

aktuell

- Vorrang hat die soziale Gerechtigkeit
- La priorité s'appelle justice sociale



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

Pour un conseil ou une assistance en matière de droit du travail ou de droit social vous pouvez vous adresser au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL en composant le numéro de téléphone unique suivant: (00352) 2 65 43 777 (du lundi au vendredi de 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00).

Pour toutes les autres questions, n'appellez pas ce numéro svp!

Pour plus d'informations vous pouvez consulter notre site internet www.ogbl.lu

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi et vendredi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Lundi, mardi, mercredi, jeudi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 sur rendez-vous Mercredi: 9h00-11h30, 13h00-16h30	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi: sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Permanences spéciales pensions: Les 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois, 14h00-16h30	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	Les 2 ^e et 4 ^e mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodeneck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6561-6049477
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Donnerstag: 13.00-17.00 Uhr	
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Dienstag: 16.00-20.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 49 60 05 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation	Tél.: (+352) 27494-222	



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

„Weiter so, wir sind auf dem richtigen Weg“

Dossiers nationaux 6

Comité national

Angriff der Regierung auf den gesetzlichen Mindestlohn
Semestre européen

Accord entre gouvernement et syndicats

Arbeitskosten im Vergleich

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 25

Aviation, Commerce, Santé, Services et Energie, SEW,
Transformation sur métaux e.a.

Départements 40

Jeunes: Ne reste pas silencieux!

Europe 42

Le plan d'investissement de la Commission européenne
Einmannbetriebe mit beschränkter Haftung

Assemblées générales OGBL 46

Formation syndicale 48

Chambre des salariés 52

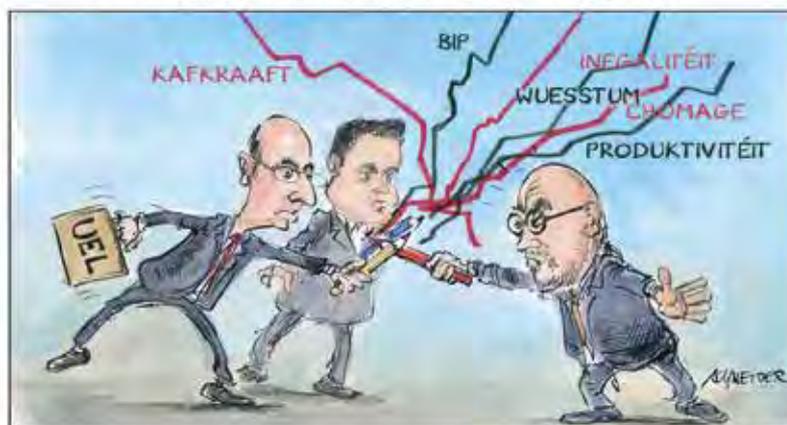
Réception de Nouvel An

Econews

Divers 56



NET D'ACCORD MAT ENGEM WEIDEREN ACCORD:

EUROPÄESCHE SEMESTER: SOZIALPARTNER NËT OP ENGER LINN
...SE GINN SECH ESOUGUER GËINT DE STRÉCHTTIP ACCORDEN: USA SOLLEN AFLOSS OP EUROPÄESCH
GESETZGEBUNG KRËIEN!Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund
Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: André Roeltgen

60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

Editeur responsable pour la Belgique:

Jacques Delacollette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.
La rédaction se réserve le droit d'abréger les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



André Roeltgen
Präsident des OGBL

„Weiter so, wir sind auf dem richtigen Weg“

Die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen erreicht eine neue historische Rekordhöhe. Laut der internationalen Hilfs- und Entwicklungsorganisation OXFAM wird im Jahr 2016 die Schieflage bei der Verteilung des Gesamtvermögens in der Welt eine unglaubliche Barriere durchstossen. 1% der Weltbevölkerung wird reicher sein als die übrigen 99%! Und die 80 reichsten Menschen der Welt werden mehr besitzen als die unteren 50% der Erdenbürger. Seit dem Krisenausbruch 2009 ist ihr Vermögen um annähernd 19% (!) in die Höhe geschneit.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) sagt für 2015 ein weltweites Wirtschaftswachstum von 3,5% voraus. Die Frage, wie dieser durch menschliche Arbeit geschaffene wirtschaftliche Mehrwert verteilt werden wird, ist angesichts der obengenannten Statistik beantwortet.

Europa ist Teil dieses Ganzen und bewegt sich in die gleiche Richtung. Arbeitslosigkeit auf Rekordniveau, soziale Armut und Ungleichheit auf dem Vormarsch. Die europäische Wirtschaft tritt auf der Stelle oder steigt bestenfalls nur leicht an. Das Investitionsniveau liegt viel zu tief und es droht die unheilvolle Deflation der Preise. In ihrem „Examen annuel de la Croissance 2015“ stellt die Brüsseler Kommission vieles davon selber fest, nur eines macht sie nicht. Sie stellt die wichtigste Frage nicht: Könnte es nicht sein, dass die von ihr seit Jahren verfolgte Politik der Austerität, des Lohn- und Sozialdumpings und der einseitig auf Schuldenabbau und auf Ausgabensenkung getrimmten öffentlichen Finanzen die Hauptursache für die marode Situation Europas sein könnte. Dieses Fehlen jeglicher kritischer Überprüfung des eigenen Tuns führt dazu, dass die Kommission den europäischen Menschen nichts anderes als das „Weiter so, wir sind auf dem richtigen Weg“ anzubieten hat.

Der OGBL hat am 26. Januar die luxemburgische Regierung dazu aufgefordert, konsequent für eine neue politische Orientierung zu wirken und sich für die Abänderung jener Spielregeln im sogenannten „Europäischen Semester“ einzusetzen, die gegenwärtig die finanziellen Spielräume der einzelnen Staaten ersticken bzw. viel zu stark einengen. Der europäische Binnenmarkt braucht dringend ein massives Anziehen der Nachfrage. Diese muss über zwei Wege herbeigeführt werden. Zum einen über den Schub öffentlicher Investitionen für eine zukünftige, karbonarme und ressourcenschonende wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Und zum anderen über die Ankurbelung der Kaufkraft der Haushalte.

Verschlechterungen im Bereich der Sozialen Sicherheit, bei den Löhnen und bei der Verteilung der Steuerlast sind abzustoppen und umzukehren.

Was für Europa gilt, gilt ebenfalls für Luxemburg. Das Gejammer über den Zustand der öffentlichen Finanzen ist völlig fehl am Platz. Gemäß Eurostat (3. Trimester 2014) hat Luxemburg nach Estland die zweitniedrigste Staatsschuld (22,9% des BIP) in Europa (Durchschnitt: 86,6%) und hat sogar im vergangenen Jahr die Staatsschuld um 5% abgesenkt. Nur Polen und Irland waren „besser“! Der OGBL bleibt deshalb bei seiner Meinung, dass das Sparpaket der Regierung, das zu über 80% die Haushalte trifft, überflüssig ist.

Das Abkommen, das die national repräsentativen Gewerkschaften mit der Regierung am 28. November 2014 unterschrieben haben, schwächt die negativen Konsequenzen des Sparpakets ab, mehr tut es nicht. Der OGBL erwartet von der Regierung, dass sie das Abkommen respektiert und zur zügigen Umsetzung jener Punkte übergeht, die noch umzusetzen sind, wie beispielsweise die Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit mit kombinierter Teilrente oder die Anhebung der Entschädigung beim Elternurlaub. Es wird vom OGBL keine Gegenleistungen für das Abkommen vom 28. November geben. Die Gegenleistung ist schon vollständig eingelöst worden. Nämlich durch die Befriedung des Konflikts im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Haushalts für 2015.

Deshalb lehnt der OGBL jegliche falsche Vermischung dieses Abkommens mit jenem strikt ab, das die Regierung am 14. Januar 2015 mit dem Patronat abgeschlossen hat. Und nicht nur das. Letzteres Abkommen beinhaltet Absichten, die für das Salarat in Luxemburg inakzeptabel sind. Der OGBL wird weder eine Verschlechterung der Arbeitszeiten noch des gesetzlichen Mindestlohns für qualifizierte Arbeit zulassen. Die Regierung täte besser daran, eine gesetzgeberische Vorsicht walten zu lassen, um allgemein den sozialen Dialog im luxemburgischen Kollektivvertragswesen zu fördern. Sie sollte sich ebenfalls nicht dazu hinreißen lassen, einseitig Partei für das Patronat des Reinigungssektors zu ergreifen, in dem zurzeit ein schwerer Vertragskonflikt stattfindet. Übrigens, Luxemburg ist europäischer Spitzenreiter beim Armutsrisiko für Menschen in Arbeit (working poor). Es ist deshalb an der Zeit über eine strukturelle Aufwertung des gesetzlichen Mindestlohns nachzudenken.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

«Continuons ainsi, nous sommes sur la bonne voie»

L'exploitation de l'Homme par l'Homme a atteint un niveau record. Selon OXFAM, organisation internationale d'aide au développement, le déséquilibre en matière de répartition des biens atteindra en 2016 des proportions inégalées jusqu'à présent sur notre planète: 1% de la population mondiale sera plus riche que les 99% restant! Et les 80 personnes les plus riches à travers le monde vont posséder davantage que les 50% des plus pauvres de la population mondiale. Depuis le début de la crise en 2009, leur fortune a explosé de près de 19%(!).

Le Fonds monétaire international (FMI) prévoit à l'échelle mondiale une croissance économique de 3,5%. Nous connaissons déjà la réponse à la question, à savoir comment sera répartie cette plus value générée par le travail humain, en considérant la statistique évoquée ci-dessus.

