

PROGRES SOCIAL
**SOZIALE
FORTSCHRETT**

„Sozial aus der Kris“

58. LCGB-Nationalkongress

*Große Solidaritätsaktion!
Grande action «solidarité»!*

Seite / page 18



Inhalt / Sommaire

Sozial aus der Krise.	4
Prêt à affronter les défis	5
Bereit für die Herausforderung	6
58. Nationalkongress / 58 ^e . congrès national	7-25
Patrick Dury: nouveau secrétaire général / Patrick Dury: Neuer Generalsekretär	26-27
Entrevues politiques / LCGB trifft Politiker	28-31
Coin des entreprises / Aus den Betrieben	32-35
Frontaliers / Grenzgänger	36-37
Coin de la CRE	39
Aus dem Europaparlament	43
Aus der Chamber	45

Mir wënschen
eise Lieser
schéin Chrëschtdeeg
an ee glécklecht
neit Joer.

LCGB LUXEMBOURG
11, rue du Commerce
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
Tél.: 49 94 24-1 • email: info@lcgb.lu
www.lcgb.lu



Sortir de la crise par la voie sociale

Le 58^{ème} congrès national du LCGB vient de se clôturer et d'importantes décisions y ont été prises. La crise doit être maîtrisée dans le secteur social et l'économie considérablement démocratisée. Bien que les moments difficiles soient désormais derrière nous, d'autres restent à venir. Les décisions prises par le passé n'ont pas plu à tout le monde et celles à venir ne feront certainement pas l'unanimité non plus. Mais dans l'ensemble, on a enregistré des avancées importantes au cours des dernières années, ce qui ne doit toutefois pas cacher le fait que de nombreux emplois ont été supprimés au Luxembourg par le passé. Nous avons perdu énormément de capital économique.

Chaque perte d'emploi a des conséquences sur le destin de la personne concernée et de sa famille. Nous considérons que l'économie n'est pas qu'une donnée purement statistique et c'est justement l'objet principal de notre action en tant que syndicat. Nous sommes à la disposition de nos affiliés et les soutenons tant que nous le pouvons!

Et dans ce sens, je le dis clairement et sans détour : nous ne sortirons de la crise que lorsque notre marché de l'emploi sera rétabli et les prévisions économiques les plus favorables n'y changeront rien!

Les discours du ministre des Finances Luc Frieden et du ministre de l'Emploi Nicolas Schmit lors du congrès national du LCGB démontrent que le monde politique partage également notre point de vue.

Ces deux politiciens adhèrent à l'évaluation du LCGB selon laquelle la situation ne fera que s'envenimer sur le marché de l'emploi au cours des années à venir. Même une administration de l'emploi fonctionnant au maximum de sa capacité n'y changera rien (seules 1200 places sont disponibles pour 16 000 chercheurs d'emploi!).

Ils annoncent tous deux une assemblée tripartite pour le début de l'année 2010 et ils appellent également les employeurs à plus de raison et de compromis et insistent sur le fait que les conflits sociaux n'apporteront aucune solution.

Le ministre Schmit partagera certainement l'avis du LCGB sur le fait que le marché du travail doit être remis en route.

Le ministre Frieden, qui partage sans nul doute notre évaluation de la situation sociale, affirme de son côté que la crise ne sera derrière nous que quand les finances publiques seront à nouveau sous contrôle.

Le LCGB soutiendra le ministre de l'Emploi dans ses efforts pour augmenter le nombre d'emplois et en améliorer la qualité. Et dans cette optique, il va de soi que les finances publiques doivent être rétablies!

Mais tout se complique dès qu'on passe aux aspects concrets. L'appétit des employeurs est irréprensible et insolent. L'avenir nous dira si une tripartite aura le pouvoir de définir les priorités nécessaires. Quoi qu'il en soit, le résultat ne sera pas un chèque en blanc, car les salariés ont déjà apporté leur contribution depuis 2006 à ce jour, alors que ce sont les employeurs qui ont provoqué la crise ...!

Outre l'imminence d'une tripartite, d'autres dossiers s'annoncent pour 2010: ainsi, la Caisse Nationale de Santé doit être remise à flots et ne doit pas dégénérer en une caisse malade.

La réforme des pensions a été annoncée, mais pour l'heure, nul ne sait comment elle aboutira.

Les débats sur l'absentéisme récurrent se poursuivent.

L'assurance-accidents fera l'objet d'une réforme.

Les législations portant sur les «52 semaines de maladie» et sur la reclassification doivent être revues.

Le statut unique fera l'objet d'une révision à moyen terme.

Globalement (seuls les principaux projets de réformes ont été répertoriés ici), tant les syndicats que le monde politique ont encore beaucoup de pain sur la planche.

Le congrès national du LCGB a proclamé clairement et sans détour que:

- Avec le LCGB, aucune augmentation de l'âge de la pension ne sera tolérée!
- Avec le LCGB, l'index sera rétabli tel qu'auparavant, et le LCGB refuse toute nouvelle modulation!

Le 58^{ème} congrès national a renouvelé partiellement l'équipe dirigeante du LCGB. Nous souhaitons beaucoup de succès à Patrick Dury, le nouveau secrétaire général et à son équipe. Le travail ne lui fera certainement pas défaut.

Les jalons ont ainsi été posés pour cinq ans. Une nouvelle ère commence, tandis que l'ancienne touche à sa fin. Notre responsabilité à tous est de contribuer à développer en permanence le LCGB qui est un syndicat fort, influent et responsable au niveau national.

La nouvelle équipe et son président national s'y engagent.

«Nous ne sortirons de la crise que lorsque notre marché de l'emploi sera rétabli et les prévisions économiques les plus favorables n'y changeront rien!»



Robert WEBER

Président national du LCGB

email: rweber@lcgb.lu

«Je souhaite à tous les adhérents, amis et sympathisants du LCGB un Noël serein, reposant et méditatif. Bonne santé et meilleurs vœux pour l'année 2010.»

Sozial aus der Krise

Der 58. Nationalkongress des LCGB ist vorbei und wichtige Entscheidungen wurden getroffen. Wir müssen die Krise auf sozialem Weg meistern und wir brauchen eine wesentliche Demokratisierung der Wirtschaft. Schwierige Zeiten liegen hinter uns und schwierige Zeiten liegen vor uns.

Die Entscheidungen in der Vergangenheit waren nicht immer jedermanns Geschmack, die Entscheidungen in der Zukunft werden sicherlich auch nicht Jedem gefallen. Insgesamt wurden jedoch in den vergangenen Jahren wesentliche Schritte nach vorne getan. Dies soll allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir in der Vergangenheit in Luxemburg und darüber hinaus viele Arbeitsplätze verloren haben. Wir haben viel wirtschaftliche Substanz eingebüßt.

Hinter jedem Arbeitsplatzverlust steht auch ein Einzelschicksal mitsamt Familie!

Für uns ist die Wirtschaft nicht nur reine Statistik. Und gerade darum kümmern wir uns als Gewerkschaft. Wir sind für unsere Mitglieder da und helfen wo wir können!

In diesem Sinne will ich klar und deutlich sagen: die Krise ist erst vorbei, wenn unser Arbeitsmarkt in Ordnung ist. Daran ändern auch die schönsten Wirtschaftsprognosen nichts!

Dass unsere Sicht der Lage mittlerweile auch von politischer Seite geteilt wird, geht aus den Reden von Finanzminister Luc Frieden und Arbeitsminister Nicolas Schmit anlässlich des LCGB-Nationalkongresses hervor. Beide Politiker teilen die Einschätzung des LCGB, dass sich in den kommenden Jahren die Lage auf dem Arbeitsmarkt verschärfen wird. Daran ändert auch ein optimal funktionierendes Arbeitsamt nichts (1.200 offene Arbeitsplätze für 16.000 Arbeitssuchende!). Beide Politiker kündigten eine Tripartite-Runde für Anfang 2010 an. Beide Politiker appellierten an die Vernunft und Kompromissbereitschaft auch auf Seiten der Arbeitgeber und machten deutlich, dass Sozialkonflikte keine Lösung seien.

Minister Schmit wird sicherlich mit dem LCGB einverstanden sein, dass der Arbeitsmarkt in Ordnung gebracht werden muss.

Minister Frieden, sicherlich einverstanden mit der sozialen Einschätzung, weist daraufhin, dass die Krise auch erst dann vorbei ist, wenn die öffentlichen Finanzen in Ordnung sind.

Der LCGB wird den Arbeitsminister auf seinem Weg zu mehr und besserer Arbeit unterstützen. Und dass wir hierzu gesunde öffentliche Finanzen brauchen, ist klar!

Schwierig wird die Sache aber, wenn es ums Konkrete geht. Die Arbeitgeber haben einen unbändigen und unerschämten Appetit. Ob eine Tripartite hier die notwendigen Akzente zu setzen vermag, werden wir sehen. Es wird jedenfalls keinen Blanko-Scheck geben, denn die Arbeitnehmer sind von 2006 bis heute in Vorleistung gegangen. Und die Arbeitgeber haben die Krise verursacht...!

Neben einer bevorstehenden Tripartite, kündigen sich für 2010 noch zusätzliche Dossiers an: So muss die Gesundheitskasse gesund gemacht werden und darf nicht zur kranken Kasse verkümmern. Die Pensionsreform ist angekündigt. Wie sie letztendlich aussehen wird, ist zurzeit noch unklar. Die Debatte über häufiges Fernbleiben von der Arbeit steht noch aus. Die Unfallversicherung wird reformiert werden. Die Gesetzgebungen der „52-Krankheits-Wochen“ und der Reklassierungen müssen überarbeitet werden. Das Einheitsstatut wird

eine Mid-term review bekommen.

Alles in allem – hier sind nur die wichtigsten Reformvorhaben aufgezählt – liegt gewerkschaftlich wie politisch viel Arbeit vor uns.

Der Nationalkongress des LCGB hat klar und deutlich gesagt:

- Mit dem LCGB wird es keine Erhöhung des Pensionsalters geben!
- Mit dem LCGB wird der Index zum 1.1.2010 wieder normal eingeführt und für neue Modulierungen steht der LCGB nicht zur Verfügung!

Dies ist ein gewerkschaftliches und ein politisches Programm.

Der 58. Nationalkongress hat eine teils erneuerte LCGB-Führungsmannschaft hervor gebracht. Wir wünschen dem neuen Generalsekretär Patrick Dury mit seinem Team viel Erfolg. An Arbeit wird es nicht mangeln.

Damit sind die Weichen für fünf Jahre gestellt. Eine neue Ära beginnt, eine alte geht bald zu Ende. Unser aller Verantwortung ist es, den LCGB als starke, einflussreiche, national-verantwortliche Gewerkschaft weiterhin auszubauen.

Die neue Mannschaft, mit dem Nationalpräsidenten, fühlt sich hierzu verpflichtet.

Robert WEBER
Nationalpräsident des LCGB

„Ich wünsche allen Mitgliedern des LCGB, Freunden und Sympathisanten ein ruhiges, erholsames, und besinnliches Weihnachtsfest. Für das neue Jahr 2010 alles Gute und Gesundheit.“

Prêt à affronter les défis

Le 58^{ème} congrès national ordinaire fut placé sous le mot d'ordre du «Sozial aus der Kris», d'une issue sociale de la crise actuelle.

La crise financière de 2008 et la crise économique et conjoncturelle qui l'a suivie ont accéléré les processus d'adaptation et de restructuration au sein des entreprises et sociétés, représentent un défi majeur pour la pérennité de notre sécurité sociale et entraîneront sans nul doute des déficits inquiétants au niveau du budget de l'État pour les années à venir.

Face à cette crise, il fallait agir. Le LCGB a donc proposé des pistes et revendiqué des solutions. Le congrès a adopté un nombre impressionnant de résolutions et notamment un programme d'action qui sera au cœur de l'activité syndicale des années à venir.

Le congrès a également reconduit le mandat du président national et le comité central extraordinaire du 21 novembre 2009 a procédé à l'élection des autres mandats du comité exécutif.

Notre organisation syndicale dispose maintenant d'une nouvelle équipe dirigeante au sein de son comité exécutif et d'un programme d'action conséquent.

Dés lors, il s'agira de mettre en place le dernier élément indispensable afin de pouvoir travailler avec succès au cours des prochaines années, une nouvelle structure fonctionnelle. Une organisation interne qui permet de poursuivre

«Pour réaliser notre travail nous avons besoin des membres et des militants. Sans leur engagement rien n'est possible, avec leur engagement beaucoup de choses pourront être réalisées.»

notre engagement, d'améliorer notre service envers les membres, de disposer d'une représentation efficace au sein des entreprises et de permettre un rendement accru à tous les niveaux.

Cette nouvelle organisation interne, qui sera à l'ordre du jour du comité exécutif du 14 décembre prochain représente donc un véritable programme d'action interne.

Le LCGB disposera à ce moment des éléments pour définir une action syndicale tournée vers l'avenir. Le renforcement de nos structures et sections professionnelles et le travail au niveau des

structures particulières, des sections locales et des circonscriptions permettront d'œuvrer dans l'intérêt de nos membres.

La crise actuelle est une conséquence de la priorité absolue accordée au rendement du capital par rapport au bénéfice réalisé par la production ou l'offre et la vente de biens et de services.

Notre syndicat devra agir afin de sauvegarder les existences, de garantir le maintien dans l'emploi, et en finalité s'engager pour un changement de paradigmes indispensable au maintien de l'économie de marché sociale et à la répartition équitable de la valeur créée. Dans le cas contraire, la paix et la cohésion sociale de notre société seront gravement menacées.

Le LCGB sera prêt pour affronter ces défis. Pour réaliser notre travail nous avons besoin des membres et des militants. Sans leur engagement rien n'est possible, avec leur engagement beaucoup de choses pourront être réalisées.



Patrick DURY
Secrétaire général du LCGB
email: pdury@lcgb.lu

Bereit für die Herausforderungen

Der 58. ordentliche LCGB-Nationalkongress stand unter dem Motto „Sozial aus der Krise“.

Die Finanzkrise von 2008 und die Wirtschafts- und Konjunkturkrise, die ihr folgte, haben die Anpassungs- und Umstrukturierungsprozesse in den Unternehmen und Gesellschaften beschleunigt und stellen eine große Herausforderung für den Fortbestand unserer sozialen Sicherheit dar. Sie werden in den kommenden Jahren zweifellos zu beunruhigenden Defiziten im Staatshaushalt führen.

Angesichts dieser Krise musste gehandelt werden. Der LCGB hat Wege aufgezeigt und Lösungen eingefordert. Der Kongress hat eine beeindruckende Zahl von Resolutionen und insbesondere ein Aktionsprogramm verabschiedet, welches das Kernstück der gewerkschaftlichen Tätigkeiten in den kommenden Jahren sein wird.

Der Kongress hat zudem das Mandat des Nationalpräsidenten erneuert. Der außerordentliche Zentralvorstand vom 21. November 2009 ist zur Wahl der übrigen Mandate im Exekutivausschuss geschritten.

Unsere Gewerkschaftsorganisation hat nunmehr ein neues Führungsteam im Exe-

kutivausschuss sowie ein konsequentes Aktionsprogramm.

Es geht nun also darum, das letzte unerlässliche Element einzusetzen, um in den kommenden Jahren erfolgreich arbeiten zu können, nämlich eine neue Funktionsstruktur, sprich: eine interne Organisation, die es uns erlaubt, unse-

„Für unseren Einsatz brauchen wir unsere Mitglieder und Militanten. Ohne ihren Beitrag geht gar nichts, aber mit ihrem Einsatz kann vieles verändert bzw. erreicht werden.“

ren Einsatz fortzusetzen, unseren Dienst an den Mitgliedern weiter zu verbessern, über eine effiziente Vertretung in den Unternehmen zu verfügen und auf allen Ebenen mehr aus unserem Engagement zu schöpfen.

Diese neue interne Organisation, die auf der Tagesordnung der kommenden Sitzung des Exekutivausschusses am 14. Dezember steht, spiegelt ein vollständiges internes Aktionsprogramm wider.

Der LCGB wird somit die unabdingbaren Instrumente besitzen, um die gewerkschaftliche Aktion auf die Zukunft auszurichten. Die Stärkung der Strukturen und der Fachabteilungen sowie unserer Tätigkei-

ten innerhalb der besonderen Strukturen, in den lokalen Sektionen und den Bezirken wird uns dazu befähigen, die Interessen unserer Mitglieder noch besser zu vertreten.

Die derzeitige Krise ist eine Folge der absoluten Priorität, die dem Ertrag des Kapitals vor dem Gewinn, der durch die Produktion oder den Verkauf von Waren und Leistungen erwirtschaftet wird, beigemessen wurde.

Unsere Gewerkschaft muss handeln, um Existenzen zu sichern, Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten und sich letzten Endes für den unvermeidlichen Wechsel der heutigen Paradigmen einzusetzen, damit die soziale Marktwirtschaft und die gerechte Verteilung der geschaffenen Werte gewährleistet bleiben. Wenn dieses Unterfangen scheitert, sind der soziale Frieden und Zusammenhalt in höchstem Maße bedroht.

Der LCGB stellt sich den Herausforderungen. Für unseren Einsatz brauchen wir aber auch unsere Mitglieder und Militanten. Ohne ihren Beitrag geht gar nichts, aber mit ihrem Einsatz kann vieles verändert bzw. erreicht werden.

Patrick Dury
LCGB-Generalsekretär

58. LCGB-Nationalkongress

58^e Congrès national du LCGB

20. + 21. 11. 2009

Ouverture: LCGB-Nationalpräsident Robert Weber

„Mir wëllen den LCGB méi staark maachen! Mir wëllen den LCGB als modern Gewerkschaft ausbauen! Mir wëllen eng gutt, eng gerecht, eng solidaresch an eng fortschrëttlech Sozialpolitik maachen! Mir wëllen eng konsequent gewerkschaftlech Aktioun maachen!“

„De Message vun dësem Kongress däerf net bei eis eleng bleiwen. Mir müssen de Message „SOZIAL AUS DER KRISIS“ iwwert den LCGB eraus un eis Aarbechtskollegen an un all eis Matbierger am Land a rondrëm eist Land droen. Mir all musse si iwwerzeegen, dat dem LCGB säi Wee dee richtege Wee ass.“

Table ronde: Le dialogue social et la cogestion en Europe

Ont été abordées e.a. les réglementations dans la législation belge quant à la protection des délégués au sein des entreprises. Des questions s'adressaient au secrétaire général de la CSC, Claude Rolin.

Pour la Roumanie, Bogdan Hossu, président de CARTEL-ALFA informait e.a. sur la transposition et l'impact des différents accords-cadres européens en Roumanie.

Viviane Goergen soulignait que l'égalité des genres doit être une composante intégrale du dialogue social et non uniquement un dossier traité en accessoire.

Un constat général était celui que l'Europe d'aujourd'hui promeut plutôt l'individualisme que la solidarité, et que dans l'avenir il faut être conscient que le dialogue social est la pierre angulaire du modèle social européen, que l'Europe sociale n'est pas une option, mais une nécessité.



Foto: Serge Waldbillig

Table ronde (d.g.à.d.): Claude Rolin (CSC), Viviane Goergen (LCGB), Jean-Marc Sturm (Radio DNR), Bogdan Hossu (Cartel Alfa)



Für 60, bzw. 50 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft erhielten die Ehren-Nationalpräsidenten des LCGB, Jean Spautz und Marcel Glesener, eine besondere Auszeichnung.



Tom Jenkins, senior adviser de la CES, annonce une mobilisation en mars 2010 afin de sensibiliser sur la crise économique qui touche avant tout les travailleurs.



Finanzminister Luc Frieden sprach zu den Kongressdelegierten und erläuterte, dass das Jahr 2010 von einem Anstieg der öffentlichen Schuld geprägt sein wird. Dies, um die Konjunkturprogramme in Krisenzeiten zu finanzieren. In den anschließenden Haushaltsjahren muss diese Schuld dann graduell reduziert werden. Eine Entwicklung, die von jedem Anstrengungen verlange, so Luc Frieden, der sich für mehr soziale Selektivität aussprach.



LCGB-Nationalaumônier Raymond Streweler mit dem Eröffnungsgebet am Samstagmorgen.



Die beigeordnete LCGB-Generalsekretärin Viviane Goergen führte durch den Internationalen Bericht und die Resolutionen „Gleichstellung der Geschlechter und Repräsentativität der Frauen in den Strukturen des LCGB“ sowie „Sozialer Fortschritt für Europa durch Verstärkung des Sozialdialogs und eine bessere Mitbestimmung“.

Tätigkeitsbericht: Marc Spautz

Mit einer emotionalen Vorstellung der Aktivitäten der vergangenen 5 Jahre verabschiedete sich der scheidende Generalsekretär Marc Spautz nach 12 Jahren aus der Führungsmannschaft des LCGB.



Finanzbericht: Ali Kaes und Maurice de la Gardelle

Auch Ali Kaes kandidierte nicht mehr für einen Posten in der LCGB-Führung. Seit 1998 war er beigeordneter LCGB-Generalsekretär.

