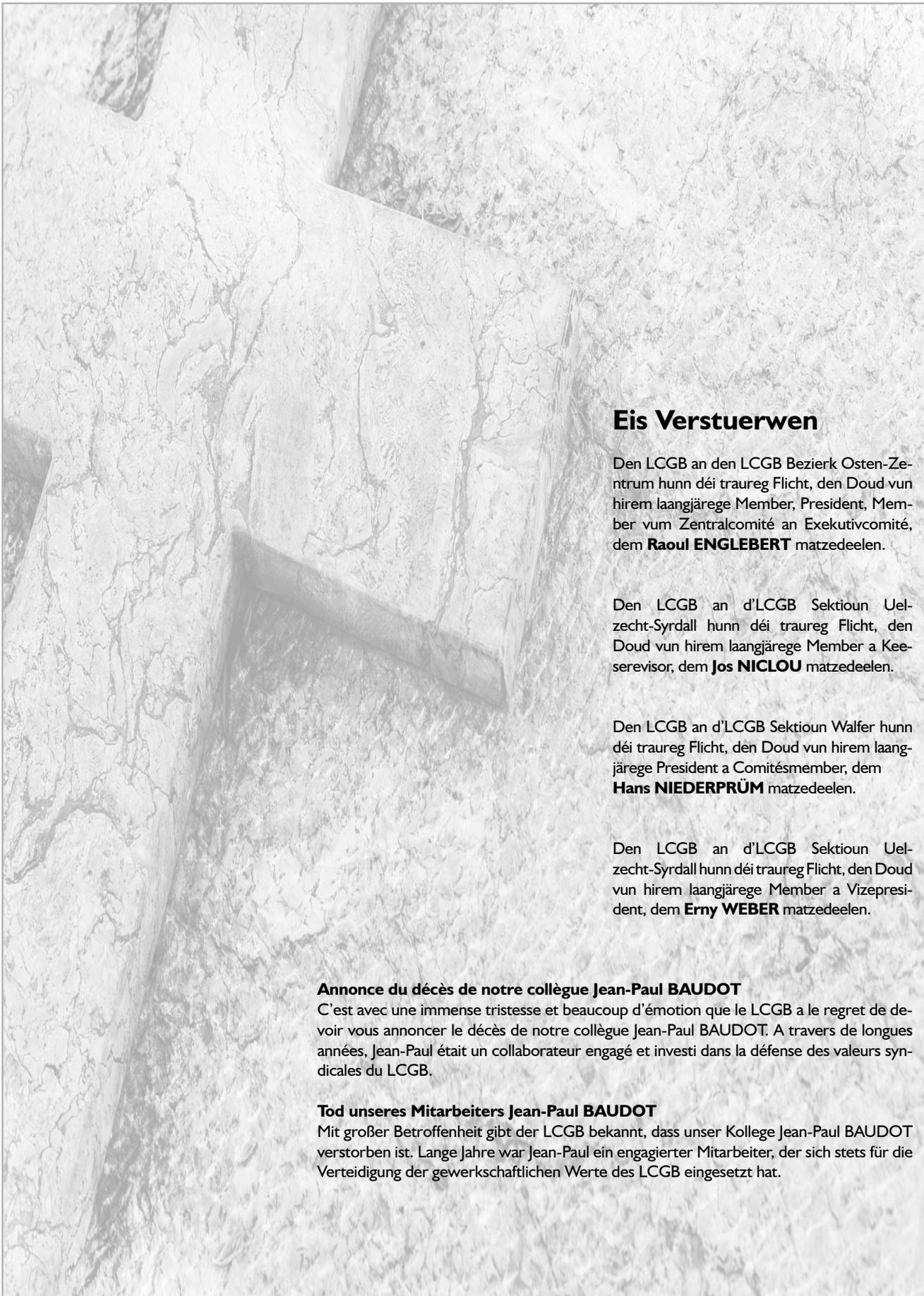
✉ pgoncalves@lcgb.lu



Mandy NOESEN

☎ +352 49 94 24 252

✉ mnoesen@lcgb.lu



Eis Verstuerwen

Den LCGB an den LCGB Bezierk Osten-Zentrum hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäregem Member, President, Member vum Zentralcomité an Exekutivcomité, dem **Raoul ENGLEBERT** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektioon Uelzecht-Syrdall hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäregem Member a Keeserevisor, dem **Jos NICLOU** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektioon Walfer hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäregem President a Comitésmember, dem **Hans NIEDERPRÛM** matzedeelen.

Den LCGB an d'LCGB Sektioon Uelzecht-Syrdall hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjäregem Member a Vizepresident, dem **Erny WEBER** matzedeelen.