L'Europe fait partie de cet ensemble et se dirige dans la même direction. Taux de chômage record, pauvreté sociale et inégalités en progression. L'économie européenne fait du sur place ou est au mieux en très légère croissance. Le niveau d'investissement est beaucoup trop bas et nous sommes sous la menace d'une calamiteuse déflation des prix. Dans son «Examen annuel de la Croissance 2015», la Commission de Bruxelles constate elle-même nombre de ces réalités. Cependant il y a une chose qu'elle ne fait pas; elle ne pose pas la question la plus importante: Ne se pourrait-il pas que la politique d'austérité qu'elle mène depuis des années ainsi que la politique de dumping salarial et social tout comme cette politique qui vise uniquement la réduction de la dette et la baisse des dépenses publiques constituent la raison principale pour laquelle l'Europe se trouve dans cette piteuse situation. Cette absence d'autocritique a pour conséquence que la Commission n'a rien d'autre à offrir aux citoyens européens qu'un «Continuons sur notre lancée, tout va bien».

Le 26 janvier, l'OGBL a invité le gouvernement luxembourgeois à œuvrer fermement en faveur d'une nouvelle orientation politique ainsi qu'à s'engager pour une révision des règles du jeu dans le cadre du soi-disant «semestre européen» qui étouffent actuellement les marges de manœuvre financières ou les réduisent trop fortement. Le marché intérieur européen a d'urgence besoin d'une importante reprise de la demande. Cela passe par deux voies. D'un côté, il faut un sursaut au niveau des investissements publics visant un développement économique et social respectueux de l'environnement et ménageant les ressources naturelles. De l'autre

côté, il faut relancer le pouvoir d'achat des ménages. Les détériorations au niveau de la sécurité sociale, des revenus et de la répartition de la charge fiscale doivent être stoppées et inversées.

Ce qui est valable pour l'Europe, l'est également pour le Luxembourg. Les lamentations concernant l'état des finances publiques sont complètement déplacées. D'après Eurostat (3^e trimestre 2014) le Luxembourg a après l'Estonie la dette publique la moins élevée (22,9% du PIB) d'Europe (moyenne: 86,6%) et a en plus réussi à réduire sa dette au cours de l'année dernière de 5%. Seuls la Pologne et l'Irlande ont fait «mieux»! L'OGBL reste par conséquent d'avis que le paquet d'économie du gouvernement, dont 80% des mesures affectent les ménages, est superflu.

L'accord que les syndicats représentatifs au niveau national ont signé le 28 novembre 2014 avec le gouvernement ne fait qu'atténuer les conséquences du paquet d'économie. Il ne fait rien de plus. L'OGBL attend du gouvernement qu'il respecte l'accord et qu'il passe rapidement à la mise en pratique des points qui ne l'ont pas encore été comme par exemple l'introduction d'un droit de travail à temps partiel combiné à une retraite partielle ou bien encore l'augmentation de l'indemnisation en cas de congé parental. Il n'y aura pas de contrepartie de la part de l'OGBL par rapport à l'accord du 28 novembre. La contrepartie a déjà été réalisée, à savoir la pacification du conflit dans le cadre du vote du budget pour 2015.

C'est pourquoi l'OGBL refuse toute confusion entre cet accord et celui que le gouvernement a signé le 14 janvier 2015 avec le patronat. Et plus encore. Ce dernier accord contient des intentions qui sont inacceptables pour le salariat au Luxembourg. L'OGBL ne permettra ni une dégradation de l'organisation du temps de travail, ni une détérioration du salaire social minimum qualifié. Le gouvernement ferait mieux de légiférer avec prudence, afin de favoriser, de manière générale, le dialogue social dans le cadre des négociations de conventions collectives de travail. Il ne devrait pas non plus se laisser tenter de prendre partie unilatéralement pour le patronat dans le secteur du nettoyage dans lequel se déroule actuellement un lourd conflit. Par ailleurs, le Luxembourg est leader en Europe en ce qui concerne le risque de pauvreté auprès des salariés (working poor). Il est temps par conséquent de réfléchir à une revalorisation structurelle du salaire social minimum.

Comité national

La priorité s'appelle justice sociale

Le Comité national de l'OGBL a tenu le mardi, 27 janvier 2015 sa première réunion de l'année. À l'ordre du jour de cette réunion figuraient notamment l'analyse de la situation économique et sociale du pays, le suivi de l'accord du 28 novembre 2014 avec le gouvernement, un rapport de la rencontre du 26 janvier 2015 avec le gouvernement et l'UEL dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2015 (semestre européen) et des rapports des syndicats professionnels.

Mais le Comité national de l'OGBL est tout d'abord revenu sur un rapport publié récemment par l'organisation internationale Oxfam. Ce rapport publié à la veille du forum économique mondial de Davos dresse un état des lieux alarmant: en 2014, 85 personnes dans le monde détenaient autant que la moitié la plus pauvre de l'humanité. Depuis le début de la crise en 2008, ce rapport a évolué de 6 points de pourcentage (les 85 plus grosses fortunes au monde détenaient alors autant que 44% de la population mondiale). Jamais les inégalités n'ont été aussi importantes sur la planète et elles continuent à croître. Comme l'a souligné le Comité national de l'OGBL, s'il y a aujourd'hui une priorité, aussi bien au niveau international que national, c'est bien la question de la justice sociale, ainsi que le laisse clairement apparaître ce rapport.

Accord avec les syndicats et accord avec le patronat: deux poids, deux mesures

Le Comité national de l'OGBL est ensuite revenu en détail sur l'accord conclu le 28 novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats (à lire intégralement en pages 14-19) ainsi que celui arrêté le 14 janvier 2015 entre le gouvernement et l'UEL. Alors que les représentants du salariat et du patronat devaient rencontrer le 3 février dernier le gouvernement en vue de mener ensemble une «analyse» de ces deux accords, le Comité national de l'OGBL a tenu à souligner l'asymétrie manifeste existante entre ces derniers et a également mis le gouvernement en garde.

L'accord conclu le 28 novembre 2014 avec les syndicats s'inscrit en effet dans le cadre du dépôt par le gouvernement du projet de budget pour 2015. Un projet de budget dont 80% des mesures projetées concernaient directement les ménages et qui s'avérait, en l'état, tout simplement inacceptable pour l'OGBL, au vu des répercussions négatives qu'il aurait eues sur le plan social. Après une campagne de mobilisation initiée par l'OGBL, le gouvernement a finalement accepté d'ouvrir des discussions qui ont abouties à cet accord. Un accord dont le Comité national de l'OGBL a une nouvelle fois souligné qu'il représente uniquement un compromis. Ni plus, ni moins. Cet accord a en effet permis d'affaiblir les conséquences négatives du paquet de mesures projetées, mais il ne signifie nullement que l'OGBL a donné son aval à la politique budgétaire engagée à cette occasion par le gouvernement. Bien au contraire.

Le Comité national de l'OGBL a également fait clairement savoir que les différents points contenus dans cet accord ne sont désormais plus négociables. Etant le fruit d'un compromis, aucune contrepartie supplémentaire de la part du salariat n'est envisageable. Enfin, le Comité national a insisté sur le fait qu'aucun des points contenus dans cet accord ne vient interférer ou léser les intérêts du patronat. Une attention particulière avait d'ailleurs été portée en novembre à cette dimension lors des négociations avec le gouvernement.

Le Comité national de l'OGBL constate toutefois avec indignation qu'il en a été tout autrement dans le cadre des négociations et de l'accord conclu le 14 janvier 2015 entre le gouvernement et l'UEL. Outre les effets d'annonce entourant un soi-disant «pacte pour l'em-



ploi» qui brille principalement par une absence totale d'engagements de la part de l'UEL et qui revient donc à de la poudre jetée aux yeux, cet accord contient effectivement aussi toute une série de points portant directement préjudice aux intérêts du salariat.

Le Comité national a dans ce contexte tout particulièrement soulevé l'accord trouvé entre le gouvernement et l'UEL visant à revoir la législation en matière de «période de référence» et d'organisation du temps de travail afin d'«augmenter la productivité des entreprises». Le Comité national de l'OGBL a fait savoir de son côté qu'il était hors de question d'envisager une flexibilisation du temps de travail.

Autre point extrêmement litigieux dans le cadre de l'accord du 14 janvier: l'engagement pris par le gouvernement de modifier la législation relative au salaire social minimum qualifié, au prétexte qu'un arrêt de justice est venu confirmer qu'un employeur est dans l'obligation de rémunérer au niveau du salaire social qualifié tout salarié présentant dix années d'expérience dans son métier. L'OGBL se dit scandalisé par cette décision et prévient qu'aucune dégradation de la loi réglant le salaire social minimum n'est même pensable alors que celui-ci devrait, au contraire, être revalorisé, d'autant plus au vue du nombre croissant de salariés au Luxembourg vivant en-deçà ou à proximité du seuil de pauvreté («working poor», à lire en page 54).

Les messages de l'OGBL dans le cadre du semestre européen

Le Comité national de l'OGBL est ensuite également revenu sur la rencontre du 26 janvier 2015 avec le gouvernement et l'UEL dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2015 (semestre européen). Le Comité national de l'OGBL a salué l'initiative du gouvernement visant à associer pour la première fois les partenaires sociaux à cette procédure et a émis l'espoir qu'une série des messages exprimés à cette occasion seront entendus par le gouvernement.