Zum Abschluss seines Mandats konnte Ali Kaes den Kongressdelegierten eine gesunde finanzielle Situation des LCGB im Detail darlegen. Auch die Entwicklung der Mitgliederzahlen ist zufriedenstellend.





Marco Wagener – Vorsitzender der Überwachungskommission



Luc Cortebeek, président national de la CSC, souligne l'appartenance commune de la CSC et du LCGB au syndicalisme d'inspiration chrétienne ainsi qu'au pluralisme et salue la coopération transfrontalière ainsi que l'accord de double affiliation entre les deux organisations.



Erzbischof Mgr. Fernand Franck unterstrich in seiner Ansprache die Bedeutung der Arbeit für die Existenzsicherung aber auch für die Teilnahme an der Gesellschaft. Auch würdigte er die Rolle der Gewerkschaften im Rahmen der internationalen Solidarität.



Robert Weber wird von den Kongressdelegierten als LCGB-Nationalpräsident mit 77,15 % der Stimmen bestätigt.

Au niveau du comité central du LCGB est élue à midi la nouvelle équipe dirigeante du syndicat.





Le nouveau comité exécutif

Robert WEBER, Président national
 Patrick DURY, Secrétaire général
 Viviane GOERGEN, Secrétaire générale adjointe
 Marcel GOEREND, Secrétaire général adjoint
 Joé SPIER, Secrétaire général adjoint
 Georges CONTER, Vice-président
 Nico HOFFMANN, Vice-président et Président de la Circonscription Est-Centre
 Jos FOELLER, Président de la Circonscription Sud
 Jean-Claude WEIS, Président de la Circonscription Nord,
 Mady HANNEN, Membre effectif
 Marc HUBSCH, Membre effectif
 Sandrine ROUVIERE, Membre effectif
 Nico KIEFFER, Membre effectif
 Fränk RIPPINGER, Membre effectif
 Roger ZWALLY, Membre effectif

Membres observateurs

Gab DI LETIZIA, Membre observateur – SESF
 Maurice DE LA GARDELLE, Membre observateur - Responsable du département des finances et de l'administration
 Dan SCHANK, Membre observateur - Responsable de la presse
 Christophe KNEBELER, Membre observateur - Conseiller politique
 Marcel MERSCH, Membre observateur – Directeur adjoint de la Chambre des Salariés
 Raymond STREWELER, Membre observateur – Aumônier national
 Marc SPAUTZ, Membre observateur
 Ali KAES, Membre observateur



„Sozialresolution“: beigeordneter LCGB-Generalsekretär Joé Spier



Resoluition „Demokratisierung der Arbeitswelt durch eine moderne Mitbestimmung der Arbeitnehmer(innen)“: beigeordneter LCGB-Generalsekretär Marcel Goerend

Arbeitsminister Nicolas Schmit erinnerte im Rahmen einer engagierten Ansprache daran, dass soziale Werte vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise aktueller sind denn je und dass zukünftig verbindliche Regeln benötigt werden, um Fehlentwicklungen vorzubeugen. In seiner Rede kündigte der Minister an, das Gesetz über die Kurzarbeit sowie die Arbeitslosenunterstützung zu verlängern und insbesondere das Arbeitsamt mit zusätzlichen Mitarbeitern und neuen Räumlichkeiten auszustatten: „Die Art und Weise, wie wir Arbeitssuchende empfangen, ist unserem Land ganz einfach unwürdig!“ Langfristig müsse der Staat noch stärker in die Aus- und Weiterbildung seiner Bürger investieren, so der Arbeitsminister, der betonte, dass das luxemburgische Sozialmodell gerade in den aktuellen Krisenzeiten seine Effizienz unter Beweis stellen müsse.



Foto: Serge Waldbillig



Initiativantrag: Die integrale Wiedereinführung der automatischen Indexanpassungen (LCGB-Bezirk Süden – Fränk Rippinger)





Ofschlossried LCGB-Nationalpräsident Robert Weber

„Di réel Konzernstrategien haut baséieren ausschliesslech op Finanzarithmetik an domat um Ëmbauen, Verschiben an Ofstousse vun Firmendeeler. Dat wichtegst ass net mei nei a besser Produktioun, dat wichtegst, dat sinn d'Aktiekursen. Milliounen Mënschen hunn hir Aarbechtsplaz verluer, hunn hir Existenz verluer. Ma de grouse Wirtschaftsmanager ass näischt geschitt! Jo, et gongen e puer Maddoffen an de Prisong. Vill anerer kruten awer e gëllene Fallschirm. De Schued gouf op d'Allgemengheet ofgewälzt. An elo soll d'Allgemengheet erëm bezuelen?!“

„D'Bierger sollen de Rimm mei enk zéien, fir de Betriber mei Subventiounen a mei Steiererlichterungen ze ginn!? Et muss elo Schluss si mat der Steierspiral fir d'Betriber no ënnen! Et muss Schluss si mat ëmmer mei Subventiounen fir ëmmer manner Aarbechtsplazen! Dës Politik ergëtt kee Sënn mei!! Ëmmer manner Lounkäschten, ëmmer manner Lounniewekäschten, ëmmer manner Steieren, ëmmer mei staatlech Hëllef. Dat ass keng Politik vu muer, dat ass keng nohalteg Politik. Dat ass Kapitalismus puer!!“

„Ech soen et hei däitlech, den Index gëtt zum 1.1.2010 rëm normal agefouert. Den Index gëtt net nei moduliert an di nächst Indexbranche erfëllt normal. D'Salariéen hunn 2007, 2008 an 2009 Virleschtungen mam Index ginn. Mam LCGB gëtt et keng nei Indexdebat!“

LCGB-Aktionsprogramm und Kongressresolution des 58. LCGB-Nationalkongresses: neu gewählter Generalsekretär Patrick Dury



(Kongressresolution: siehe Seite 22 / Résolution du congrès: voir page 14)

Auf die weiteren Resolutionen, die vom Nationalkongress verabschiedet wurden, kommen wir in den nächsten Ausgaben des SF zurück. / Les autres résolutions adoptées par le congrès national seront publiées dans les prochaines éditions du SF.

Info: www.lcgb.lu

Das gesamte Videomaterial wie auch sämtliche Dokumente bzgl. des LCGB-Nationalkongresses finden Sie auf unserer Internetseite. / Veuillez trouver le «film archives» sur le congrès national ainsi que les documents y relatifs sur notre site internet.

Résolution du 58^e congrès national du LCGB

Les délégués réunis les 20 et 21 novembre 2009 dans le cadre du 58^e congrès national du LCGB à Strassen,

- Après avoir adopté les rapports d'activités, le rapport financier et le rapport de la commission de surveillance sur la période des cinq années qui viennent de s'écouler;
- Après avoir analysé la situation économique et sociale ainsi que la situation spécifique sur le marché de l'emploi et la situation syndicale du pays;
- Après avoir adopté les motions et les résolutions spécifiques sur les activités futures du syndicat, sur le dialogue social national et européen, sur les aspects de politique sociale, sur la politique de l'égalité, sur l'index;
- Après avoir élaboré, discuté au sein des différentes structures du LCGB, et adopté par le congrès un programme d'action pour les cinq prochaines années;
- Constatent avec satisfaction que le LCGB s'est bien développé au cours de la période écoulée et qu'il a réalisé ses objectifs concernant la progression du nombre d'affiliés et concernant l'affirmation et le développement de sa position en tant que syndicat représentatif sur le plan national, ceci aussi bien au niveau des entreprises qu'à l'échelle nationale;
- Expriment leur confiance envers le comité central et le comité exécutif et leur remercient pour le travail réalisé.

Les délégués du 58^e congrès national confirment l'importance des résolutions et motions antérieures et soulignent leur urgence en donnant mandat à la direction du LCGB de mettre tout en œuvre pour trouver une issue sociale de la crise.

L'arrière-plan: une crise financière et économique depuis 2008

La crise financière de 2008 qui s'est muée en crise économique ne sera résorbée que lorsque ses effets sur l'emploi ne se feront plus sentir. Sortir de cette crise dans différents secteurs économiques ou à la bourse ne veut pas dire que l'on ait déjà dépassé le cap.

Les effets de la crise sur l'emploi sont désastreux et les travailleurs en chômage partiel, en perte de leurs emplois, les frontaliers licenciés ainsi que

les travailleurs intérimaires, les emplois précaires, les jeunes sortant de l'école, les femmes et les travailleurs plus âgés en font les frais. Tandis que le chômage partiel bat tous les records, le LCGB fait appel à la solidarité de tous ceux qui n'ont pas encore senti les effets de la crise. Ceci afin de ne pas mettre en péril la cohésion sociale, élément clé de notre pays.

Mais aussi les finances publiques sont gravement touchées. Qui plus est, le risque de déstructuration de notre économie et du tissu industriel en particulier est désormais réel: la place financière est gravement touchée, de nombreuses industries tributaires du secteur de l'automobile ainsi que les entreprises de transport sont affectées et le nombre important de demandes de chômage partiel en témoignent. Les petites et moyennes entreprises souffrent du climat morose en général et risquent de tomber avec un certain retard dans la crise.

Les engagements du LCGB face à la crise

Face à la crise et aux profonds changements entamés au sein des entreprises et sociétés, le LCGB devra agir afin de sauvegarder les existences, de garantir le maintien dans l'emploi, bref de donner aux salariés les moyens nécessaires et utiles pour s'adapter, de disposer d'un emploi qui permet de mener une vie décente et, au-delà de ces considérations, de s'épanouir dans un environnement en pleine mutation.

Pour pouvoir continuer à jouer un rôle primordial, il est indispensable que le LCGB définisse une politique tenant compte des nouvelles données et, en l'occurrence, le LCGB a mis sur pied un programme d'action adapté aux exigences du futur.

Pour une organisation syndicale, la politique contractuelle représente aujourd'hui l'outil par excellence en vue d'offrir une véritable perspective à tous les salariés.

Dés lors, le LCGB s'engagera à l'avenir:

- pour le strict respect du principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux;
- pour un véritable renouveau de la politique contractuelle en développant pour l'ensemble des salariés des conventions collectives qui se basent sur les réalités rencontrées sur le terrain;
- de garantir la continuité de l'évolution au niveau de la rémunération individuelle par le biais d'augmentations linéaires des traitements;

- à veiller, en ce qui concerne la transposition du statut unique au niveau contractuel, à ce que les avantages des conventions collectives respectives soient maintenus et que le principe du choix de la meilleure pratique soit valable et appliqué lors du passage de deux conventions collectives vers une seule convention unique;
- pour une adaptation ponctuelle du droit du travail, suite à l'évaluation du statut unique ayant comme principal objectif une véritable sécurisation des salariés au niveau de leur relation de travail;
- pour une amélioration des mesures du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde des existences, en cas de problèmes conjoncturels ou structurels voire de faillite de l'employeur;
- pour l'introduction généralisée d'un modèle de préretraite permettant au personnel de se retirer de la vie active sous les mêmes conditions que celles appliquées pour la préretraite ajustement actuelle;
- pour des mesures spécifiques pour améliorer la situation des travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi ayant des problèmes à trouver un nouvel emploi;
- afin de s'opposer à toute dégradation des conditions de travail
- en faveur de l'amélioration du climat de travail.

La globalisation, la société de l'information, les progrès scientifiques sont des phénomènes auxquels nous sommes journellement confrontés. A l'avenir, la position de chacun dans la société sera déterminée par les connaissances qu'il aura su acquérir tout au long de sa vie. Il sera donc impératif de promouvoir et d'encourager la formation continue des salariés tout au long de la vie active.

Dans le cadre de la formation syndicale, le LCGB procédera à une réévaluation de son programme de formation afin de disposer des moyens adaptés à la demande des militants et membres et aux exigences du syndicat ainsi que de renforcer l'identification, la solidarité et la cohésion parmi les membres du LCGB.

Au niveau de la santé et de la sécurité au travail, la politique du LCGB continuera d'être orientée vers:

- l'application correcte de la législation sur la santé, la sécurité et l'ergonomie au travail;
- l'appui de toutes les mesures d'accompagnement visant à compléter, améliorer et à soutenir les moyens législatifs;
- l'intensification du dialogue social dans ces domaines.

Vu la situation sur le marché de l'emploi, il importe de favoriser toute mesure tendant à améliorer cette situation et de réaménager le temps de travail



dans le sens d'une répartition plus équitable entre tous les salariés potentiels.

La crise financière et économique que nous vivons aujourd'hui et dont les retombées se font sentir aussi bien au niveau des entreprises et plus particulièrement de l'emploi mais également au niveau des finances publiques, nous met devant des défis hors du commun.

Toutes les instances internationales discutent sur cette crise et ses causes, mais jusqu'à maintenant nous ne voyons pas encore même les contours d'une nouvelle réglementation en ce qui concerne la spéculation financière internationale, les agissements des hedge funds ou private equity funds, ou encore la gestion financière des entreprises surtout multinationales.

Nous demandons donc de la Commission Européenne et du G-20 que des instruments soient mis en place qui ne défendent pas prioritairement les intérêts des actionnaires mais qui mettent le travailleur au centre de toute activité économique et financière.

L'index

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

Voilà pourquoi le LCGB:

- exige que l'accord tripartite de 2006 soit respecté et que cet accord arrivera à son terme le 31.12.2009;
- exige sans équivoque que le mécanisme de l'indexation soit réintroduit au 1.1.2010;
- exige que les adaptations indiciaires doivent échoir lorsque la cote d'application est atteinte;

- s’oppose à toute modification qui serait à l’encontre d’une compensation entière de la perte du pouvoir d’achat et ne s’apprêtera pas à de telles négociations.

Sécurité sociale

Les principes-clés de nos systèmes de santé et de pension doivent toujours rester la solidarité nationale et la solidarité entre générations, l’équité, l’accessibilité et la qualité de l’offre. Il convient d’assurer la pérennité de notre sécurité sociale à long terme en tenant compte de l’évolution de la société, de la démographie et des nouveaux besoins qui en découlent.

Le LCGB revendique:

- des sources alternatives et complémentaires de financement;
- une redéfinition de la notion d’invalidité;
- une réforme des procédures de reclassement professionnel;
- un statut d’invalidité professionnelle;
- une réforme des missions du Contrôle médical de la sécurité sociale, de la médecine du travail et des médecins de l’ADEM;
- une réforme du système de paiement de l’indemnité pécuniaire de maladie;
- l’annulation de la loi du 21 décembre 2004 sur la fin de droit de l’assurance-maladie après 52 semaines d’interruption de travail;
- des contrôles de qualité efficaces dans les domaines de la santé et des soins;
- une réforme de l’assurance-accident selon la position du groupe salarial du CES.

En ce qui concerne le régime de pension, le LCGB:

- exige que la pension légale soit le pilier prédominant et suffisant pour mener une vie décente après la vie active

- revendique des sources de financement alternatives et complémentaires
- refuse un relèvement de l’âge légal d’entrée en pension
- exige le respect des droits acquis des retraités et des salariés actuels
- exige le maintien et le développement des mécanismes de préretraite
- exige la mise en pratique de l’entrée flexible en retraite.

Démocratisation du monde du travail par une cogestion moderne des salariés

Depuis 1974, la cogestion au sein des entreprises est un élément essentiel de la paix sociale au Luxembourg. Les modifications du monde du travail au cours des 35 dernières années, les changements économiques et l’introduction du statut unique appellent à une modernisation de la législation sur la cogestion. Le programme gouvernemental prévoit la réforme des lois en question qui doivent en fin de compte mener vers une véritable démocratisation du monde du travail dans des entreprises modernes.

Pour cette raison, le LCGB revendique:

- une protection absolue contre le licenciement pour les représentants du personnel;
- une sécurisation des salaires et des carrières de tous les représentants des salariés ainsi qu’une définition de leur relation avec les syndicats représentatifs au niveau national;
- une amélioration substantielle des moyens par une augmentation des crédits d’heures et une libération à temps plein à partir de 250 salariés afin de permettre aux représentants du personnel d’exercer leur mandat indépendamment;
- un meilleur encadrement via des expertises internes et externes ainsi qu’une formation améliorée pour les délégués;
- une véritable transparence au niveau de l’information, de la consultation et de la participation décisionnelle des travailleurs;
- un accès des représentants des salariés aux conseils d’administration quel que soit la forme juridique des entreprises;
- un droit de cogestion en ce qui concerne l’égalité des chances des salariés.

Politique d’égalité entre hommes et femmes et représentativité des femmes au sein du LCGB

Si le LCGB abordera la question des genres via la négociation collective, il revendique également que la politique s’engage concrètement sur la voie



du combat contre la sous-évaluation du travail des femmes et de l'élimination des stéréotypes sur le marché du travail.

Si le plan d'action en faveur des femmes adopté en 1996 lors du 55^e Congrès national du LCGB a porté des fruits, force est de constater qu'au cours des cinq dernières années, la représentativité des femmes est en perte de vitesse. Dès lors, il faut relancer ce programme et tout mettre en œuvre pour que la politique d'égalité devienne effective et pour renforcer la représentativité des femmes dans le milieu syndical.

Le travail frontalier

Le Luxembourg compte actuellement environ 150.000 travailleurs frontaliers, soit approximativement 42% de l'emploi intérieur. Afin de répondre à cette réalité transfrontalière, le LCGB va davantage incorporer les frontaliers dans son action syndicale.

Dans cette optique, le LCGB va coopérer plus largement avec les syndicats de la Grande Région et les structures syndicales existantes comme le «CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental», l'«Inter-Régionale Syndicale des Trois Frontières» et la «Plateforme syndicale de la Grande Région». En sus, le LCGB développera ses relations bilatérales avec les syndicats en Belgique, en France et en Allemagne.

Infrastructures et développement durable

L'idée fondamentale du développement durable consiste à préserver l'environnement et les ressources naturelles afin de répondre aux besoins des générations actuelles sans compromettre les chances des générations futures par la mise en œuvre de mesures équilibrées entre les secteurs de l'environnement, de l'économie et du social. Ces défis posés par le développement durable ainsi que par l'évolution démographique rendent nécessaires des investissements substantiels et des adaptations des infrastructures qui ne répondent pas aux besoins réels.

Afin de diminuer les émissions de CO₂ et de garantir une croissance future du Luxembourg, le LCGB soutiendra et encouragera activement toute démarche visant à faire avancer:

- la diversification de notre tissu économique par une plus forte implantation de nouvelles activités et industries respectueuses de l'environnement et créatrices de biens et services à hautes valeurs ajoutées;
- l'analyse des besoins réels au niveau du transport en commun, du logement et des autres infrastructures indispensables au développement de la société et l'exécution des plans sectoriels y relatifs;
- la promotion des énergies renouvelables;

- la sécurité d'approvisionnement en eau potable, en énergie électrique et en gaz naturel à des prix socialement acceptables pour l'ensemble des consommateurs.

Comment préparer, comment penser le Grand-duché de demain?

Si l'on considère que la recherche constitue un domaine qui est régulièrement mis en avant et dans lequel sont investis des sommes importantes, il n'est pas tout à fait certain que notre économie en va recueillir les retombées positives. Même si l'on envisage que demain le salarié travaillant au Luxembourg devra s'orienter vers des emplois à haute qualification, il faut trouver les moyens permettant d'encourager nos entreprises pour créer ce genre d'emplois dans notre pays, d'orienter les jeunes au niveau de leurs études et d'inviter les salariés pour s'engager au niveau de la formation continue.

Des initiatives comme: Luxembourg, centre commercial de la Grande Région; Luxembourg, plateforme d'un centre international de logistique, sont des concepts mis en avant. Les secteurs à technologie de pointe, la biotechnologie, de même que le développement des domaines d'excellence en matière de services et de services financiers doivent être visés. Cependant, il importe que ces idées ne doivent pas rester lettre morte, mais nécessitent une démarche structurée pour aboutir avec succès.

Il importe au LCGB de souligner l'importance d'un développement de l'économie, qui ne fasse pas fi du secteur industriel. L'emploi dans ce domaine et les interrelations économiques avec les autres secteurs sont vitaux pour la survie de notre pays.

Il appartiendra au monde politique de créer le cadre qui favorise le cheminement de notre société. Le LCGB entend s'engager par le biais des présentes résolutions, qui sont la base de son action syndicale au cours des prochaines années. La conviction du LCGB, le principe-clé de la doctrine chrétienne sociale, doit à chaque étape faire prévaloir les intérêts et le bien-être de l'homme sur le capital. L'humanisation du travail, la démocratisation du monde du travail, l'être humain doivent se trouver au centre de chaque décision et action.

Les délégués du 58^e congrès national du LCGB en appellent à tous les salariés, apprentis, écoliers et étudiants de s'organiser syndicalement et de rejoindre le LCGB afin de renforcer davantage notre organisation dans l'intérêt des travailleurs de notre pays.

Le LCGB déclare qu'il mettra tout en œuvre afin que les décisions et revendications du 58^e congrès national soient réalisées.