Announce du décès de notre collègue Jean-Paul BAUDOT

C'est avec une immense tristesse et beaucoup d'émotion que le LCGB a le regret de devoir vous annoncer le décès de notre collègue Jean-Paul BAUDOT. A travers de longues années, Jean-Paul était un collaborateur engagé et investi dans la défense des valeurs syndicales du LCGB.

Tod unseres Mitarbeiters Jean-Paul BAUDOT

Mit großer Betroffenheit gibt der LCGB bekannt, dass unser Kollege Jean-Paul BAUDOT verstorben ist. Lange Jahre war Jean-Paul ein engagierter Mitarbeiter, der sich stets für die Verteidigung der gewerkschaftlichen Werte des LCGB eingesetzt hat.

AGENDA 2018



7.10.2018 - 11:00	Mullefest vun der Sektioon Déifferdeng/Käerjeng	Hall de la Chiers zu Déifferdeng
7.10.2018 - 15:00	Thé Dansant vun der Sektioon Viichten	Sportshal zu Viichten
20.10.2018	Rees vum Fachverbandscomité Santé	Köln
20.-21.10.2018	Gastronomeschen Weekend vun der Sektioon Bartreng-Stroossen-Mamer	Epernay
21.10.2018 - 12:00	Träipennomëtteg mat Thé Dansant vun der Sektioon Stausee	Veräinssall zu Bauschelt
10.11.2018 - 19:00	Traditionellen Hierkenowend vun der Sektioon Eischen	Centre Culturel Eischen
11.11.2018 - 11:00	Hierschtfest vun de Sektioonen Houschent, Baastenduerf a Mierschent	
11.11.2018 - 11:00	Hierschtfest vun der Sektioon Dippech-Monnerech	Centre Culturel zu Dippech
16.11.2018 - 19:30	Beaujoloisowend vun der Sektioon Eischen	Maison des Jeunes (St. Joseph) zu Esch
18.11.2018 - 11:30	Choucroute lessen vun der Sektioon Dikrech	Internat Jos Schmit zu Dikrech
24.11.2018 - 15:00	Thé Dansant vun der Sektioon Kayl/Téiteng	Veräinshaus um Widdem zu Kayl
30.11.2018 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektioon Biekerech	Café Gasper zu Niederpallen
03-7.12.2018	Rees op Wien vun der Sektioon Gemeng Suessem	Wien

13. November 2018
Conseil Syndical
am Artikuss (Zolwer)

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
☎ +352 49 94 24-1

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



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

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



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

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




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

08h30 - 12h00 08h30 - 12h00
13h00 - 16h30 13h00 - 16h30




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

08h30 - 12h00
13h00 - 16h30




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

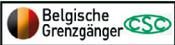
08h30 - 12h00 08h30 - 12h00
13h00 - 17h00 13h00 - 17h00




ARLON, BASTOGNE, VIELSAM
☎ +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
☎ +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)
☎ +352 58 82 89 – René FLENGHI
GSM : +352 621 276 075
E-mail : burdiff@pt.lu

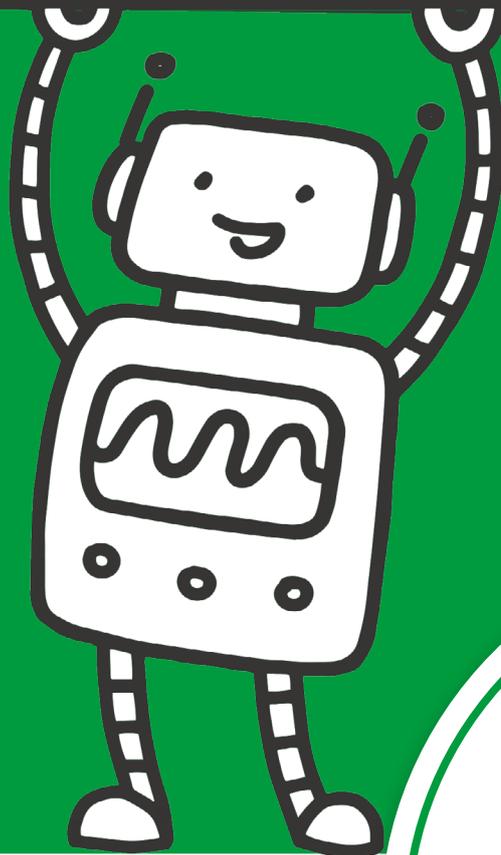
09h00 - 12h00 09h00 - 12h00 09h00 - 12h00



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

17h30 - 19h30

SAVE THE DATE



 www.lcgb.lu

Conseil
Syndical

13.11.2018

Gewerk-
schaftsrat



HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.