Lors de cette rencontre placée sous le signe de la concertation, l'OGBL après avoir dressé le triste bilan des politiques menées au cours de ces dernières années dans l'UE (faible croissance, chômage record, démantèlement de la sécurité sociale, accroissement des inégalités) a plaidé en faveur d'une réorientation politique misant sur la demande et non plus sur l'offre. Ce qui

signifie concrètement l'arrêt des politiques d'austérité, la révision de toute une série de mesures structurelles contreproductives qui continuent pourtant à être préconisées par la Commission européenne, un plan d'investissement conséquent visant à renforcer le pouvoir d'achat des ménages et permettant ainsi de renforcer la demande intérieure, seule garante d'un retour de la croissance dans l'UE (lire davantage à ce propos en page 12).

Situation toujours très tendue dans le secteur de l'aviation

Le Comité national de l'OGBL a également pris connaissance de la situation sociale qui reste toujours très tendue dans le secteur de l'aviation civile, et ce malgré le récent accord trouvé dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail chez Luxair. Le secrétaire central en charge du syndicat Aviation civile de l'OGBL a ainsi fait savoir qu'outre les dossiers Cargolux et Luxairport qui se trouvent actuellement en procédure de conciliation, l'Office national de conciliation a également dû être saisi récemment dans le cadre du conflit qui oppose en ce moment le conseil d'administration de l'Agence luxembourgeoise pour la sécurité aérienne (ALSA) et ses salariés.



OGBL-Nationalvorstand

Vorrang hat die soziale Gerechtigkeit

Der OGBL-Nationalvorstand hat am Dienstag, dem 27. Januar seine erste Sitzung des Jahres abgehalten. Auf der Tagesordnung dieser Sitzung standen unter anderem die Analyse der sozialen und wirtschaftlichen Situation des Landes, die Weiterverfolgung des Abkommens vom 28. November 2014 mit der Regierung, ein Bericht über das Treffen vom 26. Januar 2015 mit der Regierung und der UEL im Rahmen der jährlichen Überprüfung des Wachstums 2015 (europäisches Semester) sowie die Berichte der Berufssyndikate.

Doch kam der OGBL-Nationalvorstand zuerst auf einen Bericht zu sprechen, der kürzlich von der internationalen Organisation Oxfam vorgelegt wurde. Dieser Bericht, der kurz vor dem Weltwirtschaftsgipfel in Davos veröffentlicht wurde, gibt einen alarmierenden Überblick über die aktuelle Situation: im Jahr 2014 besaßen 85 Menschen auf der Welt so viel wie andererseits die ärmste Hälfte der Weltbevölkerung. Seit dem Beginn der Krise im Jahr 2008, hat dieses Verhältnis sich um sechs Prozentpunkte weiterentwickelt (die 85 größten Vermögen der Welt besaßen zu dem Zeitpunkt so viel wie 44% der Weltbevölkerung). Nie hatten die Ungerechtigkeiten auf der Erde solche Ausmaße erreicht, und sie werden immer größer. Wie es der Nationalvorstand des OGBL unterstrich, wenn es heute eine Priorität gibt, sowohl auf internationaler wie auf nationaler Ebene, so ist das die Frage der sozialen Gerechtigkeit, so wie es deutlich aus diesem Bericht hervorgeht.

Abkommen mit den Gewerkschaften und Abkommen mit dem Patronat: zweierlei Maß

Der OGBL-Nationalvorstand hat sich anschließend im Detail mit dem Abkommen beschäftigt, das am 28. November 2014 zwischen Regierung und Gewerkschaften unterzeichnet wurde (nachzulesen im Detail auf Seite 14 - 19) sowie mit dem Abkommen, das am 14. Januar 2015 zwischen Regierung und UEL vereinbart wurde. Während die Arbeitnehmer- und Patronatsvertreter am vergangenen 3. Februar sich mit der Regierung treffen sollten, um gemeinsam eine Analyse der beiden Abkommen durchzuführen, bestand der OGBL-Nationalvorstand darauf das offensichtliche Ungleichgewicht der beiden hervorzuheben und hat die Regierung ebenfalls gewarnt.

Die Vereinbarungen, die am 28. November mit den Gewerkschaften getroffen wurden, wurden dies im Rahmen der Vorlage des Budgetprojektes der Regierung für 2015. Ein Budgetprojekt von dem 80% der Maßnahmen direkt die Privathaushalte betraf, und das so wie es vorgestellt wurde, für den OGBL schlicht unannehmbar ist, wenn man die negativen Folgen in Betracht zieht, die es auf dem Sozialplan mit sich gezogen hätte. Nach der Mobilisierungskampagne, die vom OGBL gestartet wurde, hat die Regierung es schließlich akzeptiert, Verhandlungen aufzunehmen, die zu diesem Abkommen geführt haben. Ein Abkommen, wie der OGBL-Nationalvorstand es nochmals wiederholt hat, bei dem es sich ausschließlich um einen Kompromiss handelt, nicht mehr und nicht weniger. Dieses Abkommen hat es ermöglicht, die negativen Konsequenzen des vorgesehenen Maßnahmenpakets abzuschwächen, doch bedeutet dies keinesfalls, dass der OGBL sich mit der von der Regierung eingeschlagenen Haushaltspolitik einverstanden erklärt. Ganz im Gegenteil.

Der OGBL-Nationalvorstand hat ebenfalls unmissverständlich darauf hingewiesen, dass die einzelnen Punkte dieses Abkommens nicht mehr verhandelbar sind. Da das Abkommen das Ergebnis eines Kompromisses ist, ist mit keiner Gegenleistung seitens der Arbeitnehmer mehr zu rechnen. Abschließend hat der Nationalvorstand bekräftigt, dass keiner der Punkte, die in diesem Abkommen festgehalten ist, die Interessen der Arbeitgeber berührt oder schädigt. Es wurde übrigens



besonders auf diesen Punkt bei den Verhandlungen im November Wert gelegt.

Der OGBL-Nationalvorstand stellt jedoch mit Entsetzen fest, dass im Rahmen der Verhandlungen und der Vereinbarungen zwischen Regierung und UEL ganz anders vorgegangen wurde. Außer den Ankündigungseffekten, bei denen es sich um einen sogenannten „Beschäftigungspakt“ handelt, der nur so von der Abwesenheit irgendeines Engagements seitens der UEL glänzt, und so als reine Augenwischerei betrachtet werden kann. Dieses Abkommen enthält tatsächlich auch eine ganze Reihe von Punkten, die die Interessen der Arbeitnehmer direkt angreifen.

Der Nationalvorstand hat in diesem Kontext ganz besonders das Abkommen zwischen Regierung und UEL hervorgehoben, laut dem die Gesetzgebung bezüglich der „Referenzperiode“ und der Arbeitszeitorganisation, reformiert werden müsste um „die Produktivität der Unternehmen zu verbessern“. Der OGBL-Nationalvorstand hat seinerseits mitgeteilt, dass es überhaupt nicht in Frage kommt, eine Flexibilisierung der Arbeitszeit vorzusehen.

Weiterer sehr umstrittener Punkt im Rahmen des Abkommens vom 14. Januar: die Zusage, die die Regierung zur Abänderung des qualifizierten Mindestlohns gegeben hat, unter dem Vorwand, dass ein Gerichtsurteil bestätigt hat, dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, den qualifizierten sozialen Mindestlohn zu zahlen, und zwar an jeden Arbeitnehmer, der zehn Jahre Erfahrung in seinem Beruf hat. Der OGBL zeigt sich entsetzt über diesen Entschluss und warnt davor, dass nicht an die geringste Verschlechterung des Gesetztes über den sozialen Mindestlohn zu denken ist. Ganz im Gegenteil müsste dieser aufgewertet werden, umso mehr, wenn man die immer größere Zahl der Arbeitnehmer in Luxemburg in Betracht zieht, die unter der Armutsgrenze oder ganz nah daran leben (working poor, nachzulesen auf Seite 54).

Die Mitteilungen des OGBL im Rahmen des Europäischen Semesters

Der OGBL-Nationalvorstand ist anschließend nochmals auf das Treffen vom 26. Januar 2015 mit Regierung und UEL, im Rahmen der jährlichen Wachstumsüberprüfung (Europäisches Semester), zurückgekommen. Der OGBL-Nationalvorstand hat die Regierungsinitiative begrüßt,



zum ersten Mal die Sozialpartner in diese Prozedur mit einzubeziehen, und brachte die Hoffnung zum Ausdruck, dass eine Reihe von Einwänden, die bei dieser Gelegenheit zum Ausdruck kommen werden, bei der Regierung auf offene Ohren stoßen werden.