Adoptée par le 58^e congrès national du LCGB, les 20 et 21 novembre 2009 à Strassen.

Verschenken Sie Solidarität und Schutz!

Besonders in den aktuell so schwierigen wirtschaftlichen Zeiten, ist es sehr wichtig, an seinem Arbeitsplatz gut geschützt und abgesichert zu sein. Schenken Sie Ihren Lieben diese Sicherheit in Form einer einjährigen Mitgliedschaft im LCGB, Ihrer Gewerkschaft in Luxemburg! Ein sinnvolles Präsent und eine Investition in die Absicherung Ihrer Familie, Ihrer Kinder oder auch guter Freunde.

Der Clou dabei: Sie bezahlen nur die Hälfte!

Sie bezahlen 6 Monate und der LCGB zeigt sich solidarisch und übernimmt weitere 6 Monate!

Der angefügte Gutschein symbolisiert Ihr Geschenk.

Füllen Sie das Solidaritätsformular aus und senden Sie es an den LCGB zurück. Wir nehmen dann Kontakt mit Ihnen auf. Sobald Sie anschließend den Mitgliedsbeitrag, bei dem sie 50% sparen, überwiesen haben, profitiert der von Ihnen Beschenkte ein Jahr lang von den Leistungen des LCGB.

Große Solidaritätsaktion!
Grande action «solidarité»!

Faites Cadeau de Solidarité et de Protection!

Dans la situation économique, actuellement si difficile, il est important de bénéficier sur son lieu de travail de la protection et de la solidarité d'un syndicat fort. Offrez cette sécurité à vos proches. Offrez-leur la protection du LCGB, votre syndicat au Luxembourg en les parrainant pendant toute une année! Un cadeau intéressant et utile ainsi qu'un investissement dans la protection de votre famille, de vos enfants ou de vos amis.

Et vous payez seulement la moitié!

Vous payez la cotisation pour 6 mois et le LCGB se montre solidaire et prend en charge les autres 6 mois!

Le bon en annexe symbolise votre cadeau.

Remplissez le formulaire «solidarité», envoyez-le au LCGB et nous allons vous contacter. Dès que vous avez payé la cotisation sur laquelle vous épargnez 50%, votre donataire bénéficiera des services du LCGB.



Ihr Solidaritäts-Formular votre formulaire «solidarité»

*Ich verschenke Solidarität und Sicherheit /
je fais cadeau de solidarité et de protection*

*Ich beschenke (bitte so weit ausfüllen wie bekannt) /
je fais cadeau à (remplir le plus possible s.v.p.)*

Name / Nom:

Name / Nom:

Vorname / Prénom:

Vorname / Prénom:

Adresse (Straße / Nr.: / Postleitzahl / Ort) / (rue / n°: / code postal / localité):

Adresse (Straße / Nr.: / Postleitzahl / Ort) / (rue / n°: / code postal / localité):

Land / Pays:

Land / Pays:

Geburtsdatum / Date de naissance:

Geburtsdatum / Date de naissance:

Geburtsort / Lieu de Naissance:

Geburtsort / Lieu de Naissance:

Nationalität / Nationalité:

Nationalität / Nationalité

Sozialversicherungsnummer (Endung) / Extension matricule national:

Sozialversicherungsnummer (Endung) / Extension matricule national:

Telefon / Tél. privé:

Telefon / Tél. privé:

e-mail:

e-mail:

Mitglied (ja – nein) / Membre (oui – non)

Mitgliedsnummer / votre numéro LCGB:

Arbeitgeber (Straße / Nr.: / Postleitzahl / Ort) / Employeur (rue / n°: / code postal / localité):

Unterschrift / Signature

Bitte zurücksenden an / Prière de renvoyer à:

LCGB
- action solidarité -
BP 1208
L-1012 Luxembourg



Die Vorteile der Mitgliedschaft

Im Betrieb:

- Der LCGB verhandelt bessere Löhne.
- Der LCGB verhandelt bessere Arbeitsbedingungen.
- Der LCGB verhandelt Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität.
- Der LCGB setzt bessere Sicherheitsbestimmungen durch.
- Der LCGB bekämpft jede Form von Diskriminierung.
- Der LCGB verhandelt Bestimmungen gegen das Mobbing in den Unternehmen.
- LCGB und Mobbing a.s.b.l. arbeiten präventiv gegen Stress am Arbeitsplatz.

Die Mittel, die dem LCGB zur Verfügung stehen: gewerkschaftliche Aktionen, Verhandlungen im Rahmen von Kollektivverträgen, die Personalvertreter des LCGB kümmern sich im Betrieb um die Interessen der Mitglieder des LCGB. Nichts geht jedoch ohne den solidarischen Einsatz der Arbeitnehmer, die mit Hilfe des LCGB gemeinsam für ihre Rechte eintreten.

Wer sonst, wenn nicht die Gewerkschaft, holt die Arbeitgeber an den Tisch, um einen Kollektivvertrag auszuhandeln? Damit wird nicht nur eine gerechte Entlohnung sichergestellt, sondern werden auch die Rahmenbedingungen der Arbeit festgelegt.

Im Bereich der sozialen Sicherheit:

- Der LCGB setzt sich ein für gute und sichere Renten.
- Der LCGB setzt sich ein für gute Leistungen der Krankenkassen.
- Der LCGB sorgt für gute Leistungen der Pflegeversicherung.

Der LCGB ist in den paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsorganen der Renten- und Krankenkassen vertreten und kann dort seine Politik geltend machen.

Im Arbeits- und Sozialrecht:

Der LCGB nimmt am Prozess der Gesetzgebung teil, mittels

- seiner Vertreter in der Berufskammer, wo Gutachten zu Gesetzen erstellt werden.
- seiner Tätigkeit als Lobbyist gegenüber dem Parlament und der Regierung.

Der LCGB hat Vertreter (Beisitzer) bei den Arbeitsgerichten sowie den Schiedsgerichten der Sozialversicherungen, die bei der Rechtsprechung und bei Rekursen mitwirken.

Auf Ebene der Wirtschaft und der Beschäftigung:

Der LCGB ist eine national repräsentative Gewerkschaft, die in vielen nationalen Gremien vertreten ist, wie z.B. der Tripartite, dem ständigen Beschäftigungsgremium, dem Konjunkturkomitee, dem Wirtschafts- und Sozialrat usw.

Der LCGB ist eine Gewerkschaft, die sich im Interesse ihrer 40.000 Mitglieder für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einsetzt. Für den LCGB steht der Mensch im Mittelpunkt. Das Fundament unseres Handelns sind die Prinzipien der christlichen Soziallehre.

Unsere Dienste: Von der gewerkschaftlichen bis zur sozialen Hilfe

Vorteile einer starken Organisation

- Die Stärke und Solidarität einer Organisation von mehr als 40.000 Mitgliedern.
- Wahrung und Verteidigung Deiner Interessen am Arbeitsplatz.
- Fortbildungskurse und gewerkschaftliche Bildungstagungen.
- Für die jüngsten (4 bis 12 Jahre) bieten wir den „Kléiblat-Club“ mit vielen Freizeitaktivitäten.
- Für die belgischen Kollegen: auf Anfrage Mitgliedschaft in der CSC in Belgien, mit allen Vorteilen, die die größte belgische Gewerkschaft ihren Mitgliedern anbietet.

Information, Beratung, Unterstützung

- Kostenlose Beratung und Informationen in mehreren Sprachen
- Kostenloser Rechtsschutz durch unsere Anwälte in allen arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen, entsprechend den Statuten des LCGB.
- Streikunterstützung in Höhe des doppelten Gewerkschaftsbeitrags pro Tag und entsprechend den LCGB Statuten.
- Hilfestellung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz (Job Coaching)
- Individuelle Beratung für Mobbingopfer
- Tipps zur Steuererklärung
- Kostenlose Zustellung der monatlichen Gewerkschaftszeitung „Soziale Fortschritt“.
- Wochenzeitung „Contacto“ für portugiesischsprachige Mitglieder

Soziale Vorsorge

- Beitrittsmöglichkeit in die „Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste“
- VITA-Hinterbliebenenunterstützung.
- Mitglieder können über VITA-Capital einen Bausparvertrag mit Schwäbisch-Hall abschließen
- Freizeit- und Unfallversicherung.
- Studienbeihilfen.
- Für französische Grenzgänger: Beitritt in die TRANSMUT eine Zusatzkrankenkasse.

Les avantages d'être membre du LCGB:

Dans l'entreprise:

- Le LCGB négocie de meilleurs salaires.
- Le LCGB négocie de meilleures conditions de travail.
- Le LCGB négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie
- Le LCGB veille à ce que les mesures de sécurité soient respectées.
- Le LCGB lutte contre toute discrimination (âge, sexe, race, religion, convictions...)
- Le LCGB négocie des dispositions anti-harcèlement dans les conventions collectives de travail.
- Le LCGB et la Mobbing a.s.b.l. veillent à la prévention du stress sur le lieu du travail.

Les moyens du LCGB: Les actions syndicales, les conventions collectives de travail négociées, ses délégués du personnel dans les entreprises... et avant tout l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes ensemble avec le LCGB.

Qui d'autre – sinon le syndicat – impose à l'employeur la négociation d'une convention collective de travail par laquelle les conditions de rémunération et les conditions de travail sont assurées et améliorées ?

Auprès des assurances sociales :

- Le LCGB s'engage en faveur de pensions sûres et justes.
- Le LCGB milite pour de bonnes prestations en cas de maladie.
- Le LCGB impose de bonnes prestations en cas de dépendance.

Le LCGB a les moyens d'imposer sa politique à travers ses délégués dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social:

Le LCGB participe au processus législatif par

- ses représentants dans la Chambre professionnelle des salariés, où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi.
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Le LCGB a des représentants auprès des tribunaux de travail (assesseurs) et des instances de recours des assurances sociales.

Au niveau de l'économie et de l'emploi:

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

Fort de l'appui de ses 40.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi. La personne humaine est au centre des préoccupations du LCGB qui fonde son action sur les principes de la doctrine sociale chrétienne.

Services: de l'action syndicale à l'assistance sociale

Avantages d'une grande organisation

- La force et la solidarité d'une grande organisation de plus de 40.000 membres.
- Sauvegarde et défense de tes intérêts sur le lieu de travail.
- Organisation de séminaires de formation syndicale.
- Nos jeunes membres (4 à 12 ans) bénéficient des nombreuses activités de loisir offertes par le «Kléiblat-Club».
- Pour les collègues belges, affiliation gratuite à la CSC en Belgique sur demande, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres.

Information, consultation, aide

- Consultations et informations gratuites en plusieurs langues.
- Assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales, selon les statuts du LCGB.
- Secours de grève journalier sur base du double de la cotisation syndicale et selon les dispositions statutaires.
- Assistance lors de la recherche d'un nouvel emploi (Job Coaching).
- Consultations individuelles en cas d'harcèlement moral (Mobbing).
- Consultations pour la déclaration d'impôts.
- Publication mensuelle gratuite «Soziale Fortschritt» (“Progrès Social”).
- Journal «Contacto» pour les membres lusophones.

Prévoyance sociale

- Affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste.
- Indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre Caisse de décès VITA.
- Les membres du LCGB peuvent signer à travers VITA-Capital un contrat d'épargne-logement avec Schwäbisch Hall.
- Affiliation automatique et gratuite à une Assurance Accident Loisirs.
- Subsidés pour étudiants.
- Pour les frontaliers français: affiliation à la TRANSMUT, notre mutuelle commune avec la CFDT.

Schlussresolution des 58. Nationalkongresses des LCGB

(die französische Version ist maßgebend)

Die Delegierten des 58. LCGB-Nationalkongresses vom 20. und 21. November 2009 in Strassen,

- nachdem sie den Aktivitätsbericht, den Finanzbericht und den Bericht der Überwachungskommission betreffend die abgelaufene Mandatsperiode von fünf Jahren angenommen haben;
- nach einer eingehenden Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage unseres Landes und der Situation am Arbeitsmarkt im Besonderen sowie einer Analyse der gewerkschaftlichen Lage;
- nach Annahme der Anträge und spezifischen Resolutionen über die künftigen Aktivitäten der Gewerkschaft, den nationalen und europäischen Sozialdialog, die Aspekte der Sozialpolitik, die Gleichstellungspolitik und den Index;
- nach Ausarbeitung, breiter Diskussion innerhalb der LCGB-Strukturen und Annahme eines fünfjährigen Aktionsprogramms;
- stellen mit Zufriedenheit fest, dass der LCGB sich während der letzten Mandatsperiode weiterentwickelt hat und die Ziele in Bezug auf die Mitgliederentwicklung und die Umsetzung seiner Positionen als national repräsentative Gewerkschaft erreicht hat, dies sowohl innerhalb der Unternehmen als auch auf nationaler Ebene;
- sprechen dem Zentralvorstand und dem Exekutivvorstand ihr Vertrauen aus und danken ihnen für die geleistete Arbeit.

Die Delegierten des 58. Nationalkongresses bestätigen und bekräftigen die Wichtigkeit der vorangegangenen Resolutionen und Anträge und unterstreichen ihre Dringlichkeit indem sie der Leitung des LCGB ein Mandat erteilen um alles zu unternehmen damit eine soziale Lösung der aktuellen Krise gefunden wird.

Hintergrund: eine Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008

Die Finanzkrise des Jahres 2008, die auf die Realwirtschaft übergriff, wird erst dann beendet sein, wenn ihre Auswirkungen auf den Beschäftigungsmarkt überwunden sind. Auch wenn einzelne Wirtschaftsbranchen oder die Börse besseren Zeiten entgegensteuern, bedeutet dies noch lange nicht, dass die Krise bereits vorbei sei.

Die Folgen der Krise auf die Beschäftigungslage sind verheerend. Kurzarbeiter, zusätzliche Arbeits-

lose, entlassene Grenzgänger, Leiharbeiter, Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, sowie weibliche und ältere Arbeitnehmer tragen die Konsequenzen dieser Entwicklung voll und ganz. Die Zahl der Kurzarbeiter steigt über alle Massen. Der LCGB ruft alle zur Solidarität auf, auch jene, die in unserer Gesellschaft die direkten Auswirkungen dieser Krise noch nicht verspüren. Es geht hierbei um den Erhalt der sozialen Kohäsion, einer Schlüsselfunktion unserer Gesellschaft.

Auch die öffentlichen Haushalte sind nachhaltig von dieser Krise betroffen. Hinzu kommt die Gefahr einer Destrukturierung unserer Wirtschaft und insbesondere unserer Industrie: der Finanzplatz geriet ins Wanken, viele Industrieunternehmen, die Zulieferbetriebe für die Automobilindustrie sind sowie die Logistikunternehmen sind direkt von der Krise betroffen worden. Die hohe Zahl der Anträge für Kurzarbeit zeugt hiervon. Die kleinen und mittleren Unternehmen erleiden das generell schlechte Geschäftsklima und riskieren ihrerseits auch in die Krise abzurutschen.

Das Engagement des LCGB angesichts der Krise

Angesichts der Krise und der großen Umwälzungen, die daraus in den Unternehmen und der Gesellschaft erfolgen, ist der LCGB verpflichtet zu handeln. Ziel ist es, die existenzielle Grundlage der Arbeitnehmer zu gewährleisten, den Beschäftigungserhalt („maintien dans l'emploi“) zu garantieren, kurzum den Arbeitnehmern alle nötigen und nützlichen Mittel zu geben damit sie weiterhin über eine Beschäftigung verfügen, die es ihnen erlaubt ein würdiges Leben zu führen und, über diesen Anspruch hinaus, die Möglichkeit haben sich in einem Umfeld ständiger Wechsel voll und ganz zu behaupten.

Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden ist es unerlässlich, dass der LCGB eine Politik definiert, die den neuen Begebenheiten Rechnung trägt. Hierfür hat der LCGB ein Aktionsprogramm erarbeitet, welches sich den künftigen Herausforderungen annimmt.

Für eine Gewerkschaftsorganisation ist die Kollektivvertragspolitik heute das wichtigste Instrument um allen Arbeitnehmern reelle Perspektiven zu eröffnen.



Demzufolge setzt sich der LCGB künftig ein:

- für den strikten Respekt der Tarifautonomie der Sozialpartner;
- für eine wirkliche Erneuerung der Kollektivvertragspolitik indem für die Gesamtheit der Arbeitnehmer Kollektivverträge verhandelt werden, die den realen Begebenheiten in den Unternehmen und Wirtschaftsbranchen entsprechen;
- für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der individuellen Löhne mittels linearer Lohnerhöhungen;
- für den Respekt der Vorzüge der respektiven Kollektivverträge, die im Zuge des Einheitsstatuts in einen einzigen Kollektivvertrag münden. Hier muss auch das Prinzip der Wahl der besten Praktiken vorherrschen;
- für eine punktuelle Anpassung des Arbeitsrechts in der Folge des Einheitsstatuts, mit dem Ziel eine wirkliche Absicherung der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsverhältnis zu gewährleisten;
- für verbesserte Maßnahmen des Beschäftigungserhalts („maintien dans l’emploi“) und die Absicherungen der Existenzen bei konjunkturellen oder strukturellen Schwierigkeiten oder im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers;
- für die generelle Einführung eines Vorruhestandmodells, welches es Arbeitnehmern ermöglicht sich zu den gleichen Bedingungen aus dem aktiven Arbeitsleben zurückzuziehen wie bei der derzeitigen „prétraite ajustement“;
- für spezifische Maßnahmen um die Lage älterer Arbeitnehmer sowie von schwer vermittelbaren Stellensuchenden zu verbessern;
- gegen jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen;
- für Verbesserungen des Arbeitsklimas.

Die Globalisierung, die Informationsgesellschaft, der wissenschaftliche Fortschritt sind Phänomene, denen wir alltäglich begegnen. Künftig wird die Stellung eines Jeden in der Gesellschaft davon abhängig sein, inwieweit er sich zeitlebens immer neues Wissen aneignen konnte. Es wird also eine vorrangige Aufgabe sein, die Arbeitnehmer an lebenslanges Lernen heranzuführen.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungstätigkeit wird der LCGB sein Bildungsprogramm dahingehend weiterentwickeln, dass die bereitstehenden Mittel bestens den Bedürfnissen der Militanten und Mitglieder, aber auch den Erfordernissen der Gewerkschaft angepasst sind. Die Identifizierung, die Solidarität und der Zusammenhalt mit und im LCGB werden hiermit weiter gestärkt.

Bezüglich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wird die Politik des LCGB weiterhin ausgerichtet sein auf:

- die korrekte Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Sicherheit, Gesundheit und die Ergonomie am Arbeitsplatz;
- die Förderung aller begleitenden Maßnahmen, die die diesbezügliche Gesetzgebung vervollständigen, verbessern und unterstützen;
- die Intensivierung des Sozialdialogs in diesen Bereichen.

Angesichts der Beschäftigungslage müssen alle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation getroffen werden; hierbei gilt es die Arbeitszeiten dahingehend zu gestalten, dass eine gerechtere Verteilung der Arbeit unter den potenziellen Arbeitnehmern gewährleistet wird.

Die heutige Finanz- und Wirtschaftskrise, deren Auswirkungen auf die Unternehmen und die Beschäftigung, aber auch auf die öffentlichen Finanzen, sich bemerkbar machen, stellt uns vor gewaltige Herausforderungen.

Alle internationalen Instanzen diskutieren über die Krise und ihre Ursachen. Wir sehen aber bisher noch nicht einmal den Ansatz einer Neuregelung betreffend die internationale Finanzspekulation, das Gebaren der Hedge Funds oder der Private Equity Funds. Auch das Finanzgebaren von großen multinationalen Firmen wurde bisher nicht neu reglementiert.

Wir fordern daher von der EU-Kommission und dem G-20, dass Instrumente geschaffen werden, die nicht vorrangig die Interessen der Aktionäre wahren, sondern die die Arbeitnehmer endlich in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Finanzaktivitäten rücken.

Der Index

Das System der automatischen Anpassung der Löhne und Pensionen an die Preisentwicklung (Index) ist ein Garant gegen den Kaufkraftverlust der Bürger und ein wesentliches Element des sozialen Friedens in unserem Land.

Deswegen:

- verlangt der LCGB, dass das Tripartite-Abkommen von 2006 respektiert wird und es zum 31.12.2009 ausläuft;
- verlangt der LCGB unmissverständlich, dass der Indexmechanismus zum 1.1.2010 wieder eingeführt wird;
- müssen die Indexanpassungen an den Erfallsdaten („cote d’application“) in Kraft treten;
- wird der LCGB keine Veränderungen zulassen, die den Kaufkraftverlust nicht voll ausgleichen;
- wird demzufolge der LCGB für diesbezügliche Verhandlungen nicht zur Verfügung stehen.