Bei diesem Treffen, unter dem Zeichen der Konzertierung, hat der OGBL, nachdem er die traurige Bilanz der Politik, die während der vergangenen Jahre innerhalb der EU betrieben wurde (schwacher Wachstum, Rekordarbeitslosigkeit, Sozialversicherungsabbau, Verstärkung der Ungerechtigkeiten) gezogen hatte, hat er sich eingesetzt für eine Neuorientierung der Politik, und zwar in Richtung Nachfrage, nicht aber in Richtung Angebot. Dies bedeutet konkret, Schluss mit der Austeritätspolitik, die Überarbeitung einer ganzen Reihe von kontraproduktiven strukturellen Maßnahmen, die jedoch weiterhin von der Europäischen Kommission befürwortet werden. Darüber hinaus bedarf es eines konsequenten Investitionsplans, der es zum Ziel hat, die Kaufkraft der Haushalte zu stärken, und so die innere Nachfrage zu fördern, einziger Garant für das Wachstum innerhalb der EU (mehr darüber nachlesen auf Seite 13)

Immer noch sehr angespannte Situation im Flugsektor

Der OGBL-Nationalvorstand hat ebenfalls von der sehr angespannten sozialen Situation im Sektor der zivilen Luftfahrt Kenntnis genommen, und das, obwohl kürzlich eine Übereinstimmung im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxair gefunden wurde. Der Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Zivile Luftfahrt hat berichtet, dass außer den Fällen Cargolux und Luxairport, die sich zurzeit im Schlichtungsverfahren befinden, das Schlichtungsamt zusätzlich im Rahmen des derzeitigen Konflikts zwischen dem Verwaltungsrat der „Agence luxembourgeoise pour la sécurité aérienne“ (ALSA) und ihren Arbeitnehmern, befasst werden musste.

Angriff der Regierung auf den gesetzlichen Mindestlohn

Der OGBL ist empört darüber, dass die Regierung die erneute Reform der Berufsausbildung dazu ausnutzen will, um einen schweren Angriff gegen den qualifizierten Mindestlohn zu fahren. Die am 23. Dezember 2014 von der Regierung angenommene Gesetzesvorlage sieht in der Tat vor, dass Absolventen des CCP (Certificat de capacité professionnelle), sowie des ehemaligen CCM (Certificat de capacité manuelle) und CIP (Certificat d'initiation technique et professionnelle) künftig erst nach sieben Jahren Tätigkeit in ihrem Beruf Anrecht auf den qualifizierten Mindestlohn, statt wie bisher nach fünf Jahren (im Fall des CIP) bzw. nach zwei Jahren (im Fall des CCM/CCP), erhalten sollen. Die Betroffenen, die sich am unteren Ende der Lohnskala befinden, würden also zwei bis maximal fünf volle Jahre Lohnverzicht gegenüber der heutigen Gesetzgebung hinnehmen müssen. Zugleich stellt dies eine Abwertung dieser Diplome dar.

Diese Maßnahme wird nirgends in der Gesetzesvorlage begründet – weder in der Einleitung noch in den Kommentaren zu den einzelnen Artikeln. Tatsächlich gibt es auch keinen objektiven Grund für eine solche Verschlechterung des Rechts auf den qualifizierten Mindestlohn – bei einer mäßigen, phasenweise sogar rückläufigen Reallohnentwicklung, die zur Konsequenz hatte, dass der Mindestlohn um lediglich 0,1% angepasst wurde; bei Arbeitskosten pro Stunde, die gerade in den betroffenen Sektoren aufgrund der niedrigen Lohnnebenkosten unterhalb jenen in Luxemburgs Nachbarländern liegen, beim weiterhin hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Es geht lediglich darum, den qualifizierten Mindestlohn abzuwerten und auszuhebeln. Als Folge wird die Lohnschere immer weiter auseinanderklaffen.

Dieser Angriff liegt ganz auf einer Linie des salariatsfeindlichen Abkommens zwischen der Regierung und der UEL, in dem u.a. das Recht auf den qualifizierten Mindestlohn nach zehn Jahren Berufsausübung als Reaktion auf eine Jurisprudenz, die im Grundsatz die Rechte der Arbeitnehmer bestätigte, als solches in Frage gestellt wird. Nicht nur ist dies ein unakzept-

bler Angriff auf die Lohn- und Karriereperspektiven der betroffenen Arbeitnehmer, es ist zugleich ein direkter Eingriff in den laufenden Tarifkonflikt im Reinigungswesen, bei dem die Regierung offenbar einseitig Partei für die Patronatsseite und für dessen Profitstreben auf Kosten der Arbeitnehmer ergreift.

Die Arbeitnehmerkammer hat kürzlich dargelegt, dass Luxemburg europäischer Spitzenreiter bei den „working poor“ ist. So sind die luxemburgischen Arbeitnehmer dreimal stärker dem Armutsrisiko ausgesetzt als etwa ihre Kollegen in Belgien. Für den OGBL muss Armut trotz Arbeit ausgeschlossen sein. Es muss in Richtung einer strukturellen Aufwertung des gesetzlichen Mindestlohns überlegt werden, statt die berechtigten Ansprüche von Arbeitnehmern auf den qualifizierten Mindestlohn oder gar den Mindestlohn als solchen in Frage zu stellen.

Dieser Lohnangriff auf die einkommensschwächste Schicht der luxemburgischen Arbeitnehmer ist inakzeptabel und steht in einem flagranten Widerspruch zum Versprechen der Regierung keinen weiteren Sozialabbau betreiben zu wollen. Und wie soll auf der Grundlage eines solchen politischen Vorgehens der soziale Dialog funktionieren und gegenseitiges Vertrauen wieder aufgebaut werden?



Le gouvernement attaque le salaire social minimum

L'OGBL est indigné par le fait que le gouvernement veuille exploiter la nouvelle réforme de la formation professionnelle afin de porter une grave attaque contre le salaire social minimum qualifié. Le projet de loi adopté le 23 décembre 2014 par le gouvernement prévoit en effet que les titulaires d'un CCP (Certificat de capacité professionnelle), tout comme ceux d'un CCM (Certificat de capacité manuelle) et d'un CITP (Certificat d'initiation technique et professionnelle) n'ont à l'avenir droit au salaire social minimum qu'au bout de sept ans d'activités dans leur métier, au lieu de cinq ans comme c'est actuellement le cas dans le cas du CITP, voir deux ans dans le cas du CCM et du CCP. Les concernés, qui se situent tout en bas de l'échelle salariale, devraient ainsi accepter de perdre deux à cinq années de plein salaire par rapport à la législation actuelle. Ceci constitue en même temps une dévalorisation de ces diplômes.

Cette mesure n'est motivée nulle part dans le projet de loi, ni dans l'introduction, ni dans les commentaires des différents articles. De fait, il n'y a aucune raison objective pour une telle mesure – alors que l'évolution salariale reste modérée, voir régresse par moment, ayant entraîné une adaptation de seulement 0,1% du salaire social minimum; alors que précisément dans

les secteurs concernés, les coûts salariaux par heure sont en-dessous de ceux dans les pays voisins en raison de charges sociales très basses; alors que perdure un très grand besoin en force de travail qualifiée. Il s'agit ici uniquement de dévaloriser et de décimer le salaire social minimum. La conséquence en sera une augmentation des inégalités salariales.

Cette attaque est tout à fait en phase avec l'accord hostile pour le salariat conclu entre le gouvernement et l'UEL qui entre autres – en raison d'une jurisprudence qui ne fait en soi que confirmer les droits des travailleurs – remet en cause le droit à un salaire social minimum qualifié après dix ans d'expérience professionnelle. Non seulement il s'agit d'une attaque inacceptable sur les perspectives salariales et de carrières des salariés concernés, mais c'est également une intervention directe dans le cadre du conflit salarial qui a lieu actuellement dans le secteur du nettoyage, dans lequel, manifestement, le gouvernement prend parti unilatéralement pour le patronat et pour sa recherche de bénéfices au détriment des salariés.

La Chambre des salariés a récemment mis en évidence que le Luxembourg est leader européen en matière de pauvreté au travail («working poor»). Ainsi, les salariés luxembourgeois sont trois fois plus exposés au risque de pauvreté que leurs collègues belges. Pour l'OGBL, la pauvreté malgré un travail doit être bannie. Au lieu de remettre en cause la revendication légitime des salariés d'obtenir un salaire social minimum, la réflexion devrait porter sur une revalorisation structurelle de ce dernier.

Cette attaque sur la couche salariale luxembourgeoise la plus faible est inacceptable et en flagrante contradiction avec la promesse du gouvernement de ne pas vouloir poursuivre le démantèlement du système social. Et comment le dialogue social pourrait-il fonctionner et la confiance mutuelle se reconstruire sur la base d'une telle approche politique?



Consultation des partenaires sociaux dans le cadre du semestre européen

Les causes du problème ne peuvent pas être la solution

Les syndicats représentatifs au niveau national et l'UEL ont été invités le lundi 26 janvier 2015 par le gouvernement afin d'échanger pour la première fois leurs points de vue dans le cadre du semestre européen. Le semestre européen constitue le principal outil de coordination et de surveillance des politiques économiques, structurelles, budgétaires et sociales visant à ce que les politiques nationales contribuent à la réalisation des objectifs communs fixés dans l'Union européenne et dans l'Union économique et monétaire. Cette première réunion consultative était placée sous l'égide du Conseil économique et social (CES).

Alors que le gouvernement est revenu sur les très discutables analyses et recommandations que la Commission européenne a adressé dernièrement au Luxembourg, l'UEL a de son côté fait savoir qu'elle y souscrivait pleinement reprenant notamment à son compte la soi-disant nécessité de renforcer «l'effort budgétaire», appelant à une nouvelle dégradation du système de pension et plaidant pour une révision à la baisse du «système de formation des salaires» (mécanisme d'indexation automatique des salaires compris).

Les syndicats, conduits par l'OGBL, se sont naturellement inscrits en faux contre l'approche préconisée par la Commission européenne, indiquant que celle-ci reconnaît d'ailleurs elle-même que les «efforts» accomplis jusqu'à présent ne portent pas leurs fruits. Le front syndical a ainsi souligné que de nombreuses réformes structurelles mises en œuvre ces dernières années, et qu'il faudrait poursuivre selon la Commission, font

partie intégrante du problème et ne sont donc certainement pas la solution. En dégradant les salaires et les systèmes de protection sociale, ces réformes ont en effet aggravé la crise et sont finalement responsables de la conjoncture maussade que connaît l'Europe actuellement.