Soziale Sicherheit

Die nationale Solidarität, die Solidarität zwischen den Generationen, die Gerechtigkeit, der Zugang für alle zu den Leistungen sowie die Qualität der Leistungen, also die Grundprinzipien unseres Sozialversicherungswesens müssen auch weiterhin erhalten bleiben. Der Fortbestand unseres Sozialversicherungswesens muss gewährleistet werden indem gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen sowie den daraus entstehenden neuen Bedürfnissen Rechnung getragen wird.

Der LCGB fordert:

- alternative und zusätzliche Finanzierungsquellen;
- eine Neudefinierung der Invalidität;
- eine Reform der beruflichen Wiedereingliederung („reclassement“);
- ein Statut für Arbeitnehmer im „Reclassement“;
- eine Reform der Aufgaben des „Contrôle médical de la sécurité sociale“, der Arbeitsmedizin sowie der Ärzte der Adem;
- eine Reform der Auszahlungsweise des Krankengeldes;
- die Aufhebung des Gesetzes vom 21. Dezember 2004 betreffend den Verlust der Krankenversicherung nach 52 Wochen Krankheit und/oder Unfall;
- effiziente Qualitätskontrollen im Gesundheits- und Pflegewesen;
- eine Reform der Unfallversicherung entsprechend der Position der Arbeitnehmergruppe des Wirtschafts- und Sozialrates.

Betreffend das Rentenwesen:

- fordert der LCGB, dass die gesetzliche Rentenversicherung die tragende und ausreichende Säule bleiben muss um ein würdiges Leben im Alter zu gewährleisten;
- fordert der LCGB alternative und zusätzliche Finanzierungsquellen;
- weist der LCGB ein Anheben des legalen Renteneintrittsalters zurück;
- fordert der LCGB die Wahrung der Rechte und Ansprüche der aktuellen Rentner sowie der aktuellen Arbeitnehmer;
- fordert der LCGB den Erhalt und die Weiterentwicklung der Vorruhestandsregelungen;
- fordert der LCGB die flexible Altersrente.

Demokratisierung der Wirtschaft mittels einer modernen Mitbestimmung der Beschäftigten

Seit 1974 ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb ein wesentliches Element des sozialen Friedens in Luxemburg. Die Veränderungen der Arbeitswelt innerhalb der letzten 35 Jahre, die Veränderungen in der Wirtschaft und die Einführung des Einheitsstatuts erfordern eine Modernisierung der Gesetzgebung über die Mitbestimmung. Das Regierungsprogramm sieht eine Reform der Mitbestimmungsgesetze vor, die letztlich zu einer wirklichen Demokratisierung der Arbeitswelt in modernen Unternehmen führen muss.

Deswegen fordert der LCGB:

- für die Personalvertreter einen absoluten Schutz gegen Kündigungen;
- eine Absicherung der Löhne und Karrieren aller Personalvertreter sowie eine Definition ihrer Beziehungen zu den national repräsentativen Gewerkschaften;
- um zu gewährleisten, dass die Personalvertreter ihr Mandat unabhängig ausüben können, eine substanzielle Verbesserung der Mittel durch eine Erhöhung des „crédit d’heures“ und einer vollständigen Freistellung ab 250 Beschäftigten;
- eine bessere Unterstützung mittels interner und externer Expertisen sowie eine verbesserte Weiterbildung für Personalvertreter;
- eine wirkliche Transparenz in Sachen Information und Konsultation sowie bei der entscheidungsfähigen Mitbestimmung der Arbeitnehmer;
- einen Zugang der Arbeitnehmervertreter zu den Verwaltungsräten, unabhängig von der jeweiligen juristischen Form der Unternehmen;
- ein Mitbestimmungsrecht betreffend die Chancengleichheit der Arbeitnehmer.

Politik der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und Repräsentativität der Frauen in den Strukturen des LCGB

Wenn der LCGB die Frage nach der Gleichbehandlung der Geschlechter im Rahmen der Kollektivvertragspolitik in Angriff nimmt, so verlangt er auch, dass die Politik sich konkret gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und für die Eliminierung von Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt einsetzt.

Wenn das Aktionsprogramm, das anlässlich des 55. LCGB-Nationalkongresses im Jahr 1996 angenommen wurde und seine Früchte getragen hat, so muss man doch feststellen, dass im Laufe der letzten fünf Jahre die Repräsentativität von Frauen an Elan verloren hat. Deshalb muss dieses Programm neu aufgelegt und alles unternommen werden, um die Repräsentativität von Frauen auf Gewerkschaftsebene zu verstärken.

Die Grenzgänger

Luxemburg zählt aktuell ca. 150.000 Grenzgänger (ca. 4,2% der Beschäftigten). Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird der LCGB verstärkt Grenzgänger in seine gewerkschaftliche Aktion einbinden.

In dieser Hinsicht wird der LCGB stärker mit den Gewerkschaften der Großregion und den existierenden gewerkschaftlichen Strukturen zusammenarbeiten. Hierzu gehören der „IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“, die „Gewerkschaftliche InterRegionale im Dreiländereck“ und die „Gewerkschaftliche Plattform der Großregion“. Auch wird der LCGB seine bilateralen Beziehungen mit den Gewerkschaften in Belgien, Frankreich und Deutschland vorantreiben.

Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung

Der Grundgedanke der nachhaltigen Entwicklung besteht darin, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu erhalten und den Bedürfnissen der aktuellen Generation gerecht zu werden ohne die Chancen zukünftiger Generationen zu gefährden. Dies anhand von ausgeglichenen Maßnahmen zwischen den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Sozialem. Die Herausforderungen, welche nachhaltige Entwicklung und demographische Entwicklung an uns stellen, erfordern substantielle Investitionen und Weiterentwicklungen der Infrastrukturen, die den realen Bedürfnissen nicht gerecht werden.

Um die CO₂-Emissionen zu verringern und ein zukünftiges Wachstum Luxemburgs zu sichern, unterstützt und ermutigt der LCGB jede Maßnahme, die folgende Entwicklungen vorantreibt:

- die Diversifikation unserer Wirtschaft über eine stärkere Ansiedlung neuer, umweltverträglicher Gewerbe und Industrien, die Güter bzw. Dienstleistungen mit hohem Mehrwert schaffen;
- die Analyse der realen Bedürfnisse bzgl. des öffentlichen Transports, des Wohnungsbaus und aller anderen Infrastrukturen, welche unabdingbar für die Entwicklung der Gesellschaft und die Umsetzung der betreffenden sektoriellen Pläne sind;
- die Förderung erneuerbarer Energien;
- die Versorgungssicherheit mit Trinkwasser, elektrischer Energie und Naturgas zu sozial annehmbaren Preisen für alle Konsumenten.

Wie bereiten wir das Großherzogtum der Zukunft vor?

Die Bedeutung der Forschung wird regelmäßig in den Vordergrund gerückt und große Summen werden in diese Bereiche investiert. Allerdings bleibt abzuwarten, ob unsere Wirtschaft die entsprechenden Früchte ernten wird. Wenn man davon ausgeht, dass die Arbeitnehmer sich in Luxemburg zukünftig



tig einer Beschäftigung zuwenden müssen, welche höhere Qualifikationen voraussetzt, so muss man Mittel und Wege finden, die Unternehmen zu ermutigen diese Art von Arbeitsplätzen in unserem Land zu schaffen, die Jugendlichen im Rahmen ihrer schulischen Laufbahn entsprechend zu orientieren und die Arbeitnehmer einzuladen, sich entsprechend fortzubilden.

Initiativen wie „Luxemburg, Einkaufszentrum der Großregion“ oder „Luxemburg als internationale Logistikdrehscheibe“ sind Konzepte, welche in den Vordergrund gerückt werden. Die Spitzentechnologie-, Biotechnologiesektoren und die Weiterentwicklung bestehender, wichtiger Bereiche im Rahmen von Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen müssen anvisiert werden. Wichtig ist, dass diese Ideen nicht beim Konzept enden, sondern dass sie über eine strukturierte Vorgehensweise zu Erfolgen werden.

Der LCGB muss die Bedeutung einer Weiterentwicklung der Wirtschaft aufzeigen, welche die Industrie nicht verschmäht. Die Beschäftigung in diesem Bereich und die wirtschaftlichen Verknüpfungen mit anderen Sektoren sind für unser Land überlebenswichtig.

Die Politik muss den Rahmen setzen, der eine Entwicklung der Gesellschaft zulässt. Der LCGB will sich anhand der vorliegenden Resolutionen, welche die Grundlagen seiner zukünftigen gewerkschaftlichen Aktion bilden, engagieren. Nach der Überzeugung des LCGB, das entscheidende Element der christlichen Soziallehre, muss bei jedem Schritt die Interessen und das Wohl des Menschen über den Interessen des Kapitals stehen. Die Humanisierung der Arbeit, die Demokratisierung der Arbeitswelt und insbesondere der Mensch müssen im Mittelpunkt einer jeden Entscheidung und Aktion stehen.

Die Delegierten des 58. Nationalkongresses des LCGB rufen alle Arbeitnehmer, Lehrlinge, Schüler und Studenten auf, sich gewerkschaftlich im LCGB zu organisieren und diesen weiter im Interesse aller Arbeitnehmer unseres Landes zu stärken.

Der LCGB erklärt, alles Mögliche zu unternehmen, damit die vom 58. Nationalkongress getroffenen Beschlüsse und die gestellten Forderungen umgesetzt werden.

Verabschiedet vom 58. Nationalkongress des LCGB, am 20. und 21. November 2009 in Strassen

Der SF stellt Ihnen den neuen LCGB-Generalsekretär Patrick Dury vor:

Patrick Dury ist 44 Jahre alt, wohnhaft in Differdingen, verheiratet und Vater von zwei Kindern. Nach seiner Schulzeit in Esch/Alzette besuchte er die Universität des Saarlands sowie das IST in Luxemburg. Patrick ist ausgebildeter „ingénieur technicien“ und arbeitete bei Luxguard und ARBED-Schifflingen bevor er 1998 Gewerkschaftssekretär beim LCGB wurde. Hier war er unter anderem zuständig für die Bereiche Banken und Versicherungen, Luftfahrt sowie weiterhin für die Eisen- und Stahlindustrie.

Patrick, wie willst Du den LCGB weiter nach vorne bringen?

Wir müssen die Teamarbeit ausbauen. Der LCGB hat gute und kompetente Mitarbeiter. Diese müssen da eingesetzt werden, wo ihre Stärken am besten zur Geltung kommen.

Dann muss die Arbeit für unsere Mitglieder im Mittelpunkt stehen! Dies gilt insbesondere auf der betrieblichen Ebene, welche neben den Lokalsektionen heute der Dreh- und Angelpunkt unserer Arbeit ist.

Wo liegen die gewerkschaftspolitischen Schwerpunkte in den nächsten Monaten?

„Sozial aus der Krise“: so lautet das Leitmotiv für die nächsten Jahre. Wir sind noch mitten in der Krise also müssen wir vor allem die Beschäftigung, die Existenzen der Menschen so gut absichern wie möglich.

Herausforderungen ergeben sich u.a. aus der aktuellen Situation der Staatsfinanzen. Die Politik wird mit Forderungen an uns heran treten und wir müssen darauf achten, dass alles was passiert, sozial verträglich von statten geht.

Des Weiteren hat der 58. Nationalkongress eine ganze Reihe von Beschlüssen gefasst, ich möchte hier insbesondere unser Aktionsprogramm oder den Leitantrag in Punkto Index herausstreichen, welche umgesetzt werden müssen.

Welche speziellen Herausforderungen stellt die Krise an die Gewerkschaften?

Leider sind wir aktuell gezwungen, der Entwicklung hinterher zu laufen. Wir werden nicht früh genug in die Prozesse eingebun-



den. Die Krise entwickelt sich so schnell, dass wir permanent und überall „Feuerwehr“ spielen müssen. Im Grunde können wir lediglich versuchen, die Auswirkungen der Krise so weit wie möglich abzufedern.

Hierzu brauchen wir eine entsprechende Reform der Delegationsgesetze. Wir müssen zusehen, die Lehren, die wir aus der Krise ziehen, umzusetzen um unsere Leute so gut wie möglich in den Betrieben zu vertreten. Das neue Gesetz soll den Sozialdialog in den Betrieben fördern um rechtzeitig gewappnet zu sein.

Viele Menschen in Luxemburg sind noch nicht gewerkschaftlich organisiert. Warum ist der LCGB die richtige Gewerkschaft für sie?

Der LCGB ist die Gewerkschaft, die immer die Interessen der Arbeitnehmer und vor allem auch den Menschen in den Mittelpunkt ihrer Arbeit gestellt hat.

Dies galt ebenso in den 90er Jahren, wo gewerkschaftspolitisch die „Humanisierung der Arbeitswelt“ unser Schwerpunktthema war, wie es aktuell mit der „Demokratisierung der Unternehmen“ gilt.

Der Arbeitnehmer, der Mensch gehört in den Mittelpunkt. Die aktuelle Krise ist eine Konsequenz der absoluten Priorität, die der Rendite des Kapitals gegenüber dem Gewinn aus der Produktion und dem Verkauf von Gütern und Leistungen gegeben wurde. Unsere Wirtschaftsordnung wird weltweit bis in ihre tiefsten Grundfesten erschüttert. Es gilt nun auf allen Ebenen dafür zu sorgen, dass die Marktwirtschaft wieder sozialer wird. Dafür steht der LCGB.

Wie siehst Du den LCGB in 5 Jahren?

Der LCGB feiert 2011 seine 90 Jahre. Der LCGB hat Luxemburg immer begleitet und hat zu jeder Zeit das gefordert, was die Menschen wirklich gebraucht haben und er hat dabei nie seine Identität aufgegeben.

Der LCGB soll in 5 Jahren stärker dastehen, er soll mit Erfolg aus den nächsten Sozialwahlen hervorgehen und er soll in 5 Jahren das Aktionsprogramm, welches wir auf unserem Nationalkongress angenommen haben, weitestgehend umgesetzt haben. Und ich zweifle keinen Moment daran, dass wir das auch schaffen!

Le SF vous présente Patrick Dury, le nouveau secrétaire général du LCGB:

Agé de 44 ans et domicilié à Differdange, Patrick Dury est marié et père de deux enfants. Après sa scolarité à Esch-sur-Alzette il a suivi ses études à l'université de la Sarre ainsi qu'au Luxembourg. Patrick est «ingénieur technicien» de formation et il a travaillé pour les sociétés Luxguard et ARBED-Schiffange avant qu'il devienne secrétaire syndical au LCGB en 1998. Ici, il a été responsable entre autres des secteurs des banques et des assurances ainsi que de l'aviation et il reste responsable de la sidérurgie.

Patrick, comment est-ce que tu veux améliorer davantage le travail du LCGB?

Nous devons améliorer le travail d'équipe. Le LCGB a des collaborateurs compétents. Ceux-ci doivent être employés là où leurs forces servent le mieux aux intérêts du syndicat.

Ensuite, les intérêts de nos membres doivent toujours orienter notre travail! Ceci est valable en particulier au niveau de l'entreprise, aujourd'hui à côté des sections locales le niveau décisif de notre travail.

Quels seront les principaux thèmes syndicaux au cours des prochains mois?

«Une issue sociale de la crise», tel est le mot d'ordre pour les années à venir! Nous nous retrouvons toujours au milieu de la crise donc nous devons surtout nous occuper de la meilleure protection possible des existences des salariés.

Des défis résultent entre autres de la situation actuelle des finances publiques. La politique va nous solliciter de revendications et nous devons faire attention à ce que toutes les réformes se dérouleront de façon sociale.

De plus, le 58^e congrès national a pris une série de décisions qui devront être mises en application, dont en particulier notre programme d'action ou la motion d'initiative sur l'indexation automatique.

Quels défis spéciaux est-ce que la crise pose aux syndicats?

Malheureusement, nous sommes actuellement contraints de réagir plutôt que d'agir. Les syndicats ne sont pas intégrés dans les



processus assez tôt. La crise se développe si vite que nous devons jouer permanent et partout « au pompier ». Tout ce que nous pouvons faire est de nous occuper le plus possible des conséquences de cette crise pour les salariés.

Et nous avons besoin d'une réforme des lois des délégations et de la cogestion. Nous devons tirer les leçons de la crise et les mettre en application. La nouvelle loi doit encourager le dialogue social dans les entreprises.

Beaucoup de gens au Luxembourg ne sont pas encore syndiqués. Pourquoi est-ce que le LCGB est le meilleur syndicat pour eux?

Le LCGB est le syndicat qui a toujours posé les intérêts des salariés et surtout aussi l'homme dans le centre de son travail. Ceci a été valable dans les années 90 où « l'humanisation du monde du travail » a été notre sujet phare et il est valable aujourd'hui avec la «démocratisation des entreprises».

La crise actuelle est une conséquence de la priorité absolue qui a été donnée au profit du rendement financier du capital à l'égard de la production et de la vente de biens et de performances. Il s'agit maintenant de faire en sorte que l'économie de marché devienne de nouveau plus sociale à tous les niveaux. Et ça c'est la voie du LCGB!

Comment est-ce que tu vois le LCGB dans 5 ans?

En 2011, le LCGB fêtera ses 90 ans. Le LCGB a toujours accompagné le Luxembourg et a revendiqué à chaque moment ce que les salariés avaient besoin. Et le LCGB n'a jamais abandonné son identité.

Le LCGB doit se retrouver plus fort encore dans 5 ans, il doit sortir avec succès des prochaines élections sociales et en 5 ans il doit avoir mis en œuvre la plus grande partie du programme d'action que nous avons adopté sur notre congrès national. Et je ne doute pas un seul moment que nous allons réussir avec tout cela!

Unterredung mit Familien- und Integrationsministerin Marie-Josée JACOBS

Soziales im Vordergrund

Im Rahmen einer Unterredung mit Vertretern des LCGB, angeführt von Nationalpräsident Robert Weber, bekräftigte Familienministerin Marie-Josée Jacobs ihre Absicht, Sozialpolitik in Zukunft verstärkt auf die Vergabe von Sachleistungen aufzubauen. In dieser Optik fordert der LCGB, dass die Dienstleistungsschecks auf Rentenempfänger ausgedehnt werden.

Im Rahmen ihrer Integrationspolitik möchte die Regierung den Kontakt zu Grenzgängern intensivieren. Marie-Josée Jacobs bat um die Unterstützung der Gewerkschaften, einzige außerbetriebliche Anlaufstelle für „Luxemburg-Pendler“.

Die Erfahrung habe gezeigt, dass man die Grenzgänger fast ausschließlich anlässlich von Veranstaltungen, die in ihrem Herkunftsland organisiert werden, erreichen könne, so Robert Weber. Der LCGB bat in diesem Rahmen um eine weitere Unterredungen mit dem Ministerium, um verschiedene dringliche Fragestellungen, insbesondere bzgl. der Sozialrechte der Grenzgänger, klären zu können. Fragen, die sich aus der intensiven, täglichen Arbeit des LCGB in den Grenzregionen heraus ergeben haben.

Der LCGB erhob im Rahmen der Unterredung die Forderung, die Einstellung behinderter Arbeitnehmer, je nach Größe der Betriebe über ein Quotensystem



verpflichtend einzuführen. Bislang funktioniert diese Einstellung lediglich auf freiwilliger Basis, was jedoch nicht zu den gewünschten Erfolgen geführt hat.

Zustimmung signalisierte die Ministerin bzgl. des LCGB-Vorschlags, Menschen, die in den Ausbildungszentren von Beschäftigungsinitiativen betreut werden (im Regelfall die erste Anlauf- und Kontaktstelle innerhalb der Initiativen), zukünftig mit einem staatlichen Tagesgeld zu unterstützen. Solange diese Menschen noch keine direkte Beschäftigungsbeziehung mit den Initiativen haben, erhalten sie bislang keinerlei finanzielle Unterstützung, was zu katastrophalen Zuständen führt, so die Präsidenten von ProActif, Robert Weber und Forum pour l'Emploi, Ali Kaes. Das Ministerium bat den LCGB um eine Liste der betroffenen Personen.

Außerdem wies der LCGB auf eine Problemstellung hin, die sich

in den kommenden Jahren verstärkt stellen wird. So wird man immer mehr Menschen unter die Arme greifen müssen, die mit der Rückzahlung ihrer Immobiliendarlehen in Verzug geraten (insbesondere zurückzuführen auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes). Hier gilt es zügig Überlegungen zu führen, wie eine solche Unterstützung gestaltet werden kann.

Die Gewerkschaft kritisiert vor diesem Hintergrund den Umfang der notariellen Gebühren, die im Rahmen der Kreditabschlüsse erhoben werden.

Auch fordert der LCGB die Aufstockung des Mietzuschusses im Rahmen des RMG.

Weiterhin begrüßt die Gewerkschaft das aktuelle Gesetzesprojekt über die Privatinsolvenz und drängt in diesem Zusammenhang darauf, dass die Prozeduren zur zukünftigen Erteilung derselben nicht zu schwerfällig gestaltet werden.