En effet, en appliquant l'austérité par le biais d'une compression des salaires, les États membres aggravent la situation en sapant les exportations de chacun (qui dépendent essentiellement de la demande au sein du marché européen), ce qui constitue un danger systémique pour l'ensemble de l'UE. Au lieu d'une telle politique, l'Europe a besoin d'investissements et de justes salaires ainsi que d'une protection sociale décente. Si les ménages ont de l'argent à dépenser, ils le dépenseront, stimulant ainsi la demande de biens et de services. Le plan d'investissements de la Commission européenne constitue en ce sens un élément important, mais qui n'est certainement pas à la hauteur du changement de cap annoncé et nécessaire. Par ailleurs, tenter exclusivement d'augmenter les exportations qui ne contribuent qu'à hauteur de 17% du PIB au niveau européen en déprimant la demande intérieure qui contribue, elle, pour 83% du PIB, est évidemment contreproductif tant pour la demande que pour l'activité économique dans l'UE.

Si le Luxembourg tire comparativement bien son épingle du jeu en termes économiques et budgétaires, il affiche toutefois de mauvaises performances sociales, en termes notamment de chômage et d'inégalités. Il semble dès lors évident que les réformes structurelles prioritaires à mener doivent viser avant tout à améliorer les performances sociales du pays alors que pour les performances macroéconomiques, le Luxembourg occupe depuis des années de manière incontestable la première place.

Or, le système actuel de gouvernance économique ne tient pas compte des principes sociaux. Pour y remédier, des limites claires doivent être fixées au système. L'OGBL, le LCGB et la CGFP ont ainsi plaidé en faveur de l'introduction de meilleurs et pour davantage d'indicateurs sociaux en rapport avec le marché du travail. La gouvernance économique européenne devrait également permettre de suivre l'évolution des bénéfices des entreprises et l'utilisation qui en est faite au lieu de se focaliser uniquement sur l'évolution des «coûts salariaux».



Konsultierung der Sozialpartner im Rahmen des Europäischen Semesters

Die Ursachen des Problems können nicht die Lösung sein

Die national repräsentativen Gewerkschaften und die UEL sind zum ersten Mal, am Montag, dem 26. Januar, von der Regierung zu einem Gedankenaustausch im Rahmen des Europäischen Semesters eingeladen worden. Das Europäische Semester dient als Koordinierungs- und Überwachungsinstrument der Wirtschafts- und Strukturpolitik sowie der Haushalts- und Sozialpolitik, mit dem Ziel, dass die Nationalpolitik eines jeden Mitgliedstaates dazu beiträgt, dass die gemeinsamen Ziele, im Rahmen der Europäischen Union und der Wirtschafts- und Währungsunion, erreicht werden. Diese erste konsultative Sitzung stand unter der Schirmherrschaft des Wirtschafts- und Sozialrates (WSR).

Während die Regierung auf die mehr als zweifelhaften Analysen und Empfehlungen der Europäischen Kommission zurückgekommen ist, die an Luxemburg gerichtet wurden, so hat die UEL ihrerseits wissen lassen, dass sie vollständig zu diesen Empfehlungen stehe und, dass sie ihrerseits die sogenannte Notwendigkeit unterstützte, die „Haushaltsanstrengungen“ zu verstärken, indem sie zu einer weiteren Verschlechterung des Rentensystems aufrief und indem sie sich dafür einsetzte, dass das „Gehältesystem“ nach unten revidiert wird (die automatische Indexierung der Gehälter einbezogen).

Die Gewerkschaften, angeführt vom OGBL, haben sich natürlich gegen diese von der Europäischen Kommission empfohlene Herangehensweise gewehrt, mit der Bemerkung, dass sie selbst anerkennt, dass die „Anstrengungen“, die bisher unternommen wurden, zu keinem Ergebnis geführt hat. Die Gewerkschaftsfront hat auf diese Weise unterstrichen, dass zahlreiche Strukturreformen, die in den vergangenen Jahren umgesetzt wurden, und die laut Kommission weiterhin durchgeführt werden sollten, Teil des Problems sind und also sicherlich nicht zur Lösung des Problems beitragen können. Indem diese Reformen die Löhne herabgesetzt und die Sozialversicherungen verschlechtert haben, haben sie in der Tat die Krise verstärkt und sind schließlich verantwortlich für die schlechte Konjunktur, die Europa zurzeit kennt.

In der Tat, wenn die Mitgliedstaaten Austerität anwenden, indem sie die Gehälter herabsetzen, verschlimmern sie die Situation, indem sie den Export aller untergraben (die vorwiegend von der Nachfrage im europäischen Binnenmarkt abhängig sind). Dies ist eine systemische Gefahr für die gesamte EU. Anstatt



einer solchen Politik braucht Europa Investments und gerechte Löhne sowie eine angemessene Sozialversicherung. Wenn die Haushalte Geld haben zum Ausgeben, dann werden sie es ausgeben und damit die Nachfrage an Gütern und an Dienstleistungen ankurbeln. Der Investmentplan der Europäischen Kommission ist insofern ein wichtiges Element, ist jedoch weit von dem entfernt, was er laut dem angekündigten und notwendigen Kurswechsel hätte sein müssen. Darüber hinaus ist es falsch, ausschließlich den Export zu fördern, der nur zu 17% zum BIP beiträgt, indem man die Binnenfrage vernachlässigt, die ihrerseits 83% des BIP ausmacht. Dies ist natürlich kontraproduktiv, sowohl für die Nachfrage als auch für die wirtschaftliche Aktivität innerhalb der EU.

Wenn Luxemburg auch vergleichsweise gut da steht, was seine Wirtschaft und seinen Haushalt angeht, so hat es dennoch schlechte Sozialzahlen vorzuweisen, wie zum Beispiel im Bereich Arbeitslosigkeit und Ungerechtigkeit. Es scheint also absolut augenfällig, dass die Strukturreformen vorerst zum Ziel haben müssen, die Sozialleistungen des Landes zu verbessern, wobei, was die makroökonomischen Leistungen betrifft, Luxemburg seit Jahren unangefochten den ersten Platz belegt.

Jedoch berücksichtigt die aktuelle Wirtschaftsführung die sozialen Prinzipien nicht. Um hier gegenzusteuern, müssen dem System klare Grenzen auferlegt werden. OGBL, LCGB und CGFP haben sich ebenfalls dafür eingesetzt, dass mehr und bessere Sozialindikatoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Die europäische Wirtschaftsführung müsste es ebenfalls ermöglichen, die Entwicklung der Unternehmensgewinne und den Gebrauch, der davon gemacht wird, nachzuverfolgen, anstatt sich ausschließlich auf die Entwicklung der „Lohnkosten“ zu beschränken.

Accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB à l'issue des discussions du 28 novembre 2014

Mesures du domaine de la politique familiale

1. Le Gouvernement s'engage à amender l'article 32 du projet de loi no. 6722 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir - première partie (2015) en supprimant son paragraphe 3 (mesure no. 133) ayant la teneur suivante :

3° L'article 28, paragraphe 2 est modifié comme suit:

a) Au point a) les termes « vingt-neuf mille sept cent quarante-sept euros au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1er janvier 1948 » sont remplacés par les termes « cinquante mille euros ».

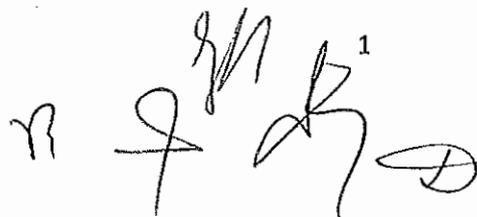
b) Les points b) et c) sont supprimés.

c) Les points d), e) et f) deviennent respectivement les points b), c) et d) dudit paragraphe 2.

Dans le cadre de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti cette mesure visait à ramener le montant exonéré dans le cadre d'une succession directe ou celle revenant au conjoint survivant à 50.000 € (montant fixe non soumis à l'indice).

2. Le Gouvernement est décidé à réformer le congé parental au cours de l'année 2015 pour améliorer la conciliation entre vie familiale et professionnelle et augmenter la proportion des familles ayant recours à cette prestation. Il s'engage à augmenter l'indemnité du congé parental et à flexibiliser les périodes de congé. Au moment de la mise en vigueur du congé parental réformé l'indemnité sera fixée au montant du salaire social minimum non qualifié et évoluera avec ce dernier. Il se concertera étroitement avec les partenaires sociaux avant de présenter une refonte de la législation.

A partir de la mise en vigueur des nouvelles dispositions légales les montants des prestations familiales seront périodiquement adaptés en tenant compte de l'évolution de la valeur relative des prestations familiales en nature et en espèces



par rapport à l'évolution du salaire médian. Dès qu'un écart à définir est constaté, une adaptation de la valeur de ces prestations est déclenchée au premier janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'écart a été constaté.

Mesures du domaine de la politique de l'emploi

3. Non-renouvellement des mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage / proposition pour revenir au régime de droit commun

Le Gouvernement s'engage à trancher la question du non-renouvellement des mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage au vu de la situation sur le marché du travail : nombre de chômeurs, durée du chômage, évolution de certaines catégories vulnérables de demandeurs d'emplois tels que seniors. Au préalable le CPTe sera saisi de cette question au plus tard début septembre 2015. S'il n'y a pas d'amélioration significative de la situation sur le marché du travail, le gouvernement proposera une reconduction des mesures transitoires.