Im Rahmen der Pflegepolitik wies die Familienministerin abschließend auf eine große Herausforderung der Zukunft hin: So habe das luxemburgische Pflegesystem Defizite in Bezug auf die Demenzerkrankheit. Umso mehr, da ein starkes Ansteigen der Zahl der betroffenen Menschen erwartet wird, gelte zu überlegen, wie man dieser Situation zukünftig besser gerecht werden kann.



Entretien avec Marie-Josée JACOBS, Ministre de la famille et de l'intégration

Mettre le social à l'avant-plan



Dans le cadre d'un entretien avec une délégation du LCGB, présidée par Robert Weber, président national, la ministre de la famille Marie-Josée Jacobs a confirmé son intention d'élaborer une politique sociale renforcée à l'avenir en matière d'attribution de prestations en nature. Dans cette optique, le LCGB demande que les chèques-services soient étendus aux pensionnés.

Dans le cadre de sa politique d'intégration, le gouvernement aimerait intensifier le contact avec les frontaliers. Marie-Josée Jacobs a demandé le soutien des syndicats, seules «instances d'accueil» en-dehors de l'entreprise pour les «navetteurs du Luxembourg».

Selon Robert Weber, l'expérience montre qu'on ne peut rencontrer les frontaliers quasiment qu'exclusivement à l'occasion de manifestations organisées dans leurs pays d'origine. Le LCGB a, dans ce cadre, sollicité la tenue d'autres entretiens avec le ministère pour clarifier plusieurs points urgents, en particulier concernant les droits sociaux des frontaliers. Des questions qui sont ressorties grâce au travail intense et quotidien mené par le LCGB dans les régions frontalières.

Le LCGB a formulé dans le cadre de cet entretien l'exigence d'introduire l'obligation d'embaucher des travailleurs handica-

pés selon un système de quotas basé sur la taille de l'entreprise. Jusqu'à présent, de tels engagements ne se produisent que sur base volontaire, ce qui n'a pas donné les résultats escomptés.

La ministre a signifié son approbation avec la proposition du LCGB de soutenir à l'avenir les personnes dans les centres de formation des initiatives d'emploi (en règle générale les premiers centres d'accueil et points de contact dans les initiatives) en leur octroyant une indemnité journalière publique. Tant que ces personnes n'obtiennent aucune relation d'emploi directe avec les initiatives, elles ne reçoivent actuellement aucun soutien financier, ce qui conduit à des situations catastrophiques, comme l'ont signalé les présidents de ProActif, Robert Weber, et du Forum pour l'Emploi, Aly Kaes. Le ministère a prié le LCGB d'établir une liste des personnes concernées.

En outre, le LCGB a attiré l'attention sur un problème qui se posera de plus en plus au cours des prochaines années, à savoir qu'on devra donner un coup de main à un nombre sans cesse croissant de personnes qui prennent du retard dans le remboursement de leur prêt hypothécaire (en particulier suite à la perte de leur emploi). Il convient de réfléchir rapidement comment organiser ce type de soutien.

Dans ces circonstances, le syndicat critique l'importance des frais de notaire prélevés dans le cadre des conclusions de crédits.

Le LCGB exige également l'augmentation des allocations-loyers dans le cadre du RMG.

En outre, le syndicat salue le projet de loi actuel portant sur la faillite personnelle et insiste dans ce contexte pour que les procédures de délivrance à venir ne se révèlent pas trop lourdes.

Dans le cadre de la politique des soins, la ministre de la famille a, pour conclure, insisté sur un des grands défis du futur: le système de soins de santé luxembourgeois présente ainsi un déficit dans le cadre des maladies de démence. D'autant plus qu'on s'attend à une forte croissance du nombre de personnes touchées, il conviendrait de réfléchir à la façon d'apprécier au mieux cette situation à l'avenir.



Entrevue avec le Ministre du Travail, Nicolas Schmit

Le LCGB revendique la prolongation de l'indemnité de chômage!



Dans le cadre d'une entrevue très constructive, une délégation du LCGB et le Ministre du Travail, Nicolas Schmit, ont été d'accord sur le fait que la crise sur le marché du travail est loin d'être résolue.

Devant cet arrière-plan, le LCGB exige depuis des semaines une prolongation de l'indemnité de chômage. Nicolas Schmit a promis de mettre la question à l'ordre du jour du conseil ministériel.

Le syndicat salue les mesures récemment prises à l'égard de la lutte contre le chômage des jeunes, mais il attire aussi l'attention sur la situation dramatique des salariés plus âgés perdant leur emploi. L'expérience a démontré que malheureusement beaucoup d'entrepreneurs, en particulier dans les PME, ne savent souvent pas quelles subventions étatiques demander lors d'une embauche d'un salarié plus âgé. Raison pour laquelle le syndicat exige une ac-

tion d'information et de sensibilisation d'envergure.

Au sujet de la réforme de l'Administration de l'emploi, le LCGB salue la détermination démontrée par le Ministre du Travail. Mais, le syndicat met clairement en garde contre une privatisation de l'Adem. Le LCGB est prêt à des concessions uniquement dans le cadre restreint de se donner plus de flexibilité afin d'embaucher des placeurs supplémentaires.

En ce qui concerne les débats autour d'une prolongation des heures d'ouverture dans le commerce, le samedi soir de 18.00 à 20.00 heures, le LCGB revendique de la part du Ministre du Travail ainsi que de la Ministre des Classes Moyennes, Françoise Hetto, que les conditions de travail des salariés soient également améliorées.

En effet, dans bon nombre de magasins, les limites de l'ouverture dominicale ne sont pas respectées du tout sans cepen-

dant disposer d'une dérogation ministérielle. De même les majorations pour le travail dominical ne sont souvent tout simplement pas payées.

Devant cet arrière-plan, le LCGB exige d'améliorer enfin le contrôle de la législation existante dans les différentes enseignes.

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM), chargée des contrôles, n'aurait pas assez de personnel, tel le Ministre Nicolas Schmit, qui a cependant promis d'engager celle-ci à renforcer les contrôles dans le secteur du commerce.

Particulièrement importante, en outre, est la protection des délégués du personnel. Au cours des derniers mois seulement, celle-ci a été remise en question dans quelques entreprises. Les délégations du personnel doivent sortir renforcées de la réforme actuelle de la loi sur les délégations, telle une autre revendication du LCGB.

Unterredung mit Arbeitsminister Nicolas Schmit

Verlängerung der Arbeitslosenunterstützung angeregt!

Im Rahmen sehr konstruktiver Gespräche waren sich Vertreter des LCGB und Arbeitsminister Nicolas Schmit einig, dass bzgl. der Arbeitslosigkeit die Talsohle noch lange nicht durchschritten sei.

lich vor einer Privatisierung der Verwaltung. Lediglich im Rahmen der Zielsetzung verbesserter Flexibilität bzgl. der Einstellung zusätzlicher Vermittler, ist der LCGB zu Zugeständnissen bereit.



Oft werden auch die Zuschläge für die Sonntagsarbeit einfach nicht bezahlt.

Der LCGB fordert vor diesem Hintergrund, endlich für eine effiziente Kontrolle der bestehenden Gesetzgebung zu sorgen.

Die Gewerbeinspektion sei personell unterbesetzt, so der Arbeitsminister, der jedoch zusagte, die ITM deutlich mit verstärkten Kontrollen im Handel zu instruieren.

Thematisiert, da besonders wichtig, wurde zudem der Schutz der Personaldelegierten. In den letzten Monaten ist es hier in verschiedenen Unternehmen wiederholt zu Zuwiderhandlungen gekommen. Die Personaldelegation muss gestärkt aus der aktuellen Reform der Mitbestimmungsgesetzgebung hervorgehen, so der Christliche Gewerkschaftsbund.

Der LCGB fordert vor diesem Hintergrund seit Wochen eine Verlängerung der Arbeitslosenunterstützung. Arbeitsminister Nicolas Schmit versprach, die Fragestellung im Regierungsrat zu thematisieren.

Die Gewerkschaft begrüßt die rezenten Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, macht jedoch auch auf die dramatische Situation insbesondere älterer Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, aufmerksam. Die Erfahrung hat gezeigt, dass leider allzu viele Unternehmer, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben allzu oft gar nicht wissen, welche staatlichen Unterstützungen sie bzgl. der Einstellung älterer Arbeitnehmer beantragen können. Die Gewerkschaft fordert deshalb eine breit angelegte Informationskampagne.

Im Rahmen der Debatten um eine Verlängerung der Geschäftsöffnungszeiten am Samstagabend von 18.00 auf 20.00 Uhr verlangt der LCGB von Arbeitsminister Nicolas Schmit wie auch von Mittelstandsministerin Françoise Hetto, dass auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handel verbessert werden.

In der Tat ist es aktuell so, dass etwa die Beschränkung der Sonntagsöffnung in vielen Geschäften überhaupt nicht respektiert wird, ohne jedoch über eine ministerielle Sonderregelung zu verfügen.

Bzgl. der Adem-Reform begrüßt der LCGB die Entschlossenheit, die Minister Nicolas Schmit im Rahmen der Unterredung erkennen ließ. Die Gewerkschaft warnt jedoch deut-





Marcel GOEREND
 Secrétaire général adjoint,
 Industrie
 email: mgoerend@lrgb.lu

Villeroy & Boch

Après d'âpres négociations: accord sur un plan social

Les négociations d'un plan social pour les salariés de Villeroy & Boch ont enfin abouti dans la nuit du 26 au 27 novembre 2009, et ceci après un dernier round de négociations qui a duré 14 heures. Cette circonstance ainsi que les différentes péripéties qui ont émaillé les négociations montrent la difficulté et les obstacles rencontrés pour arriver à un compromis.

A présent, il est convenu que les salariés de Villeroy & Boch obtiennent au-delà de l'indemnité légale une indemnité de départ de 100 Euros par mois d'appartenance à l'entreprise. Les salariés qui ont quitté volontairement Villeroy & Boch reçoivent la moitié de l'indemnité extra-légale prévue (50 Euros/mois d'ancienneté). Les personnes en pension d'invalidité ou en reclassement après le

20 mars 2009 recevront une prime de 15.000 Euros.

Une clause du plan social qui ne plaît pas au LCGB dit, que chaque salarié qui tombe malade entre le 1^{er} décembre 2009 et le 31 mars 2010 se verra déduire 100 Euros par journée de maladie avec un maximum de 4.000 Euros de son indemnité extra-légale pour les 4 mois. Sont exclus les longues maladies, maladies graves, hospitalisations et accidents.

Le LCGB estime que le consensus qui vient d'être trouvé représente une indemnisation minimale. Il déplore cependant la réticence de la direction et des propriétaires de l'entreprise qui s'est manifestée tout au long de ces négociations. De par leur attitude, ils ont manqué de respect envers tous les salariés dévoués depuis de nombreuses années et toujours prêts à accepter des sacrifices pour assurer la pérennité du site de production de Villeroy & Boch à Luxembourg.



Villeroy & Boch arrêtera sa production à Luxembourg mi-2010. 188 salariés seront licenciés.

Dupont/DTF

„PRERETRAITE“ wird verlängert

Das momentan gültige Abkommen bezüglich der „Prétraite-ajustement“ zwischen den beiden Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL und der Firmenleitung von DuPont und DTF läuft am 1. Januar 2010 aus.

Am 1. Dezember 2009 trafen sich die Vertreter von LCGB und OGBL mit der Direktion zu einer dritten Verhandlungsrunde zur Weiterführung der Vorruhestandsregelung. Hier konnte eine Einigung gefunden werden.

Die Mitarbeiter der Jahrgänge 1953 und 1954 von DTF werden in den Genuss einer „Prétraite-ajustement“ gelangen (für Dupont muss die Regelung noch vom Konjunkturrat am 21.12.09 bestätigt werden).

Bleibt zu erwähnen, dass beide Parteien eine konstruktive Diskussion betreffend der aktuellen krisenbedingten Lage bei DTF und Dupont führten, wobei die Direktion speziell auf die kritische Lage von DTF hinwies. Beide Parteien

verständigten sich darauf, Maßnahmen, welche prioritär eine Absicherung der Arbeitsplätze für beide Werke bedeuten, zu unterstützen.

Die Forderung der Betriebsleitung, die kollektivvertragliche, lineare Lohnerhöhung von 0,4% vom 1. Januar 2010 um ein Jahr zurückzustellen, wurde nicht zurückbehalten. Somit kommen alle Arbeitnehmer(innen) in den Genuss dieser Lohnerhöhung.

CARGOLUX

Staatsbeteiligung: richtige Entscheidung!

Der LCGB-SEA begrüßt die Entscheidung des luxemburgischen Staates, sich am Kapital des Luftfrachtunternehmens CARGOLUX zu beteiligen.

Diese Entscheidung ist in wirtschaftlicher Hinsicht die richtige Entscheidung!

Diese Entscheidung ist die richtige Entscheidung, da sie für Ruhe sorgen wird!

Vor allem aber ist diese Entscheidung die richtige Entscheidung, da sie die Motivation der Cargolux-Arbeitnehmer, welche hiermit ihr Engagement für die Airline gewürdigt sehen, stärken wird!

In den vergangenen Jahren war das Personal immer wieder zu Zugeständnissen bereit. So wurden die Gewinnbeteiligungen in den Jahren 2007 und 2008 nur

teilweise ausbezahlt. Auch zeigte das Personal den Willen, dem Unternehmen auf freiwilliger Basis (Bsp: freiwillige Teilzeitarbeit) in schwierigen Zeiten beizustehen.

Und auch im Rahmen der aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen für die nächsten beiden Jahre zeigt sich das Personal um die mehrheitliche Gewerkschaft LCGB-SEA wiederum bereit, den derzeitigen Kollektivvertrag zu verlängern, ohne jedwede Verbesserungen zu verlangen (Nullrunde). Dies alles vor dem Hintergrund eines Einstellungsstopps und natürlicher Abgänge welche das Personal seither mit zusätzlichen Überstunden stark belasten.

In Anbetracht dieser Entwicklung warnt der LCGB-SEA davor, die Lohn- und Arbeitsbedingungen nun insbesondere vor dem

Hintergrund der Staatsbeteiligung zu verschlechtern. Ein solches Unterfangen wäre dem engagierten CARGOLUX-Personal nicht zu vermitteln.

Folgerichtig verlangt der LCGB-SEA, dass der zur Diskussion stehende Kollektivvertrag bei nunmehr veränderten Rahmenbedingungen unverzüglich unterschrieben wird.

Die Staatsbeteiligung bietet die einmalige Chance, die innerbetriebliche Lage zu beruhigen.

Diese Chance sollte nicht durch weitere ungerechtfertigte Forderungen an das Personal verspielt werden!

Man darf letztendlich nicht vergessen, dass die aktuelle Situation nicht vom Personal zu verantworten ist...

**Aloyse KAPWEILER**

LCGB-SEA-Aviation
email: akapweiler@lcbg.lu



Foto: Gerry Huberty


Jean-Paul BAUDOT

Secrétaire régional «Est/Centre»,
secteur public,
fonctionnaires communaux,
transport
email: jpbaudot@lcgb.lu

SUDGAZ S.A.

Renouvellement de la convention collective

Pour les membres du personnel de SUDGAZ S.A. vient d'être signé, entre le LCGB et l'OGBL d'une part et la direction de SUDGAZ S.A. Esch/Alzette, d'autre part, un accord qui prévoit:

Congé annuel

1 jour de congé supplémentaire est accordé à tous les salariés à partir de 2009. Le nombre total est donc porté à 28 jours de congé par an.

Harmonisation et adaptation de la prime «masse d'habillement»

A partir de 2009, la prime «masse d'habillement» est portée à 250€ par an (indice 685,17), soit 36,4873€ par an (indice 100). Elle est identique pour tous les salariés. Dorénavant cette prime évoluera avec l'indice du coût de vie.

Barèmes

Les traitements de base seront augmentés de:

0,90% au 1^{er} janvier 2009

0,90% au 1^{er} janvier 2010

0,90% au 1^{er} janvier 2011

Les mêmes taux seront appliqués à la prime de permanence.

Accord additionnel

Il a été décidé entre partenaires sociaux qu'un texte revu et corrigé de la convention collective de base sera élaboré tout en tenant compte des nouvelles législations en la matière.

La durée du nouveau contrat a été fixée à 3 ans à savoir du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011.


Jean-Paul FISCHER

Industrie, garages
email: jpfischer@lcgb.lu

FAURECIA Luxembourg S.A.

Négociation de la convention collective

A plusieurs reprises la direction de l'entreprise a annoncé qu'il serait important de faire un effort financier du côté des salariés afin de pouvoir garantir au site luxembourgeois l'obtention de nouveaux marchés et ainsi assurer la survie du site.

A plusieurs reprises, la délégation LCGB et OGBL a manifesté son intention de trouver une solution autour de la table de négociation en faisant éventuellement des concessions en contre partie d'une garantie d'emploi pour tous les salariés et la possibilité de récupérer au fur et à mesure les efforts fournis. **Faire un effort OUI mais à condition que tous les salariés, cadres et direction fassent le même effort!**

Telles étaient les conditions sous lesquelles les négociations se sont montrées très difficiles. Le 2 décembre 2009 les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective valable du 01.07.2009 au 31.12.2011. Cet avenant a été fait pour garantir l'emploi sur le site Eselborn.

Salaires

Il n'y a pas d'augmentation générale applicable pour la durée de la convention sauf l'adaptation de la rémunération à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions légales afférentes.

Mesures applicables dans le cas de l'attribution d'un nouveau projet

La mise en application de ces mesures se fera l'année au cours de laquelle le démarrage en série d'un nouveau projet sera effectif et s'appliquera jusqu'à la fin du programme.

Jours de congés – Suspension de trois (3) jours de congés pour tous les salariés.

Pécule de vacances – Suspension du versement du pécule de vacances pour les «ex ouvriers», à partir du semestre incluant le démarrage du projet.

Allocation dite de treizième mois – Suspension de l'allocation dite de treizième mois pour les «ex employés», à partir du semestre incluant le démarrage du projet.

Intéressement – Modification des conditions de distribution de l'enveloppe affectée à l'intéressement.

En contrepartie de la mise en place de ces mesures, la société s'engage à ne pas recourir à des mesures de licenciement pour des raisons économiques, sans avoir au préalable épuisé toutes les solutions interne ou externe possibles (plan de maintien dans l'emploi).

La suppression partielle de ces mesures sera étudiée l'année suivant le démarrage du nouveau projet et se fera sur la base des critères économiques suivants:

- Operating Margin > 4% du Chiffre d'affaires
- Taux MOD (main d'œuvre direct) < 15% du Chiffre d'affaires
- Taux MOD (main d'œuvre direct) & MOI (main d'œuvre indirecte) < 22% du Chiffre d'affaire

L'atteinte de au moins deux de ces objectifs déclenchera l'ouverture de négociations avec les syndicats contractants, avec comme objet d'étudier la suppression partielle ou complète des mesures appliquées.



Sicherheit für alle!

Die zahlreichen Aufgaben der Straßenwärter der Ponts & Chaussées sind mit einer Vielzahl von Unfall- und Gesundheitsgefahren verbunden. Straßenwärter erledigen einen Großteil ihrer Aufgaben in unmittelbarer Nähe des fließenden Verkehrs. Dies birgt ein besonderes Risiko in sich und ist mit einer Vielzahl von Unfall- und Gesundheitsgefahren verbunden. Immer mehr Straßenwärter werden durch das Verschulden anderer Verkehrsteilnehmer verletzt.

Die Ursachen sind vielfältig und wir erleben sie täglich im Straßenverkehr. Geschwindigkeitsbeschränkungen vor Baustellen werden ignoriert, Überholverbote nicht beachtet, Sicherheitsabstände nicht eingehalten und Absperrungen an Arbeitsstellen missachtet. Ablenkungen durch verbotenes Telefonieren sowie Alkohol am Steuer sind an der Tagesordnung.

Die Arbeitsstellen der Straßenwärter müssen mit großem Personal- und Materialaufwand gesichert werden. Dies sowohl zum Schutz der Verkehrsteilnehmer als auch zum Schutz derjeni-



gen, die auf der Straße für uns alle arbeiten.

Dafür brauchen wir festgelegte hohe Sicherheitsstandards für jede Arbeitsstelle im Außendienst der Ponts & Chaussées.

Doch eine noch so aufwändige und vorschriftsmäßige Sicherung durch Beschilderungen, Blinkleuchten, Absperrungen und auffällig gekennzeichnete Sicherungsfahrzeuge reicht nicht aus, wenn

die Sicherheitsvorkehrungen nicht auch verinnerlicht werden!

Um dies gewährleisten zu können, müssen neben dem nötigen Material auch einheitliche Sicherheitsstandards geschaffen werden, die jedem betroffenen Mitarbeiter auf jeder Hierarchie-Ebene bekannt sein müssen. Dies wird erreicht durch eine beständige Weiterbildung im Sicherheitsbereich sowie durch ein entsprechendes Sicherheitshandbuch für jeden Mitarbeiter.

Ein gesondertes Regelwerk, das die Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen festlegt, soll geschaffen werden, um somit detailliert die erforderlichen Maßnahmen vorgeben zu können.

Unser Appell:

- Sicherheit geht jeden etwas an, ob Chef oder Arbeiter!
- Permanente Weiterbildungskurse im Sicherheitswesen!
- Handbuch für Sicherheit im Straßenverkehr für Jeden, ob Arbeiter oder Chef!
- In ausreichendem Maß vorhandenes und den neusten Kenntnissen entsprechendes Sicherheitsmaterial!



Marcel KRAUS

Präsident Fachverband
öffentlicher Sektor
Betriebssektion „Brücken an
Stroosendängsch“ LCGB
email: mkraus@lrgb.lu




Joé SPIER

*Secrétaire général adjoint,
Retraités et pensionnés,
Frontaliers allemands
email: jspier@lrgb.lu*

Deutsche Grenzgängerkommission (DGK)

Christoph Dreher neuer Vorsitzender

Am 6. November 2009 fand in Remich eine Vorstandssitzung der deutschen Grenzgängerkommission des LRGB (DGK) statt.

Die Vorstandsmitglieder wählten den Kollegen Christoph Dreher zum neuen Vorsitzenden. Er übernimmt dieses Mandat vom Kollegen Manfred Ludwig, der im Frühjahr zum Ehrenvorsitzenden der DGK gewählt wurde und der als Gründungsmitglied der Kommission viele Jahre vorstand.

Weitere Mandatsbesetzungen wurden vollzogen: Dominik Holzappel wurde zum Sekretär gewählt und Martin Bürtin zum Kassenswart. Mit diesen beiden Kollegen sind sowohl die Sektion Rheinland-Pfalz als auch die Sektion Saarland in der Vorstandsspitze der DGK vertreten.

Neben der Weiterführung der Arbeitsgruppen war das Hauptthema der DGK-Sitzung die Vorbereitung des LRGB-Nationalkongresses. Kollege Patrick Dury stellte

das Projekt eines Aktionsplanes vor, an dessen Ausarbeitung die Strukturen des LRGB beteiligt wurden und der die Marschrichtung der Gewerkschaft für die nächsten Jahre vorgibt. Insbesondere sieht dieser Plan ein Kapitel über die Grenzgänger vor, welches das Hauptaugenmerk auf die Gleichbehandlung von Grenzgängern mit in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern legt.

Ein weiteres Thema waren die Modalitäten für Familienzuschüsse. In diesem Rahmen bestand Christoph Dreher darauf, schnellstens eine Unterredung mit den Verantwortlichen der luxemburgischen Kindergeldkasse anzufragen. Inzwischen wurde die zuständige Ministerin Marie-Josée Jacobs mit diesem Anliegen befasst.

Mandatsbesetzung der LRGB-Sektion Saarland

Am 3. November 2009 fand in Mettlach eine Vorstandssitzung der LRGB-Sektion Saarland statt. Die Vorstandsmandate wurden wie folgt gewählt:

Dirk WAGNER,
Präsident (1. Vorsitzender)

Knut SCHNEIDER, *Sekretär*

Thomas JUNK, *Kassenswart*

Martin BÜRTIN, *Schriftführer*

Jutta WERWIE, *Kassenprüferin*

Der Ehrenvorsitzende der deutschen Grenzgängerkommission, Manfred LUDWIG, gratulierte den neu gewählten Mandatsträgern. Er gab seiner Überzeugung Ausdruck, dass die Geschicke der Sektion damit in guten Händen seien und wünschte den Verantwortlichen viel Erfolg bei ihrer weiteren Tätigkeit.

Neben einer Diskussion über den bevorstehenden LRGB-Nationalkongress wurden in Bezug auf die künftigen Aktivitäten der Sektion Saarland gleich mehrere Wünsche angesprochen. So solle der LRGB versuchen, seinen deutschen Mitgliedern luxemburgische Sprachkurse anzubieten. Insgesamt solle der LRGB verstärkt Informationsmaterial in deutscher Sprache erstellen.

Des Weiteren wurde ein besonderes Problem bzgl. des „Ausgangs“ im Krankenschein erörtert. Hier müssen die Grenzgänger daran denken, ihrem deutschen Arzt mitzuteilen, dass er beim Ausstellen des Krankenscheins den Vermerk „Ausgang“, mit Stempel und Unterschrift versehen, auf das Formular schreibt. Dies ist wichtig um zu verhindern, dass die luxemburgische Krankenkasse im Falle

einer Überprüfung des Kranken eine gebührenpflichtige Verwarnung anordnet. Der Vorstand der Sektion Saarland bat, die Ausgangsbestimmungen im Krankenschein auf Deutsch zu veröffentlichen: lesen sie also hierzu unseren Artikel: „Achtung beim „Ausgang“ im Krankenschein!!!“ (Seite 37).

Die Organisation eines Gospelkonzerts am 4. Dezember 2009 in Merzig wurde diskutiert, ebenso wie Strategien um die Sektion und den LRGB bekannter zu machen und den Saarländern interessante Informationen über die Arbeit in Luxemburg zukommen zu lassen.

Der Vorstand beschloss, im April oder Mai des kommenden Jahres eine Generalversammlung abzuhalten. Die genauen Modalitäten bleiben noch abzuklären.

Deutsche Grenzgänger

Achtung beim „Ausgang“ im Krankenschein!!!

In Luxemburg gibt es einschränkende Regelungen beim „Ausgang“ im Krankenschein. Das Problem für deutsche Grenzgänger, die einen Krankenschein von ihrem deutschen Arzt bekommen, besteht darin, dass die deutschen Ärzte normalerweise keine zusätzliche Ausgangserlaubnis auf dem Krankenschein eintragen, bzw. dass auf den deutschen Krankenscheinformularen so etwas überhaupt nicht vorgesehen ist. Dennoch will die luxemburgische Gesundheitskasse (Krankenkasse) wissen, ob man das Recht auf Ausgang hat oder nicht, denn das wird kontrolliert und man kann gegebenenfalls eine gebührenpflichtige Verwarnung erhalten wenn man ohne die ausdrückliche Erlaubnis im Krankenschein aus dem Haus geht.

ALSO: Im Krankheitsfall sollen die deutschen Grenzgänger ihren deutschen Arzt darauf hinweisen und ihn bitten, auf dem Krankenschein die Ausgangserlaubnis aufzuschreiben, mit Stempel und Unterschrift des Arztes!

Hier eine kurze Übersicht der wichtigsten Regeln, die die luxemburgische Gesundheitskasse gegenüber den Versicherten beim „Ausgang“ im Krankenschein anwendet:

Die ersten 5 Tage hat der Kranke keinen Ausgang (außer im Falle eines Bruchs der oberen Gliedmaße – Armbruch z. B.).

Wenn der Arzt keinen Ausgang befürwortet, dann hat der Kranke nach Ablauf der ersten 5 Tage nur die Möglichkeit, seine Wohnung zum Zweck der Ernährung zu verlassen, und zwar zwischen 12.00 und 14.00 Uhr, sowie zwischen 19.00 und 21.00 Uhr.

Wenn der Arzt den Ausgang befürwortet, dann ist dies nach Ablauf der ersten 5 Tage möglich zwischen 10.00 Uhr morgens und 21.00 Uhr abends.

Unumgängliche Termine beim Kontrollarzt der Sozialversicherungen sowie unumgängliche Visiten zur Behandlung oder Diagnose im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit können wahrgenommen

werden, müssen aber auf Anfrage nachweisbar sein.

Und noch ein Wort zum Ablauf der Kontrollen:

Die Gesundheitskasse kann ab dem ersten Krankentag eine Kontrolle einberufen, sei es auf eigene Initiative oder auf Grund einer begründeten Anfrage seitens des Arbeitgebers.

Die Kontrollen werden durch Kontrolleure der Gesundheitskasse durchgeführt, die am Wohnort des Versicherten vorstellig werden. Sie verfassen einen Bericht über den Verlauf der Kontrolle. Der Kranke, der nicht anwesend war oder dem Kontrolleur nicht öffnete, muss dazu schriftlich Stellung nehmen. Der Kontrolleur hinterlässt zu diesem Zweck ein Formular im Briefkasten, das der Gesundheitskasse binnen zwei Tagen zugestellt werden muss. Gegebenenfalls kann eine gebührenpflichtige Verwarnung angeordnet werden. Es besteht eine Rekursmöglichkeit bei der Gesundheitskasse.

Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC

Retraités frontaliers: votre pension est-elle imposée correctement?

Alors qu'ils avaient toujours été imposés en **Classe d'impôt 2** (marié) lorsqu'ils étaient actifs, certains frontaliers viennent de s'apercevoir que, lors de leur passage en retraite, une **Classe d'impôt 1A** leur avait été appliquée d'office sur leur part de pension luxembourgeoise par l'Administration des Contributions et donc ensuite, par la Caisse de pension (CNAP).

Ce passage en Classe 1A a entraîné pour les retraités frontaliers concernés une «surtauxation» très importante alors qu'ils remplissaient pourtant les conditions pour bénéficier de la Classe 2; à savoir: être marié et avoir plus de 50% des revenus du ménage qui proviennent du Grand-duché.

A titre d'exemple, un retraité disposant d'une pension à charge du Grand-duché dont le montant annuel imposable est de 36.000 € paiera 3.299 € d'impôts en Classe 1A au lieu des 1.350 € prévus pour une Classe d'impôt 2.

Vu que les retraités ne reçoivent ni document signalétique, ni carte d'impôt à leur domicile, il est difficile de se rendre compte d'une éventuelle erreur de classe d'impôt.

La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC invite par conséquent les retraités frontaliers à bien vérifier, sur leur certificat annuel émis par la Caisse de pension luxembourgeoise (CNAP), la classe d'impôt qui leur est appliquée.

Si une mauvaise classe leur avait été appliquée pour l'année 2008, une demande en régularisation par voie de décompte annuel (ou, le cas échéant, via une déclaration complète) peut encore être introduite jusqu'au 31 décembre 2009 auprès de l'Administration des Contributions. Les formulaires sont téléchargeables sur www.impotsdirects.public.lu. En cas d'erreur, la correction de la classe d'impôt doit également être demandée au bureau RTS Non-résident afin d'être imposé correctement à l'avenir.



Vincent JACQUET

LCGB-SESF –
Banques et assurances,
frontaliers belges
email: vjacquet@lrgb.lu



Joé SPIER

*Secrétaire général adjoint,
Retraités et pensionnés,
Frontaliers allemands
email: jspier@lrgb.lu*

Gesundheitskasse

Augen zu und durch

In seiner Sitzung vom 11. November 2009 hat das Direktionskomitee der Gesundheitskasse den Haushaltsentwurf für das Jahr 2010 angenommen. Dafür stimmten die Gewerkschaftsvertreter zusammen mit dem Präsidenten der Gesundheitskasse (der Vertreter des Ministeriums), dagegen stimmten die Arbeitgebervertreter.

In Zahlen sieht der Haushalt für das kommende Jahr wie folgt aus:

Laufende Einnahmen:	1.971,6 Millionen €
Laufende Ausgaben:	2.039,9 Millionen €
Resultat (Defizit)	-68,3 Millionen €
Rückgriff auf die Reserven (aus dem „fonds de roulement“):	84,3 Millionen €
Jahresresultat (Überschuss):	16 Millionen €
Kumuliertes Resultat (Überschuss):	1,8 Millionen €

Hier hat sich also die Logik durchgesetzt, zuerst das Defizit mit einem Griff in die Reserven zu überbrücken. Die Arbeitgeber hatten dagegen protestiert. Sie wollten ausschließlich die Kranken durch höhere Eigenbeteiligungen und durch das Streichen von Leistungen belasten, und zwar in einer Höhe von 82,3 Millionen Euro. Die Gewerkschaften konnten diese Mehrbelastungen abwehren.

Der LCGB hatte die Ansicht vertreten, man solle, wenn der Griff in die Reserven zu kurz geraten wäre, auf keinen Fall eine Beitragsdiskussion scheuen. Denn bei einer leich-

ten Erhöhung der Beiträge (rund 0,20%) würden sich die Mehrkosten mit den Arbeitgebern geteilt werden (jeweils 0,10%) und somit auch diese in die Pflicht genommen werden.

Die letzten Zahlen betreffend den Haushalt 2010 zeigen, dass die 84,3 Millionen aus den Reserven genügen um das Budget auszugleichen. Dennoch müssen wir darauf hinweisen, dass hier das Problem eigentlich nur nach hinten verschoben wird. Im kommenden Jahr wird ohne jeden Zweifel eine sehr schwierige Diskussion über die Finanzierung des Gesundheitswesens anstehen.

Inzwischen wurden im Gesundheitsministerium Arbeitsgruppen eingesetzt um endlich Nägel mit Köpfen zu machen und all die Ausgabenposten, die seit langem in den aufeinander folgenden Quadripartite-Runden ergebnislos diskutiert wurden, nun anzugehen.

Diese Arbeitsgruppen, an denen ab Mitte Dezember auch die Sozialpartner teilnehmen werden, betreffen: das Tarifierungssystem, die Medikamente und die Apotheken, die Labore, die Erfassung und Bewertung der erbrachten Leistungen, das Zusammenfassen verschiedener Krankenhausaktivitäten, Leitungs- und Kontrollorgane, das aufeinander Abstimmen bei Notfällen und Pflege.

Insgesamt gilt es, den Trend der steigenden Kosten in den Griff zu bekommen. Der LCGB sieht insbesondere bei den Dienstleistungserbringern im Gesundheitswesen Ansatzmöglichkeiten.

Caisse National de Santé

Le budget de la CNS – on en reparlera

Lors de sa séance du 11 novembre 2009, le comité de direction de la Caisse Nationale de Santé a adopté la proposition de budget pour 2010. Les représentants syndicaux et le président de la CNS (le représentant du ministère) ont voté pour, les représentants du patronat l'ont rejeté.

En chiffres, le budget de l'année prochaine se répartit comme suit:

Recettes courantes:	1.971,6 millions €
Dépenses courantes:	2.039,9 millions €
Résultat (déficit)	-68,3 millions €
Recours aux réserves (provenant du «Fonds de roulement»)	84,3 millions €
Résultat annuel (bénéfice net):	16 millions €
Résultat cumulé (bénéfice net):	1,8 million €

S'est imposée ici la logique de commencer par combler le déficit en puisant dans les réserves. Les patrons ont protesté contre cette opération. Leur unique proposition était d'accabler les personnes malades en augmentant les participations propres et en supprimant des prestations, et ce à hauteur de 82,3 millions €. Les syndicats ont pu éviter ces charges supplémentaires.

Le LCGB est d'avis qu'on ne devrait pas éviter un débat sur les cotisations si le recours aux réserves s'avérait insuffisant. Car en cas de légère augmentation des cotisations

(environ 0,20%), les frais supplémentaires seraient partagés avec les employeurs (chacun 0,10%), qui seraient ainsi aussi liés par ce devoir.

Les derniers chiffres concernant le budget 2010 montrent que ces 84,3 millions puisés dans les réserves suffisent pour qu'il soit en équilibre. Cependant, nous devons souligner qu'on se contente en fait de reporter le problème. Dans les prochaines années, un débat difficile sur le financement du système de santé publique sera sans nul doute à l'ordre du jour.

Entre-temps, des groupes de travail ont été mis sur pied au ministère de la santé pour enfin s'attaquer à tous les postes de dépense qui firent l'objet de discussions stériles dans les assemblées quadripartites successives.

Ces groupes de travail auxquels les partenaires sociaux prendront part dès la mi-décembre se pencheront sur le système de tarification, les médicaments et les pharmacies, les laboratoires, le recensement et l'évaluation des prestations fournies, le rassemblement des différentes activités hospitalières, des organes directeurs et de contrôle, l'harmonisation en cas d'urgences et de soins.

Somme toute, il s'agit de maîtriser la tendance à la croissance des coûts. Le LCGB voit notamment des possibilités d'approche chez les prestataires de services fournis dans le système de santé publique.

L'ouverture de la fonction publique a un prix!

La fonction publique au Luxembourg est connue pour être la poule aux œufs d'or pour les salariés du secteur. De bons salaires et une garantie d'emploi à vie ne sont que deux des atouts qui attirent beaucoup de personnes à vouloir travailler dans la fonction publique. Jusqu'à présent ces emplois étaient limités aux personnes de nationalité luxembourgeoise, cependant, en ce moment un projet de loi qui vise à ouvrir l'accès à la fonction publique aux ressortissants communautaires suit son chemin institutionnel. Ce projet de loi permettrait aux ressortissants européens de postuler pour un poste à la fonction publique (sauf pour les emplois qui touchent à la souveraineté nationale). Pour ce faire, le législateur a prévu de créer un nouveau département au sein de l'Institut national d'administration public qui aurait comme mission de concevoir, assurer et évaluer la connaissance des trois langues officielles de notre pays.

Lors de sa dernière réunion, la commission des étrangers (CRE) du LCGB s'est penchée sur ce projet de loi et a formulé différentes choses.

Tout d'abord la CRE salue ce projet de loi qui ouvre la fonction publique aux non luxembourgeois communautaires, néanmoins la CRE ne peut que se questionner sur le bien fondé de cette volonté. En effet, d'un côté le gouvernement veut ouvrir la fonction publique aux non nationaux, mais de l'autre

il crée un nouveau département qui doit «veiller» à ce que le niveau de connaissance des langues soit garanti. Tenant compte que le dispositif communautaire ne permet pas d'imposer aux citoyens communautaires des exigences autres que celles qu'on demanderait aux nationaux, on peut se demander quelle serait la raison qui mène le gouvernement à vouloir justement créer ce nouveau département en même temps qu'il veut ouvrir l'accès à la fonction publique au non luxembourgeois. Ne pourrait-on pas interpréter cela comme une preuve de mauvaise foi?

La CRE est tout à fait d'accord qu'il faut que les employés de la fonction publique aient un niveau de connaissance raisonnable des langues nationales, néanmoins la CRE tient à rappeler que le plus important devrait être les compétences nécessaires pour faire un travail déterminé. N'est-ce d'ailleurs pas justement le souci de doter la fonction publique des employés les plus compétents possibles qui a poussé le législateur à proposer ce projet de loi?

En effet, quel serait la logique de ne pas permettre à un enseignant anglais, d'enseigner l'anglais à ses élèves par faute de connaissance des trois langues officielles, alors qu'on embaucherait peut-être un luxembourgeois, qui a beau connaître les trois langues du pays, mais qui ne domine pas l'anglais

comme le ferait un anglophone de souche? Est-ce que ce genre d'exigences est vraiment dans l'intérêt, dans ce cas, des élèves?

En outre, la CRE s'est montrée scandalisée par le fait qu'on demande à tous les candidats à la fonction publique un certain niveau dans les trois langues du pays, alors que les membres du comité qui sont censés évaluer le niveau de compétence des trois langues, n'ont besoin de couvrir que deux de ces trois langues? Si on exige un niveau déterminé aux candidats, ne devrait-on pas exiger la même chose des évaluateurs? La CRE demande à ce que ce point soit réexaminé par le législateur.

La CRE ne veut pas paraître insatisfaite par les avancés que va apporter cette nouvelle loi, mais elle ne peut que souligner qu'une fois de plus, l'ouverture ou l'acquis d'un élément déterminé dans un dossier lié à l'intégration est accouplé par de nouvelles exigences, spécifiquement créées pour les étrangers. C'est cette attitude que la CRE trouve intolérable et qu'elle critique.

Les non luxembourgeois qui résident sur notre territoire, qui y travaillent et qui y payent leurs impôts, dont les enfants ou eux-mêmes ont fréquenté les bancs scolaires au Luxembourg ne doivent pas être vus comme une menace, mais comme une partie intégrante de la société luxembourgeoise, ni plus ni moins!



Tania MATIAS

LCGJ,
étrangers
email: tmatias@lrgb.lu

Une nouvelle brochure est née... pour la Belgique!

Tous les jours, 146 000 frontaliers traversent nos frontières pour venir travailler dans notre pays. Comme ce n'est déjà pas facile de savoir tout sur la législation d'un pays, ça l'est encore moins pour s'y retrouver dans deux législations différentes dans deux pays différents!

Voilà pourquoi la LCGJ en collaboration avec les jeunes CSC de la

région d'Arlon, se sont lancés dans le défi d'informer les frontaliers sur leurs droits et leurs devoirs dans leur pays de résidence et dans leur pays de travail.

Si cette brochure est destinée aux frontaliers belges, deux autres brochures pour le côté allemand et le côté français sont en élaboration...encore un peu de patience!

Si vous êtes intéressé par cette brochure, commandez-la dès maintenant à l'adresse suivante: Tania Matias – 11, rue du Commerce – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg, par mail au tmatias@lrgb.lu ou sur le site www.lrgb.lu.

Vous ne serez pas déçu!