La mesure visait qu'en application de la loi du 3 août 2010 la prolongation de l'indemnité de chômage de 6 mois pour les chômeurs de plus de 50 ans justifiant de 20 années au moins d'assurance obligatoire s'applique dès l'âge de 45 ans et les plafonds dégressifs de l'indemnité de chômage (200 % du SSM après 6 mois et 150% du SSM après 12 mois d'indemnisation) ont été modifiés ; le 1er ne s'applique plus qu'à partir de 273 jours et l'application du 2e a été suspendue. Ces mesures provisoires ont été prolongées jusqu'au 31/12/15 par les lois du 31 juillet 2012 resp. du 23 décembre 2013.

4. Non-renouvellement des mesures temporaires en matière de chômage partiel pour revenir au régime de droit commun

Le Gouvernement propose une évaluation de la situation au sein du comité de conjoncture en septembre 2015 avant toute prise de décision. A défaut d'une amélioration significative de celle-ci le gouvernement proposera une reconduction des mesures transitoires.

La proposition visait à ne pas prolonger l'utilisation du chômage partiel comme instrument de crise au-delà du 31/12/2015 ; c'est-à-dire qu'après cette date les 16 premières heures de travail perdues seront à charge de l'employeur et des

salariés, que le fonds pour l'emploi n'intervient qu'à partir de la 17^e heure perdue et que le maximum des heures prises en charge soit ramené à 50% du temps de travail sur 6 mois par an au lieu de 50% sur 12 mois.

5. Aide temporaire au réemploi.

Le Gouvernement s'engage à réformer l'aide au réemploi dans le sens que le salaire plus l'aide au réemploi doivent garantir 90 % du salaire précédent, respectivement le montant résultant du plafond de 3,5 fois le salaire social minimum. L'aide au réemploi ne pourra dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur. La durée de l'aide au réemploi reste fixée à un maximum de 4 ans.

6. Préretraite solidarité.

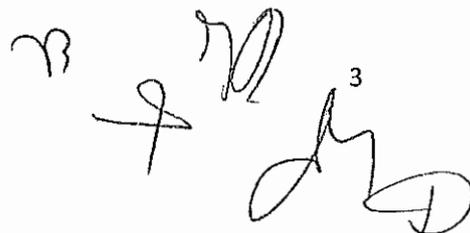
Le Gouvernement s'engage à améliorer, parallèlement à l'abolition de la préretraite solidarité, la préretraite progressive et notamment la préretraite postée. Le projet de loi sera discuté avec les partenaires sociaux début 2015. A partir de la mise en application de la nouvelle législation les dispositions concernant la préretraite solidarité contenues dans les contrats collectifs et conventions resteront d'application pour une durée maximale de trois ans à compter de la signature.

A l'instar de ce qui est prévu dans la fonction publique et en tenant compte de la proposition de loi de la CSL le Gouvernement proposera un projet de loi qui permettra de prendre une retraite partielle combinée avec un travail à temps partiel au cours du premier semestre de 2015.

Mesures du domaine de la fiscalité

7. La contribution de 0,5% des revenus destinée à financer les améliorations de la prise en charge des enfants, notamment en bas âge, ne sera pas introduite sous la forme proposée initialement.

Par contre, le Gouvernement introduira (en attendant la réforme fiscale) un « impôt d'équilibrage budgétaire temporaire » d'un taux de 0,5% applicable à tous les contribuables résidents et non-résidents.



Le prélèvement se fera par l'employeur et les caisses de pensions sur le montant brut des salaires et des pensions des assurés à la sécurité sociale avec immunisation du salaire social minimum. Pour tous les autres revenus le calcul de l'impôt temporaire de 0,5% sur le revenu imposable se fera lors de l'imposition annuelle. Le Gouvernement introduira en accord avec les syndicats présentera un projet de loi proposant une augmentation du salaire social minimum de 0,1% conformément aux mécanismes existants.

8. Le Gouvernement lancera rapidement le processus de préparation pour une réforme fiscale globale ayant vocation à être mise en œuvre au 1.1.2017. Les partenaires sociaux seront pleinement impliqués dès les premières étapes de la préparation de la réforme. La phase d'information et d'échange d'informations sera organisée dans le cadre du CES. La phase d'élaboration réunira des groupes de travail.
9. Maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail.

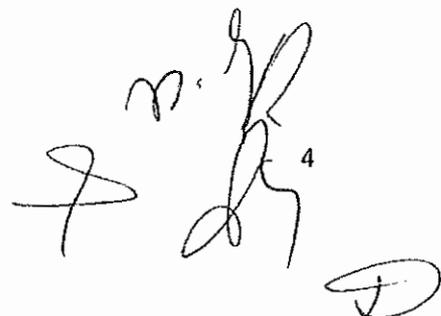
Le Gouvernement présentera des propositions au CPTÉ pour régler le problème sous rubrique au cours du premier semestre 2015.

Mesures du domaine de la sécurité sociale

Compte tenu de l'envergure de l'engagement du Gouvernement dans le secteur de la sécurité sociale il s'agit de consolider la situation financière de l'Etat afin d'assurer sa participation soutenable au financement des institutions de sécurité sociale, tout en préservant le modèle social luxembourgeois basé sur l'universalité, la qualité et l'adéquation des prestations. Dans ce contexte, le Gouvernement assurera ses quotes-parts au financement des systèmes d'assurance sociale au niveau actuel.

10. Le Gouvernement s'engage à éviter toute réduction des prestations, tout comme une extension de la participation de la part des assurés.

Dans le cadre des mesures introduites par le budget nouvelle génération aucune réduction des prestations de l'assurance maladie-maternité n'est prévue, en ligne avec le programme gouvernemental qui prévoit que le Gouvernement s'engage à préserver un système de santé basé sur la solidarité nationale, l'équité et l'accessibilité ainsi que sur la qualité de l'offre.

L'assurance dépendance sera réformée avec pour ligne directrice une application plus efficiente des critères d'octroi des prestations, dans un souci d'assurer la nature du nécessaire et de l'utile des prestations, sans pour autant contrarier les prestations objectivement requises par les assurés. L'ambition sera de détecter des potentiels d'économies, tout en assurant le meilleur niveau et la qualité des soins, et en respectant les principes fondamentaux de l'assurance dépendance.

11. Le Gouvernement veillera au maintien des taux de cotisations applicables pour les assurés.

Aussi bien pour l'assurance maladie-maternité, que pour l'assurance dépendance, le programme gouvernemental précise qu'une hausse des cotisations sociales n'interviendra qu'en cas de nécessité avérée. Or la situation est telle que pour les deux régimes en question les budgets prévisionnels seront équilibrés à court et moyen terme, et ceci aussi en conséquence des mesures prévues dans le cadre du budget nouvelle génération, particulièrement suite au gel des valeurs de la lettre-clé et de la valeur monétaire des prestataires de soins tel que prévu dans le programme gouvernemental. Reste à préciser que ces valeurs, à l'exception des laboratoires d'analyses biomédicales, resteront toujours indexées à l'évolution du coût de la vie.

S'agissant de l'assurance pension aucune augmentation du taux de cotisation n'est à considérer à court et moyen terme, et ceci suite à l'équilibre favorable entre dépenses de prestations et de recettes de cotisations et de produits financiers résultant de la réserve de compensation du régime.

12. Transcription de la réforme des carrières de la fonction publique dans le secteur hospitalier et le secteur des aides et de soins.

La réforme dans la fonction publique et l'accord salarial auront un impact sur les négociations de la convention collective des secteurs hospitalier et des aides et de soins. Les renouvellements des conventions collectives de travail FHL et SAS sont négociés sur base d'une enveloppe globale fixée suivant les dispositions inscrites aux articles 28 des conventions collectives de travail. Le Gouvernement s'engage à respecter l'application de ces articles qui prévoient la transposition des adaptations générales et catégorielles des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la fonction publique sur les salariés tombant sous le champ d'application des CCT's FHL et SAS.



Mesures du domaine de la fonction publique

13. En tenant compte de certaines difficultés administratives concernant la transposition pratique des mesures de l'abolition du trimestre de faveur et de la proratisation du traitement pour les fonctionnaires et employés de l'Etat faisant valoir leurs droits à la pension, le Gouvernement repoussera la date de la mise en vigueur des mesures précitées du 1^{er} janvier au 1^{er} mai 2015.



A. L. L.

L. L.

13. B.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Rückblick auf die am 28. November eingegangenen Verpflichtungen

In der Abmachung heißt es nicht, dass der OGBL den „Zukunftspak“ akzeptiert hat

Der OGBL hat am 22. Dezember 2014 einen Brief an den Unterrichtsminister geschickt, der sich in einem Brief an das gesamte Lehrpersonal dahingehend geäußert hatte, dass der OGBL auf nationaler Ebene den „Zukunftspak“ akzeptiert hatte. Der OGBL widerspricht formell dieser Aussage, die keineswegs dem Inhalt der am 28. November getroffenen Abmachung entspricht und fordert demnach vom Minister, diese Aussage zurückzuziehen.

Das Verhandlungsergebnis vom November hat das Land vor einem landesweiten Sozialkonflikt bewahrt. Doch ist in dem Abkommen nicht davon die Rede, dass der OGBL die negative Analyse, die die Regierung zu den öffentlichen Finanzen macht, akzeptiert. Er akzeptiert ebenso wenig den haushaltspolitischen Kurs, der von

der Regierung angestrebt wird, als die Maßnahmen, die im „Zukunftspak“ enthalten sind. Keine einzige Zeile des Abkommens lässt in der Tat den Schluss zu, dass die Gewerkschaften, die das Abkommen unterzeichnet haben, den „Zukunftspak“ in irgendeiner Weise akzeptieren.