**TRAVAILLER
AU LUXEMBOURG ?
MODE D'EMPLOI POUR TE LANCER !**

CES: Comité de Direction à Bruxelles

La réunion du Comité de Direction du 19 novembre 2009 était sous le signe de développements urgents au sein de la CES. Une première grande nouvelle annoncée par le Président John Monks était le départ des deux secrétaires généraux adjoints de la CES. Il a été convenu qu'une élection pour ces deux postes n'aura pas lieu avant le prochain Congrès en 2011. La plupart des dossiers seront réattribués à un secrétaire général adjoint par intérim, élu du secrétariat existant.

Le Comité de Direction a décidé qu'une grande journée d'action sera organisée en mars 2010, sous forme d'une journée de mobilisation de masse. Dans le cadre de cette journée, l'accent sera mis

sur deux thèmes principaux, «les emplois et le chômage des jeunes et, la défense de la sécurité sociale et du service public' ».

C'est avec consternation que les syndicats européens observent les intentions actuelles de certains gouvernements de vouloir réduire les dépenses publiques et d'augmenter les charges. Ils soulignent qu'il est inacceptable que cette crise infligée au monde par le secteur financier sera payée par les salariés. Certaines des banques sauvées grâce aux milliards des contribuables ont déjà recommencé à distribuer des bonus gigantesques pour fêter la reprise de l'activité en finance. La CES condamne cette pratique. Avec une persistance de la récession et

avec un taux de chômage qui est toujours en hausse, il est inconvenable de retourner au «business as usual».

Les syndicats européens s'inquiètent des annonces politiques selon lesquelles le sommet de Copenhague de décembre prochain n'aboutirait à aucun traité juridiquement contraignant sur le changement climatique. La CES sera fortement représentée à Copenhague et va surtout exiger un engagement politique fort et ambitieux.

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés par Véronique Eischen et Nico Clement pour la CGT-L (OGBL, FNCTTFEL) et Tania Matias pour le LCGB.

Info: Im Anschluss an die Sitzung des Exekutiv Ausschusses des EGB vom 1. und 2. Dezember 2009 wurden Maria Helena Andre als scheidende beigeordnete Generalsekretärin des EGB und Viviane Goergen als Vorsitzende des EGB-Frauen Ausschusses verabschiedet.

ÖGB-Frauen zu Besuch

Am 9. November 2009 war eine Delegation der ÖGB-Frauen (Österreichischer Gewerkschaftsbund) aus Vorarlberg zu Besuch in Luxemburg. Am Vormittag fanden eine Informationsveranstaltung und ein Empfang in der Arbeitskammer statt. Am Nachmittag wurde in der LCGB-Zentrale über die Frauen- und Gleichstellungspolitik in Luxemburg, im LCGB sowie im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) diskutiert.




Mobbing asbl

Leben ohne Maske

Lerne Grenzen setzen

Bestimmte Bereiche des NLP sind geeignet für Personen, die Mobbing und Lebens- und Arbeitsveränderung im Alltag erlernen wollen. "Wie soll ich mich verhalten, was soll ich sagen?" Mit dieser Buch Lesung wird Ihnen diese und viele weitere Fragen beantwortet. Das Buch ist ein wertvolles Instrument, um Ihre Grenzen zu setzen und Ihre Selbstliebe zu stärken. Auch Sie gar nicht erst in die Opferrolle zu geraten. Die Lesung findet bei Ihnen zu Hause statt und wird von professionellen und sehr kompetenten Moderatoren durchgeführt.

Mobbing asbl

11, rue de la Liberté, L-1011 Luxembourg
 Tel: 00352 26 26 26 26
 Fax: 00352 26 26 26 26
 Email: mobbing@mobbing.asbl

Bestellen kann man „Leben ohne Maske“ durch Überweisung von 15 € auf das Konto: CCPL: LU46 1111 1981 8514 0000 (Mobbing asbl)

Question parlementaire

Marc Spautz a posé une série de questions à Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et à Monsieur le Ministre de la Santé concernant **certaines pratiques de la part de plusieurs maisons de retraite et de soins pour personnes âgées.**

Il semblerait que ceux-là ont pour pratique de demander aux pharmacies des rabais et autres pourcentages sur les produits pharmaceutiques dont elles ont besoin, y compris sur les médicaments relevant du régime du « tiers payant ». Les pharmacies qui refusent une telle pratique se sont vues, du moins pour certaines d'entre elles, sanctionnées, les maisons de retraite et de soins en question ayant décidé de s'approvisionner ailleurs. Et il semblerait que ces établissements orienteraient également leurs pensionnaires vers d'autres pharmacies.

La pratique de ces établissements est d'autant plus étonnante

et choquante que les établissements en question ne répercutent nullement la baisse des prix des produits pharmaceutiques sur les prix qu'ils demandent à leurs pensionnaires, les grands perdants de toute cette histoire.

Marc Spautz demande, si le Gouvernement peut confirmer la véracité de ces pratiques, si ces pratiques sont admissibles et dans la négative, quelles sont les mesures que le Gouvernement entend prendre pour stopper ces pratiques au Luxembourg?

D'après les informations des membres du gouvernement interpellés, la majorité de centres intégrés pour personnes âgées et/ou maisons de soins cherchent à établir des relations préférentielles avec la/les officines de pharmacie implantée(s) dans l'environnement direct de leur établissement. Pour les situations d'implantation avec plusieurs officines différentes, les institutions, dans un esprit d'équité,

recourent même aux services de l'ensemble de ces officines selon un système de roulement établi.

Certains gestionnaires ont effectivement obtenu de pharmacies des avantages financiers par rapport aux achats opérés (pour le compte de leurs pensionnaires). Alors que les uns cèdent ces avantages aux pensionnaires, d'autres organismes ne le font pas. Même si cette pratique « paraît critiquable », les deux ministres se doivent de préciser qu'il ne s'agit pas de pratique illicite au vrai sens du terme. A fortiori, il n'y a pas de base légale permettant aux ministères interpellés de « stopper ces pratiques et sanctionner les établissements concernés » comme le suggérait Marc Spautz dans sa demande.

D'un autre côté, si effectivement les marges bénéficiaires des pharmaciens permettent des ristournes, il « faudrait envisager la réduction de ces marges et en faire bénéficier la CNS et donc l'ensemble des assurés », terminent les ministres dans leur réponse



Marc SPAUTZ

Chargé de missions
email: mspautz@lcgb.lu

LCGB-Rentnerverband

Runder Geburtstag

Der LCGB-Rentnerverband weist darauf hin, dass im kommenden Jahr das 50-jährige Jubiläum des LCGB-Rentnerverbandes ansteht.

Der LCGB-Rentnerverband wurde anlässlich eines so genannten Delegiertentages am 3. November 1960 im „Carrefour“ (Volkshaus) in Esch/Alzette gegründet. Damals hieß diese Struktur im Rahmen des LCGB „Verband der christlichen Sozialrentner“. Wie man aus der Broschüre des 40-jährigen Bestehens des Verbandes entnimmt, konnte 1960 der Name als Programm gelten, denn damals waren die Rent-

ner relativ schlecht gestellt. In den darauf folgenden Jahren betrieb der LCGB-Rentnerverband aktive Rentnerpolitik. Es gilt, diese Aktivitäten hervorzuheben und zu würdigen.

Um den 50. Geburtstag des LCGB-Rentnerverbandes also gebührend vorzubereiten und zu feiern, hat sich ein Organisationskomitee zusammengeschlossen. Hier wird am Erstellen einer neuen Jubiläumsbroschüre gearbeitet. Es ist geplant, dass die Feierlichkeiten zum 50-jährigen Bestehen am 6. November 2010 in Grevenmacher stattfinden werden.

<p>Téléphone pour Seniors</p> 	<p>Senioren-Telefon</p> 
<p>☎ 247-86000</p>	<p>☎ 247-86000</p>
<p>N'hésitez pas à nous appeler !</p> <p>Nous sommes à votre écoute du lundi au vendredi de 09h30 à 11h00.</p> <p>En dehors de ces heures vous pouvez laisser un message sur le répondeur et nous vous rappellerons dans les meilleurs délais.</p> 	<p>Zögern Sie nicht uns anzurufen!</p> <p>Wir helfen Ihnen Anruf entgegenzunehmen bis Freitag von 09.30 bis 11.00 Uhr.</p> <p>Außerhalb dieser Zeiten können Sie Ihre Nachricht hinterlassen und wir rufen Sie so schnell wie möglich zurück.</p> 



ALAS

ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE
DES AIDES-SOIGNANT(E)S a.s.b.l.

B.P. 66
L- 3401 Dudelange
Tél.: 661 433 767
Fax: 26008556
Email: info@alas.lu

L'association a vu le jour en l'an 1985, donc elle fêtera son 25^{ème} anniversaire en 2010.

Depuis des années nous nous engageons pour la promotion et la revalorisation de la profession de l'aide-soignant. Ce métier que nous avons tous choisi pour la vie, nous l'exerçons dans les différents domaines de la santé. En temps que malade vous pouvez nous rencontrer dans les hôpitaux, les maisons de soins, les foyers de jours, les centres pour personnes mentalement handicapés ou c'est nous qui venons chez vous à domicile.

Les membres de l'association s'engagent tous à faire du travail en temps que bénévole. Nous sommes représentés dans plusieurs groupes de travail au sein des Ministères mais aussi dans le Conseil Supérieur de Certaines Professions de la Santé.

Aucun pas ne nous est trop loin pour défendre nos droits et pour partager notre opinion et notre vécu, donc depuis quelques années nous passons aussi de l'autre côté des frontières. C'est ainsi que nous avons des contacts avec les aides-soignants d'autres pays, comme la France, la Belgique, la Suisse et l'Allemagne.

L'association c'est aussi engagé encore plus loin en devant membre de l'EPN (European Practical Nurses) en 2006. Ce groupe est constitué par des syndicats et des associations d'aide-soignants de 6 différents pays ; la Norvège, l'Islande, la Finlande, le Danemark, les Île Faeroe et le Luxembourg. Ce groupe avait pris la décision en 2008 de nommer le 26 novembre

de chaque année comme journée internationale des aides-soignants. Par manque de temps le Luxembourg n'a pu que le lancer cette année, et nous l'avons fait en envoyant des affiches avec une poésie dans tous les établissements de santé employant des aides-soignants au Luxembourg, mais aussi dans les écoles du Luxembourg, de la Belgique et de la France.

***Dat heiten ass net banal,
ma scho bal kolossal!
En Aide-Soignant's Dag international!
Dëst dierf kee loosse kal.
Op desem Daag, e Gedanken
un all dêi Aide-Soignanten,
deenen di Krank
an di al Leit hir Fleeg verdanken.
International, Hand an Hand
a mat vill Verstand,
soll den Aide-Soignanten heimmatter e klenge bës-
sen Eier unerkannt!***

***Ceci n'est pas banal,
mais plutôt colossal!
Une journée de l'Aide-soignant sur le plan international!
Ce ne serait pas mal.
À tous les Aides-soignants dans le monde,
qui n'ont jamais fait de leur métier une honte!
Un métier d'honneur
a besoin d'une journée de valeur.
Main dans la main,
honorons cet Aide-soignant, ce quelqu'un, dont
nos malades et nos vieilles personnes ont tant
besoin!***



En début de la présentation, je vous avais déjà dit que l'année prochaine nous fêtons nos 25 ans. Dans ce contexte nous avons décidé d'organiser au Luxembourg le meeting de l'EPN qui a lieu tout les deux ans dans un des pays membre. Ce meeting remplacera la journée de l'ALAS car en temps que bénévole il nous est impossible, d'organiser deux journées en une année. Concernant le meeting vous trouverez plus d'informations sur le site www.alas.lu dans les semaines à venir.

Pour le comité de l'ALAS, la présidente
Adele Lang-Fiorucci

Fachkräftemangel im Güterkraftverkehrsgewerbe

(Teil I)

Eine interessante Studie der Generaldirektion „Interne Politikbereiche“ des Europa-Parlaments bietet einen kompakten Überblick über das Güterkraftgewerbe unter dem Aspekt des strukturellen Mangels an qualifizierten Fahrern. Insbesondere werden die zahlreichen Faktoren, die das Arbeitskräfteangebot und die Nachfrage beeinflussen, unter Berücksichtigung geltender EU-Rechtsvorschriften und des jetzigen Konjunkturabschwungs analysiert. Neben vielen anderen Aspekten möchte ich hier besonders die Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzattraktivität hervorheben. 4 Hauptpunkte, das Image ihrer Tätigkeit, die persönlichen Sorgen, die Sicherheit und Arbeitszeiten sowie die Ausbildung wurden anlässlich mehrerer Fahrer-Workshops analysiert.

Zum Image der Tätigkeit erläuterten die Fahrer, dass sie nicht nur in der Öffentlichkeit schlecht angesehen seien (weil man sie mit Umweltverschmutzung, hoher Verkehrsbelastung und Unfällen in Zusammenhang bringt), sondern dass sie auch in der Branche selbst keine Wertschätzung genießen. Ihre Arbeitgeber seien an ihrer Meinung nicht interessiert und sie fühlten sich nicht in die Lieferkette integriert, obwohl sie Ihrer Meinung nach viel zur Planung der Logistik beitragen könnten.

Bei den persönlichen Sorgen standen das Fehlen einer angemessenen Vergütung und die unsozialen Arbeitszeiten an oberster Stelle. Darüber hinaus sahen sie kaum Chancen für einen beruflichen Aufstieg und keine Aner-

kennung besonderer Fähigkeiten, wenn sie solche erworben hatten. Schwer zu schaffen machen den Fahrern außerdem die vielfältigen Belastungen, die Zeitwänge und die Straßenverhältnisse, denen sie ausgesetzt sind. Des Weiteren sind die Zeitfenster für das Be- und Entladen zu starr, die Fahrer müssen stundenlang warten und werden zudem häufig schlecht informiert. Viele Fahrer beklagten das Fehlen einer sachgerechten Unterweisung, keine Möglichkeit Eigeninitiative zu fördern und das Widerstreben, Verantwortung an sie zu übertragen.

Zusätzlich belastend sind unterschiedliche Auslegungen europäischer Rechtsvorschriften und übereifrige Sicherheitskontrollen in einzelnen Ländern. In Sachen Ausbildung waren die Fahrer der Auffassung, dass das Niveau unzulänglich sei. Besonders Berufseinsteiger hätten in diesem Zusammenhang große Schwierigkeiten.

Bzüglich der Arbeitszeiten wurde festgestellt, dass die durchschnittlichen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten im Transportgewerbe in der Regel länger sind als in anderen Sektoren. 19% der Beschäftigten arbeiten mehr als 48 Stunden die Woche und 46% mehr als 10 Stunden pro Tag. Hinzu kommt, dass unregelmäßige und unsoziale Arbeitszeiten für Beschäftigte der Transportwirtschaft häufiger vorkommen als in anderen Sektoren. Besonders belastend ist die Abwesenheit an den Wochenenden und die langen Zeiten im Ausland, die schwer mit dem Familienleben in Einklang zu bringen sind. Auch die monotone Fahrertätigkeit, beson-

ders nachts, wird als sehr gefährlich eingestuft. Für lange Arbeitszeiten sorgen immer mehr externe Faktoren wie z.B. dichter Verkehr und Staus. Um dies zu vermeiden und Liefertermine einzuhalten, muss der Arbeitsbeginn immer häufiger vorverlegt werden.

Auch die Arbeitsintensität und der damit verbundene Stress belasten die Fahrer zunehmend und sind ein weiterer relevanter Faktor für die mangelnde Attraktivität dieses Berufsbildes. Ein „Just-in-Time“-Betrieb muss immer straffere Liefertermine bewältigen. Es herrscht eine offenkundige Tendenz der Kunden zu sehr hohen Anforderungen hinsichtlich Genauigkeit, Geschwindigkeit und Flexibilität bei der Warenlieferung. Dadurch stehen besonders die Fahrer unter Druck und fühlen sich gehetzt.

Ein weiterer Punkt zum Stressproblem sind die durch EU-Verordnung streng kontrollierten Lenk- und Ruhezeiten. Besonders belastend sind hierbei die unzureichenden und unsicheren Rastmöglichkeiten der Fahrer. Für über 8 Milliarden Euro jährlich werden Waren oder ganze Lastwagen gestohlen und die Beschäftigten sind ständig schweren Aggressionen ausgesetzt. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass demnächst ein Pilot-Projekt anläuft (eine Art „Vorbuchung“ eines sicheren Rastplatzes), welches nicht nur für die Sicherheit auf den Autobahnen (häufig parken die Lastwagen in Ein- und Ausfahrten auf den Randstreifen) sondern ebenfalls für die Sicherheit der Fahrer von großem Nutzen sein wird.

(Fortsetzung in der nächsten Nummer)



Georges BACH

Europaabgeordneter
email: georges.bach@europarl.europa.eu

Aus dem
Europaparlament

A QUI S'ADRESSENT NOS PROJETS ?

La panoplie des projets permet d'encadrer des demandeurs d'emploi dans les divers projets suivant leurs capacités physiques et psychiques.

Les conditions d'embauche sont les suivantes :

- Etre résident au Luxembourg
- Etre inscrit auprès de l'Administration de l'Emploi
- Etre âgé d'au moins 18 ans, sans condition de sexe, de nationalité ou de niveau de qualification
- Parler au moins une des trois langues usuelles du pays : français, allemand ou luxembourgeois

QUI PEUT PROFITER DE NOS SERVICES ?

Notre panoplie considérable de services peut être profitable à tout citoyen souhaitant disposer de différents services comme par exemple :

- > du projet Bummelbus, pour transporter les enfants à leurs entraînements ou aller à une visite médicale ;
- > du projet Service aux citoyens pour la réalisation de petits travaux à l'intérieur et à l'extérieur de votre maison ;
- > du projet Haus-Hëllef pour le lavage et repassage de vos vêtements ainsi que pour le nettoyage ponctuel de votre maison.

LES PROJETS DU FORUM POUR L'EMPLOI



Le projet Haus-Hëllef offre 2 services :

- Lavage et repassage de vos vêtements
- Nettoyage



Le projet Am Gaertchen cultive et vend des produits de qualité selon les normes bio-Label :

- Maraîchage
- Floriculture
- Arboriculture
- Pépinière



Le projet Internet-Stuff a été développé dans un cadre global d'insertion et d'initiation de demandeurs d'emploi dans le milieu informatique.



Le projet Klammschoul offre 5 champs d'activité

- Formation professionnelle et continue
- Travaux en hauteur
- Activités d'aventures
- Acroparc à Heiderscheid
- Acro-mobile « De Kübi »



Le projet S.A.C offre la réalisation de petits travaux à l'intérieur et à l'extérieur de votre maison comme :

- Petits travaux de peinture
- Déménagement
- Jardinage
- Nettoyage régulier des alentours
- Petites réparations
- Petits travaux de maçonnerie
- Travaux forestiers
- ...

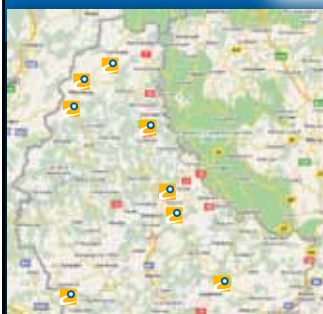
Centre de formation F.E.S.T. (Forum pour l'Éducation Sociale et Technique) Suivi social et technique intensif et individualisé

Le projet d'Holzfränn.

Les demandeurs d'emploi encadrés par des maîtres menuisiers réalisent dans un atelier de menuiserie les travaux suivants :

- Menuiserie intérieure
- Menuiserie extérieure
- Meubles

Le Bummelbus représente dans la région Nord du pays un complément aux transports publics et privés. Il s'adresse à des personnes à mobilité réduite et aux jeunes. Le Bummelbus vient vous chercher, vous conduit et vous ramène chez vous.



Forum pour l'Emploi

DIEKIRCH • ALLERBORN • BASTENDORF • BECKERICH • HEIDERSCHIED • HOSINGEN • JUNGLINSTER SASSEL • WINCRANGE

20, route d'Ettelbruck L-9230 Diekirch
Tél.: 80 48 85-1 • Fax: 80 75 23

www.fpe.lu

Brennpunkt Afghanistan

Seit Monaten ist Afghanistan eines der beherrschenden außenpolitischen Themen schlichtweg. Ursache dafür sind die zusehends unstabilere Lage am Hindukusch, bedingt durch radikalislamistische Talibankämpfer, die sich seit Jahresbeginn auf dem Vor-

Anhänger Karzais das Ergebnis so unverschämt fälschten, dass der Urnengang in den Augen der Afghanen sowie auch der westlichen Öffentlichkeit jegliche Glaubwürdigkeit verloren hat. So hat die angekündigte Demokratisierung der politischen Verhältnisse den



Foto: AFP

marsch befinden, sowie auch die rasant ansteigende Zahl der Verluste unter den Verbündeten. Es stellt sich immer öfter die Frage, was genau Sinn und Zweck dieses Einsatzes ist, welcher jetzt schon über acht Jahre hinweg anhält, ohne dass ein Ende in absehbarer Zukunft vorauszusehen ist. Ganz im Gegenteil, die Sicherheitslage ist prekärer denn je und der wirtschaftliche Wiederaufbau und die Schaffung demokratischer Institutionen kommen wegen weit verbreiteter Korruption und Vetterwirtschaft kaum voran. Im jüngsten Korruptions-Index von „Transparency International“ liegt Afghanistan auf Platz 179 von 180 Staaten. Hinzu kommt, dass bei den Präsidentschaftswahlen die

Afghanen bisher recht wenig gebracht und doch waren laut einer Umfrage der „Asia Foundation“ kurz vor den Wahlen am 20. August fast vier Fünftel der Befragten der Meinung, dass die Demokratie die beste Regierungsform für ihr Land darstelle.