Der am 28. November unterzeichnete Text beschränkt sich ausdrücklich auf 13 Punkte, für die ein Verhandlungskompromiss gefunden werden konnte. Der OGBL unterstreicht ebenfalls mit Nachdruck, dass keiner der 13 Punkte sich auf eines der Maßnahmenprojekte bezieht, das zurzeit den Konflikt zwischen dem Unterrichtsminister und dem OGBL-Berufssyndikat SEW ausmacht, das die Interessen der Lehrer vertritt.

Retour sur les engagements pris le 28 novembre

L'accord ne dit pas que l'OGBL a accepté le «Zukunftspak»

L'OGBL s'est adressé le 22 décembre 2014 par courrier au ministre de l'Éducation nationale qui, dans un envoi collectif destiné aux enseignants, affirmait que le «Zukunftspak» («paquet pour l'avenir») aurait été accepté par l'OGBL au niveau national. L'OGBL a formellement contesté cette affirmation qui ne reflète aucunement la teneur de l'accord conclu le 28 novembre et a demandé par conséquent au ministre de retirer cette affirmation.

Le résultat des négociations de novembre a permis d'éviter au pays le déclenchement d'un conflit social d'envergure nationale. Mais l'accord trouvé ne dit nullement que l'OGBL aurait accepté l'analyse négative que dresse le gouvernement de la situation des finances publiques ou que l'OGBL aurait donné son aval aux

trajectoires budgétaires préconisées par le gouvernement ou aux mesures incluses dans le «Zukunftspak». Pas une seule ligne de l'accord ne fait en effet référence à une quelconque acceptation du «Zukunftspak» de la part des syndicats signataires.

Le texte signé le 28 novembre se limite expressément à treize points pour lesquels un compromis de négociation a pu être trouvé. L'OGBL a donc également tenu à souligner qu'aucun de ces 13 points ne se rapporte à l'un des projets de mesures qui oppose actuellement le ministre de l'Éducation nationale aux positions de son syndicat professionnel SEW compétent pour la représentation des intérêts professionnels des enseignants.

Arbeitskosten im Vergleich: Interessante Zahlen

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) hat in seiner periodischen Veröffentlichung „Report“ eine Analyse der neuesten, revidierten Eurostat-Daten zur Arbeitskostenentwicklung in der EU für 2013 und das erste Halbjahr 2014 vorgelegt. In diesem Bericht sind auch interessante Zahlen über Luxemburg enthalten.

Bei den Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunden in der Privatwirtschaft (Wirtschaftszeige B-N des NACE; B-F Produzierendes Gewerbe, G-N marktbestimmte Dienstleistungen) liegt Luxemburg mit 34,7€ an fünfter Stelle hinter Dänemark (41,4€), Belgien (41,2€), Schweden (41 €) und Frankreich (34,9€). Hinter Luxemburg lagen die Niederlande (33€), Finnland (32,4€) und Deutschland (31,3€). Der Durchschnitt im Euroraum lag bei 29€ und in der EU insgesamt bei 23,9€.

Eine weitere Differenzierung ergibt, dass Luxemburg bei den Arbeitskosten pro Stunde im privaten Dienstleistungssektor mit 37,5€ an 4. Stelle lag – hinter Dänemark, Belgien und Schweden-, im verarbeitenden

Gewebe (Industrie) jedoch an 9. Stelle mit 30,8€ – hinter Belgien, Schweden, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Niederlande, Österreich.

Im Klartext bedeutet das, dass die Klagen der Fedil über einen Wettbewerbsnachteil wegen zu hoher Lohnkosten in Luxemburg nicht haltbar sind.

Interessant auch, dass die Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde im öffentlichen Dienstleistungssektor im Jahr 2013 bei 36,7€ lagen, also unter dem Durchschnitt des privaten Dienstleistungssektors, der so unterschiedliche Bereiche wie Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit sehr unterschiedlichen beruflichen Qualifizierungsanforderungen umfasst.

Interessant ebenfalls, dass im Zeitraum 2000 bis 2013 die jährlichen Wachstumsraten je geleistete Arbeitsstunden in Luxemburg im privaten und im öffentlichen Dienstleistungssektor identisch waren.



Jean-Claude REDING
Conseiller de l'OGBL et
président de la Chambre des
salariés

Les coûts du travail en comparaison: des chiffres intéressants

L'institut de macroéconomie et de recherches conjoncturelles (IMK) a publié dans son périodique une analyse des récentes données adaptées d'Eurostat sur le développement au sein de l'UE des coûts du travail pour l'année 2013 et le premier semestre 2014. Dans ce rapport, il y a également des chiffres très intéressants sur le Luxembourg.

En ce qui concerne les coûts du travail par heure prestée dans le privé (secteurs économiques B-N du NACE; B-F secteur de la production; G-N services marchands), le Luxembourg, avec ses 34,7€, se situe en 5e position, précédé par le Danemark (41,4€), la Belgique (41,2€), la Suède (41€) et la France (34,9€). Derrière le Luxembourg se situaient les Pays-Bas (33€), la Finlande (32,4€) et l'Allemagne (31,3€). La moyenne en zone euro était de 29€ et la moyenne de toute l'UE de 23,9€.

D'une autre différenciation résulte que le Luxembourg se situe à la 4e place, quand il s'agit des coûts horaires dans le secteur des services privés, derrière le Danemark, la Belgique et la Suède; dans le secteur industriel, il se situe cependant à la 9e place avec 30,8€, derrière la Belgique, la Suède, le Danemark, l'Allemagne, la France, la Finlande, les Pays-Bas et l'Autriche.

Cela ne signifie rien d'autre que les plaintes de la Fedil concernant leur situation concurrentielle désavantageuse en raison de coûts de travail trop élevés au Luxembourg sont sans aucun fondement.

Ce qui est également intéressant, c'est que les coûts du travail par heure prestée dans le secteur des services publics en 2013 était de 36,7€, par conséquent en dessous de la moyenne du secteur des services privés qui recouvrent des domaines très variés comme le commerce, la circulation, le secteur hôtelier, l'information et la communication, les services financiers et d'assurances, les services immobiliers, les services des professions libérales, les services scientifiques et techniques, qui requièrent tous des niveaux de qualifications professionnelles bien différents.

Ce qui est également intéressant, c'est que pendant toute la période allant de 2000 à 2013 les taux de croissance par heure de travail prestée au Luxembourg dans le secteur des services privés et publics ont été identiques.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
*Membre du Bureau
exécutif*

Congé thérapeutique à mi-temps

Une mesure utile et nécessaire

Par arrêté ministériel du 20 mai 2011 a été approuvée entre autres l'introduction du congé thérapeutique à mi-temps dans les statuts de la Caisse nationale de santé (CNS), tel qu'il été décidé par le comité directeur lors de sa séance du 30 mars 2011. Ces modifications des statuts de la CNS sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2011. (Publication au Mémorial A-112 du 31.05.2011 page 1744).

Malheureusement, ce dispositif ne se base que sur un texte des statuts de la CNS et n'est pas un droit en soi pour les salariés nécessitant cette mesure pour rétablir leur état de santé.

Par conséquent, l'OGBL revendique une profonde réforme du congé thérapeutique à mi-temps pour améliorer la procédure en vigueur de sorte que le salarié, en cas de besoin, puisse recourir à ce dispositif. Nous pensons que ce dispositif doit être un droit pour le salarié qui doit être ancré dans le Code de la Sécurité sociale et en même temps, il faut qu'il soit réglementé dans le Code du Travail.

Voici quelques détails concernant la procédure actuellement en vigueur qu'un salarié doit suivre afin de bénéficier de ce congé.

Quel est le but d'un congé thérapeutique à mi-temps?

Après une maladie lourde ou un accident grave, le congé thérapeutique à mi-temps permet au salarié une reprise du travail à temps partiel pendant une certaine période d'incapacité de travail.

Qui peut-en bénéficier?

Tout salarié qui remplit les conditions d'attribution des indemnités pécuniaires de maladie conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Quelles démarches sont à accomplir (article 169 des statuts de la CNS)?

Le congé thérapeutique à mi-temps ne peut être réalisé qu'avec l'accord de l'employeur.

La procédure est entamée par le médecin traitant qui adresse une demande spécifique au contrôle médical de la sécurité sociale via la CNS, tout en sachant qu'il n'existe aucun formulaire pour demander le congé en question.

La demande est donc évaluée par le médecin-conseil du contrôle médical, soit sur vue du dossier médical et/ou après avoir convoqué et examiné l'assuré.

Le médecin-conseil informe la CNS de son avis positif ou négatif.

S'il estime qu'une reprise du travail à mi-temps est indiquée pendant l'incapacité de travail, la CNS informe par écrit les deux parties (salarié et employeur) de l'octroi d'un congé thérapeutique à mi-temps.

Naturellement, la période dudit congé doit être impérativement couverte par un certificat d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Durée du congé thérapeutique à mi-temps

Le congé thérapeutique à mi-temps est limité dans le temps. En effet il est pris en considération pour le calcul des 52 semaines d'incapacité de travail sur une période de 104 semaines. Néanmoins, la période en cause n'est mise en compte que pour la moitié (ex.: au lieu de 8 heures par jour sont comptées que 4 heures par jour d'incapacité de travail).