Am 3. Dezember findet in Brüssel die Versammlung der Außenminister der NATO-Mitgliedsstaaten statt und Ende Januar ist eine internationale Afghanistankonferenz geplant. Hier soll darüber entschieden werden, wie und mit welchen Mitteln man gewillt ist, den Afghanistaneinsatz zu verlängern. Im Hinblick auf diese Termine ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es neben dem ursprünglichen Ziel, die Machtübernahme durch

die Taliban in Kabul und die damit einhergehende Wahrscheinlichkeit eines Wiedererstarkens von Al Kaida und anderer Terrorgruppen zu verhindern, nun auch vorrangig darum gehen muss, den Afghanen ein normales Leben zu ermöglichen, ihnen eine Chance für mehr Demokratie, Eigenrechte, und Bildung zu geben. Dass dies keine einfache Aufgabe ist in einem Land, das seit über 30 Jahren durch Krieg und Bürgerkrieg zerrissen und von rivalisierenden Ethnien, Stämmen, Clans und Kriegsherren beherrscht wird, scheint logisch. Deshalb müssen die Einsatztruppen den Einheimischen beistehen und ihnen dazu verhelfen, eines Tages in der Lage zu sein, ihre Sicherheit selbst zu gewährleisten und die Verantwortung für transparente und demokratische Institutionen zu übernehmen.

Die neue Strategie des NATO-Oberbefehlshabers für Afghanistan, General McCrystal, geht genau in diese Richtung. Er vertritt die Auffassung, dass man in Afghanistan nur dann erfolgreich sein kann, wenn man dem Willen der Bevölkerung Rechnung trägt. Deshalb müssen der Schutz der Menschen und der Respekt vor der Bevölkerung im Mittelpunkt aller Bemühungen der Einsatztruppen am Hindukusch stehen. Ohne ein glaubwürdiges Bekenntnis zur Sicherheit der Zivilbevölkerung und deren Einbindung in die Friedensbemühungen wird es kaum möglich sein, die nötigen Bedingungen für einen Neuaufbau und die Entwicklung des Landes zu schaffen, sowie auch die nötige Unterstützung für eine verantwortliche Regierungsführung zu gewinnen.

Diese Strategie General McCrystals setzt die richtigen Akzente und muss deshalb unterstützt werden. Das sind wir den Afghanen so wie auch uns selbst schuldig, damit der ganze Afghanistaneinsatz nicht zu einem sinnlosen Unterfangen wird.



Judith FEIDER

Parlamentarische Beraterin
der CSV-Fraktion
email: jfeider@chd.lu

Aus der
Chamber

Nom <i>Name</i>	<input type="text"/>	Prénom <i>Vorname</i>	<input type="text"/>
N° Matricule Sécurité Sociale <i>Sozialversicherungsnummer</i>	<input type="text"/>	Nationalité <i>Nationalität</i>	<input type="text"/>
Fonction syndicale <i>Gewerkschaftliche Funktion</i>	<input type="text"/>		
Adresse No <i>Adresse No</i>	<input type="text"/>	Rue <i>Strasse</i>	<input type="text"/>
Code postal <i>Postleitzahl</i>	<input type="text"/>	Localité <i>Ortschaft</i>	<input type="text"/>
Numéros de téléphone privé <i>Telefonnummern privat</i>	<input type="text"/>	GSM <i>Handy</i>	<input type="text"/>
Numéro de fax <i>Faxnummer</i>	<input type="text"/>	Adresse e-mail <i>E-mail-Adresse</i>	<input type="text"/>


Nom de l'employeur <i>Name des Arbeitgebers</i>	<input type="text"/>		
Adresse No <i>Adresse No</i>	<input type="text"/>	Rue <i>Strasse</i>	<input type="text"/>
Code postal <i>Postleitzahl</i>	<input type="text"/>	Localité <i>Ortschaft</i>	<input type="text"/>
Numéro de téléphone <i>Telefonnummer</i>	<input type="text"/>	Numéro de fax <i>Faxnummer</i>	<input type="text"/>

Désire participer aux cours suivants :

Wünscht an folgenden Kursen teilzunehmen :

No :	Date :	Intitulé :
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
No :	Date :	Intitulé :
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
No :	Date :	Intitulé :
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

A demander une dispense de service <i>Freistellung beantragen</i>	<input type="checkbox"/> oui <i>ja</i>	<input type="checkbox"/> non <i>nein</i>
Logement <i>Übernachtung</i>	<input type="checkbox"/> oui <i>ja</i>	<input type="checkbox"/> non <i>nein</i>
(Logement possible selon disponibilité des chambres - Übernachtungsmöglichkeit nach Verfügbarkeit der Zimmer)		

 Prière de cocher la case correspondante. 
 Zutreffendes bitte ankreuzen.

Date <i>Datum</i>	<input type="text"/>	Signature <i>Unterschrift</i>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------------------	----------------------

Prière de renvoyer à : / Bitte zurücksenden an:

 LCGB Service de formation B.P. 1208 L-1012 Luxembourg - Tél : 49 94 24-1 - Fax : 49 94 24-49
 www.lcgb.lu

«Le calendrier de formations 2010 complet sera publiée dans le SF-1 / Janvier 2010»
 „Das vollständige LCGB-Bildungsprogramm 2010 erscheint im SF-1 /Januar 2010“

Cours No genre langue	Date	Intitulé et public cible	Contenu et thèmes exposés
FS(10/02)-201 Offener Kurs lëtzebuergesch	2- 3 février	Psychische Belastungen und Stressbewältigung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit Mobbing asbl	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ursachen, Symptome Handlungsmöglichkeiten bei Mobbing und anderen psychischen Belastungen
FS(10/02)-202 Offener Kurs lëtzebuergesch	9- 10 février	Verhandlungsführung und Verhandlungstechnik Personaldelegierte und Verantwortungsträger in Zusammenarbeit mit Institut de Formation et Sociale (IFS)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Einführung in die Verhandlungstechnik ❖ Vorbereitung von Verhandlungen(Zielsetzung, Strategie) ❖ Führung von Verhandlungen ❖ Eine Verhandlung erfolgreich abschliessen ❖ Erlernen anhand von konkreten Fallbeispielen
FS(10/02)-203 Offener Kurs lëtzebuergesch	23- 24 février	Führungskompetenzen für Verantwortungsträger Rollenverständnis und Motivation Basisseminar Modul 1 in Zusammenarbeit mit m.e.g.a. performance	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sich mit der Aufgabe, Rolle und Funktion sowie Erwartungen Dritter auseinandersetzen ❖ Seine eigenen Vorstellungen, Werte und Ziele kennen ❖ Möglichkeit zur Umsetzung definieren und planen ❖ Grundelemente der Selbstmotivation: Fähigkeiten und Selbstermutigung ❖ Techniken der Selbstmotivation erlernen ❖ Andere motivieren: Grundvoraussetzungen

Fortbildung für Sektionsverantwortliche in Ettelbrück

Am 26. und 27. November fand in Ettelbrück ein Lehrgang statt für die Verantwortlichen in den Nordsektionen. 19 Teilnehmer aus 12 Sektionen erhielten Erklärungen zu den Aufgaben und der Arbeit in den Lokalsektionen. Alle Formulare, die Zusammenarbeit mit dem Bezirksvorstand und Wege zu einer gut organisierten Sitzung wurden erläutert. Darüber hinaus fand ein Austausch statt über die Erneuerung der Strukturen, die Einbindung ausländischer Mitbürger und die gängige Praxis in den Lokalsektionen. Auch wurde die Gelegenheit genutzt, Verbesserungsvorschläge in der Kommunikation mit dem Bezirksbüro und der Gewerkschaftszentrale auszuarbeiten. Alle Teilnehmer erhielten zudem einen Ordner mit allen gängigen LCGB-Formularen.



Generalversammlungen 2010

LCGB Bezierk Süden				
Sektioun	Datum	Auerzäit	Adress	Referent
Rëmeléng	15.01.2010	20:00	Veräinshaus, 57, rue Batty Weber, Rëmeléng	Tania PICCO
Nidderkäerjéng/Kënzeg	05.02.2010	19:30	Oeuvres Paroissiales, Nidderkäerjéng	Patrick DURY
Déifferdéng	06.02.2010	15:30	Hall de la Chiers, 60, rue Emile Mark, Déifferdéng	Robert WEBER
Stengefort	07.02.2010	14:00	Centre Roudemer, Stengefort	
Dippech/Schuller	08.02.2010	19:30	Centre Culturel, Dippech	J.-M. HOFFMANN
Äischen	12.02.2010	19:00	Salle Bech, Äischen	Joé SPIER
Schëffléng	19.02.2010	19:30	Veräinshaus, Schëffléng	Robert WEBER
Diddeléng	05.03.2010	20:00	Am Hild, Diddeléng-Gare	
Gemeng Suessem	05.03.2010	19:30	Poorhaus Metzlerlach	Patrick DURY
Käerch	05.03.2010	19:00	Remigiussall, rue Principale, Käerch	Marcel GOEREND
Käl-Téiteng	19.03.2010	19:30	Veräinshaus, Téiteng	

LCGB Bezierk Norden				
Sektioun	Datum	Auerzäit	Adress	Referent
Woltz	16.01.2010	19:00	Hôtel Beau Séjour, Woltz	Patrick DURY
Ettelbréck	17.01.2010	12:00	Hotel Lanners, Ettelbréck	Carlo WAGENER
Feelen	23.01.2010	18:30	Café am Duerf, Feelen	Joé SPIER
Préizerdaul	23.01.2010	19:30	Café Um Wier, Préizerdaul	J.-P. BAUDOT
Eschduerf	06.02.2010	18:30	Gafé Delleré, Neunhausen	Joé SPIER
Maarnesch	06.02.2010	19:00	Restaurant Reiff, Fëschbech	Laurent FEIEREISEN
Mierschent	06.02.2010	19:00	Hôtel des Ardennes, Houschent	Tania MATIAS
Grousbous	07.02.2010	10:00	Paarsall, Grousbous	Ali KAES
Bauschelt	07.02.2010	12:00	An der Flébour, Baschleiden	Joé SPIER
Dikrech	28.02.2010	12:00	Jardins du Portugal, Dikrech	
Kaunref	28.02.2010	18:00	An der Schoul, Kaunref	Marcel GOEREND
Attert	07.03.2010	12:00	Café um Wier, Useldeng	Joé SPIER
Elwen	17.04.2010	17:30	Knauf Véranda, Op der Schmett	Marc SPAUTZ

LCGB Bezierk Osten/Zentrum				
Sektioun	Datum	Auerzäit	Adress	Referent
Nidderdonven	15.01.2010	19:30	Centre Culturel, Nidderdonven	Patrick DURY
Dummeldéng	16.01.2010	19:15	Centre sociétaire „am Duerf“, Weimeschkiirch	Marc SPAUTZ
Gréivemaacher	29.01.2010	19:00	Restaurant des Bateliers, Gréivemaacher	Nico HOFFMANN
Iechternach	05.02.2010	19:00	Hihof, Iechternach	
Mondorf-Altwis	05.02.2010	19:00	Restaurant Kohn, Altwis	
Waasserbëlleg-Mäertert	05.02.2010	19:00	Centre Culturel, Waasserbëlleg	
Buerglënster	12.02.2010	19:00	Café Dohm, Buerglënster	Jean-Paul BAUDOT
Miersch	12.02.2010	19:00	Blannenheem, Bierschbech-Miersch	Carlo WAGENER
Bouneweg	20.02.2010	16:00	Foyer parroissial, Bouneweg	Marc SPAUTZ
Jonglënster	06.03.2010	19:00	Eurohotel, Gonnereng	
AVL	12.03.2010	19:00	LCGB-Zentral, Lëtzebuerg	Jean-Paul BAUDOT
Bartreng-Stroossen-Mamer	19.03.2010	19:00	Poarheem, Stroossen	Joé SPIER
Uelzecht & Syrdall	19.03.2010	19:30	Porzentrum, Sandweiler	Raymond WEYDERT
Walfer	27.03.2010			
Rheinlandpfalz	09.04.2010	19:00	Wasserbillig	

Die Sektion **Luxemburg-Bonneweg** teilt mit, dass ihre traditionelle Weihnachtsfeier dieses Jahr leider ausfallen muss.

Trotz der frühzeitigen Anfrage nach entsprechenden Räumlichkeiten, wurde der Sektion für das gesamte Territorium der Stadt Luxemburg ein negativer Bescheid ausgestellt.

La section **Luxembourg-Bonnevoie** informe que sa fête de Noël traditionnelle ne pourra avoir lieu cette année-ci. Malgré une demande en vue d'une localité y relative qui avait été introduite très tôt, la section a reçu une réponse défavorable en ce qui concerne le territoire entier de la ville de Luxembourg.

Wir sind bestrebt, den „Soziale Fortschritt“ ständig weiter zu verbessern. Sie haben Anregungen oder Kritik? Zögern Sie nicht, uns dieses mitzuteilen:

Nous essayons d'améliorer constamment le «Soziale Fortschritt». Si vous avez des remarques ou de la critique, n'attendez pas à nous en informer:

dschank@lcgb.lu

Fermeture de nos bureaux

du jeudi 24 décembre (12h00)
au samedi 2 janvier (incl.)

LCGB-Büros geschlossen

von Donnerstag, 24. Dezember (12.00 Uhr)
bis einschließlich Samstag, 2. Januar

www.lcgb.lu – NEWS!

Adventskalender!

Verfolgen Sie auf unserer Homepage jeden Tag die Weihnachtswünsche einer Persönlichkeit des öffentlichen Lebens in Luxemburg. 24 Beiträge mit interessanten Aussagen bilden diesen besonderen Adventskalender...

Calendrier d'avent!

Suivez sur notre site internet chaque jour quelques mots intéressants de 24 personnalités de la vie publique au Grand-duché qui expriment leurs vœux pour Noël dans ce «calendrier d'avent» un peu plus spécial...

Der Arbeitsmarkt in Zahlen

Informieren Sie sich auf www.lcgb.lu über den luxemburgischen Arbeitsmarkt. Hier finden Sie die wichtigsten statistischen Daten übersichtlich und aktuell für Sie aufbereitet.

Le marché de l'emploi en détail

Trouvez sur www.lcgb.lu les plus importantes données statistiques sur le marché de l'emploi luxembourgeois, traitées de façon claire et actuelle.

IMPRESSUM

Organe mensuel
de la Confédération
Luxembourgeoise
des Syndicats Chrétiens

Editeur:

Lëtzebuerger Chrëschtliche
Gewerkschafts-Bond (LCGB)

Président: Robert Weber

Rédacteur responsable:

Dan Schank

Secrétariat:

Dan Schank

11, rue du Commerce

BP 1208

L-1012 Luxembourg

Photo couverture: **Serge Waldbillig**

Imprimé et expédié par

saint-paul luxembourg

2, rue Christophe Plantin

L-2988 Luxembourg

Prix de vente: **1,24 €**

Abonnement annuel: **12,39 €**

Comptez les branches des étoiles!

Si vous avez la bonne réponse, n'hésitez pas à nous renvoyer votre carte postale pour le 15 janvier 2009 au plus tard à l'adresse suivante: „Soziale Fortschritt“ – B. p. 1208 – L-1012 Luxembourg ou un mail à: mschou@lrgb.lu

Les prix à gagner: un set de stylos et une boîte à outils.
Bonne chance!

Wie viele Zacken haben die Sterne insgesamt?

Schicken Sie Ihre Postkarte mit der richtigen Antwort bis zum 15. Januar 2009 an folgende Adresse: „Soziale Fortschritt“ – B. p. 1208 – L-1012 Luxembourg oder eine E-Mail an: mschou@lrgb.lu

Zu gewinnen gibt es ein Schreibset und ein Werkzeugset.
Viel Glück!



Lösung aus dem „Soziale Fortschritt“ 06/2009 (Alte Rohre): „SANIEREN“
Réponse du „Soziale Fortschritt“ 06/2009 (Les vieux tuyau): «SANIEREN»

Gewonnen haben / Gagnants:
Jean-Marie BACK (Beidweiler) / Lucien PAZZAGLIA (Villerupt/France)

Agenda	Organisation	Datum	Uhrzeit	Ort
Neujahrsempfang	Bezirk Süden	04.01.2010	19:00	Habscht (Centre Polyvalent)
Neujahrsempfang	Bezirk Osten/Zentrum	08.01.2010	19:00	Junglinster (Centre Gaston Stein)
Neujahrsempfang	Bezirk Norden	09.01.2010	15:00	Oberpallen (Schule)
LCGB – 89. Geburtstag		22.01.2010		Niederanven (Centre culturel „Am Sand“)
1. Mai-Kundgebung		01.05.2010		Düdelingen

Consultations / Sozialberatung

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
LUXEMBOURG (L-1351) 11, rue du commerce Tél.: 49 94 24-1	09h00 – 12h00 14h00 – 17h30	09h00 – 12h00 14h00 – 17h30	09h00 – 12h00 Fermé l'après-midi	09h00 – 12h00 14h00 – 17h30	09h00 – 12h00 14h00 – 17h30	
ESCH/ALZETTE (L-4132) 1-3, Grand-rue Tél.: 54 90 70-1	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45	
ETTELBRUCK (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy Tél.: 81 90 38	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45	09h00 – 11h45 14h00 – 17h30	09h00 – 11h45	
BASCHARAGE/CLEMENCY (L-4942) Home St-Willibrord 27, r.de la Résistance Tél./Fax: 50 46 95	15h00 – 17h00 (chaque 1 et 3 lundi du mois)					
BELVAUX (L-4436) Veräinshaus, 1. Stack Tél.: 59 16 18 François RAGLEWSKI				15h00 – 18h00		
BISSEN Tél.: 83 51 78 – Mathias SCHMITZ	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
DALHEIM 6, am Eck – L-5741 Filsdorf Tél.: 23 66 74 33 Richard FREIMANN	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
DIFFERDANGE (L-4605) 25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach) Tél.: 58 82 89 / Fax: 26 58 04 63 René FLENGHI, GSM: 621 27 60 75 E-mail: burdiff@pt.lu		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00		09h00 – 12h00
DUDELANGE (L-3450) 7-9, rue du commerce – Résid. Roxy Tél.: 51 19 61 Fax: 51 32 12			09h30 – 11h45 17h30 – 19h00		09h30 – 11h45	
EISCHEN Salle paroissiale près de l'église Tél.: 39 80 35 / 38 82 85 E-mail: lcgb-eischen@internet.lu	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
HOBSCHEID Nach Rücksprache mit einem Vorstandsmitglied zu Hause	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
MONDERCANGE (L-3909) Baeschgässel „Willibrordushome“ Tél.: 55 41 42 – Edy FONCK				16h00 – 18h00		
MONDORF Tél.: 23 66 81 68 – Fernand BARTHOLOMEY 8, rue de la Libération	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
RUMELANGE (L-3755) Tél.: 621 15 54 16 – René CHARPANTIER	Consultations uniquement sur rendez-vous					
SANEM 38a, route d'Esch Tél.: 59 15 38 – Jos FOELLER	Consultations uniquement sur rendez-vous					
SCHIFFLANGE (L-3871) 5, rue de la Paix – Tél.: 54 37 11	Consultations uniquement sur rendez-vous					
SOLEUVRE Tél.: 59 32 27 – Liliane NILLES	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
UELZECHT A SYRDALL Tél.: 35 94 10 Fax: 35 00 83 / E-mail: lcgb_syrdall@internet.lu	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
WASSERBILLIG (L-6601) Place de la Gare – B.P. 82 Tél.: 74 06 55 Fax: 74 91 01 Charles HELLENBRAND		ab 3. November für deutsche Grenzgänger nach Terminabsprache Tel.: +49 6861 9382 310	08h00 – 12h00	14h00 – 18h00		
WILTZ (L-9544) 2, rue Hannelanst Tél.: 95 00 89 – Emile GASPER			14h30 – 16h30		14h30 – 16h30	
MERZIG (D-66663) Hochwaldstrasse, 30 Tél.: 0049 (0)6 861- 93 82 310		nach Terminvereinbarung	nach Terminvereinbarung	08h00 – 12h00 12h30 – 17h00	nach Terminvereinbarung	
THONVILLE (F-57100) 4, rue Saint-Nicolas Tél.: – 00 352 54 90 70 301	18h30 – 20h00	fermé	18h30 – 20h00	fermé	fermé	10h00 – 12h00