Conséquences sur le contrat de travail:

Le contrat de travail reste inchangé. Par contre, le salarié ne doit prêter que la moitié de sa durée de travail retenue dans le contrat de travail.

Exemple: un salarié occupé à temps plein (40h/semaine) vient travailler 4 heures par jour et les autres 4 heures il reste chez lui et/ou suit ses soins thérapeutiques. Donc l'incapacité de travail n'est comptabilisée qu'en raison de 4 heures par jour au lieu de 8 heures par jour.

En cas d'amélioration de l'état de santé sur avis du/des médecins traitants, le salarié peut reprendre, sauf sur avis contraire du médecin du travail, son poste de travail à temps plein.

Si le salarié redevient totalement incapable de travailler, le congé thérapeutique est annulé et le salarié doit fournir (CNS et employeur) un nouveau certificat attestant l'incapacité de travail totale.

Sachez que l'incapacité de travail résultant d'un congé thérapeutique à mi-temps donne droit au congé légal. Par conséquent, le salarié qui travaille à mi-temps et qui est en congé thérapeutique mi-temps a droit à

l'intégralité du congé annuel légal, à savoir 25 jours ouvrables. (L. 233-6 du Code du Travail)

En cas d'interruption du congé thérapeutique à mi-temps à cause d'un congé légal le salarié est pratiquement obligé de recommencer la procédure depuis le début. Toutefois, le congé légal est comptabilisé par 8 heures par jour dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

Incidences sur le régime de sorties du malade

Le régime de sortie du malade retenu dans les statuts de la CNS (articles 198 à 200 et article 203) n'est pas applicable aux personnes bénéficiant d'un congé thérapeutique à mi-temps, accordé conformément aux dispositions des statuts de la CNS actuellement en vigueur.

Pour tout renseignement complémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition. Les coordonnées de ce service figurent à la 2^e page de l'Aktuell, voire sur notre site internet www.ogbl.lu.



Attention membres OGBL!

Si vous avez changé d'adresse, nous vous prions de nous la communiquer dès que possible. Merci d'avance!

OGBL Service Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte L-3441 Dudelange

Tél. 51 50 05-555 – Fax 51 50 05-282

E-mail: affiliation@ogbl.lu

ou bien sur internet: www.ogbl.lu

Une nouvelle adresse à Luxembourg-Gare

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Le nouveau bâtiment de l'OGBL situé dans le quartier de la Gare à Luxembourg a été officiellement inauguré le 16 janvier 2015. L'immeuble est opérationnel depuis début novembre 2014. La cérémonie d'ouverture avait toutefois dû être reportée au dernier moment en novembre dernier en raison des négociations avec le gouvernement dans le cadre du projet de budget pour 2015.

Le bâtiment a été réalisé par les architectes associés BENG. Il héberge le service Informations, Conseils et Assistance aux membres (SICA), le département juridique, le département communication et presse, le département des Immigrés, le département des Travailleurs handicapés ainsi que les secrétariats des syndicats professionnels «Services privés et Energie», «Imprimeries, Culture et Médias – FLTL» et «Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement».



Quelques chiffres

Achat du terrain: 2011

Début des travaux: juillet 2012

Fin des travaux: 30 septembre 2014

Surface utile du bâtiment: 1 545 m²

6 niveaux, 1 sous-sol/parking

29 bureaux et 2 salles de réunions aménageables en une grande salle

32 salariés de l'OGBL y travaillent



**Aviation
Civile**

Hubert Hollerich

Cargolux

Syndicats forcés à saisir l'Office National de Conciliation

Aucun accord n'a été trouvé le 14 janvier dans les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) chez Cargolux. Par la dénonciation inopinée de la CCT dans son intégralité, le 29 décembre dernier, la direction a confirmé son attitude négative envers un dialogue social constructif.

Avant de négocier sur le fond de la nouvelle CCT, les syndicats ont revendiqué un engagement formel de la direction concernant la pérennisation de la société sur le site luxembourgeois («scope clause»). Cette façon de faire est primordiale pour le développement du secteur des transports et de la logistique. Par son refus de négocier un tel document, la direction a clairement

montré sa volonté de procéder à une délocalisation et à un outsourcing d'activités assurées actuellement par des salariés sous contrat de travail luxembourgeois.

Lors de la dernière réunion de négociations du 14 janvier 2015, la direction de Cargolux a proposé de renoncer à ses intentions de délocalisation et d'outsourcing, sous condition que les syndicats acceptent l'intégralité du cahier de revendications patronal, à savoir:

Pour le personnel existant:

- Gel des salaires
- Annulation de la pause payée
- Suppression de jours libres pour les pilotes
- Augmentation de la flexibilité concernant le planning des pilotes
- Dégradation des conditions de déplacement à l'étranger (pilotes et personnel au sol)

Pour les nouvelles embauches:

- Réduction et suppression de tous les acquis sociaux au minimum légal (p.ex.: congé, 13^e mois, suppléments travail de nuit, heures supplémentaires, heures fériées)
- nouvelle grille de salaire revue à la baisse

Le but déclaré de la direction est de faire des économies de 15 millions d'USD auprès du personnel navigant et de 3 millions d'USD auprès du personnel au sol.

Les alternatives proposées par les syndicats permettant de faire des économies pouvant aller jusqu'à 42 millions d'USD sur trois ans, ont été rejetées par la direction.

Vu l'approche non constructive de la direction, les syndicats se sont trouvés contraints à saisir l'Office National de Conciliation.

Cargolux

Gewerkschaften waren dazu gezwungen das nationale Schlichtungsamt einzuschalten

Es kam am 14. Januar zu keiner Übereinstimmung bei den Verhandlungen zum Arbeitskollektivvertrag (AKV) bei Cargolux. Durch die unerwartete Kündigung des AKV in seiner Gesamtheit am vergangenen 29. Dezember hat die Betriebsleitung ihre negative Haltung gegenüber einem konstruktiven Sozialdialog bestätigt.

Bevor die Gewerkschaften über die Grundlinien eines neuen AKV verhandeln, haben sie gefordert, dass die Betriebsleitung sich ausdrücklich zum Fortbestand des Unternehmens am luxemburgischen Standort verpflichtet („scope clause“). Diese Vorgehensweise ist entscheidend für die Entwicklung des Transport- und Logistiksektors. Durch ihre Weigerung, ein solches Dokument zu verhandeln, hat die Betriebsleitung ihr Vorhaben klar bestätigt, eine Standortverlegung sowie ein Outsourcing von Aktivitäten vorzunehmen, die zurzeit von Arbeitnehmern durchgeführt



werden, die unter luxemburgischem Arbeitsvertrag stehen.

Bei der letzten Verhandlungssitzung am 14. Januar hat die Betriebsleitung von Cargolux vorgeschlagen, dass sie auf ihre Standortverlegungs- und Outsourcingsvorhaben verzichten würde, unter der Bedingung, dass die Gewerkschaften die Gesamtheit der Arbeitgeberforderungen akzeptieren, und zwar:

Bezüglich der bestehenden Belegschaft:

- Einfrieren der Löhne
- Abschaffung der bezahlten Pause
- Abschaffung der freien Tage für die Piloten
- Erweiterung der Flexibilität bezüglich der Arbeitsplanung der Piloten
- Verschlechterung der Auslandsreisebedingungen (Piloten sowie Bodenpersonal)

Für die Neueingestellten:

- Reduzierung und Abschaffung sämtlicher sozialer Errungenschaften auf das gesetzliche Minimum (z.B.: Urlaub, 13. Monat, Nachtzuschläge, Überstunden, Feierstunden)
- Neue, nach unten revidierte Lohn Tabellen

Das von der Betriebsleitung erklärte Ziel sind Ersparnisse von 15 Millionen USD beim Flugpersonal und drei Millionen USD beim Bodenpersonal.

Die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Alternativen, die Ersparnisse von bis zu 42 Millionen USD über drei Jahre ermöglichen, wurden von der Betriebsleitung abgelehnt.

Wegen der nicht konstruktiven Herangehensweise der Betriebsleitung, waren die Gewerkschaften dazu gezwungen, das Nationale Schlichtungsamt einzuschalten.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Le plan hospitalier 2015

Ni au détriment de la qualité des soins, ni sur le dos des salariés

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a déjà à de maintes reprises formulé des critiques par rapport à la première version du projet de règlement grand-ducal établissant le plan hospitalier de 2012, et doit désormais constater que la nouvelle version présentée en octobre 2014 va dans la même direction. L'analyse faite par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs du projet de règlement grand-ducal relève certains dangers et soulève bon nombre de questions.

Concernant le virage vers une prise en charge de plus en plus ambulatoire déjà amorcé dans le Plan hospitalier de 2009, il est encore une fois accentué dans ce projet de Plan hospitalier. Il n'existe par contre pas de données fiables qui pourraient démontrer que les opérations et hospitalisations ambulatoires seraient moins coûteuses que le stationnaire, parce qu'il faut également considérer les soins postopératoires de même que les transports. De plus, les réseaux de soins ne sont actuellement pas adaptés aux soins postopératoires. Enfin, l'instrument de mesure d'activités actuel (PRN) n'est pas adapté au secteur ambulatoire.

De plus, nous nous opposons à toute réduction du nombre de lits dans les

hôpitaux. Il nous est incompréhensible pourquoi l'on veut procéder à une réduction massive du nombre de lits, à savoir un moins de presque 200 lits, avec le développement démographique et le vieillissement de la population actuel. Concernant le développement démographique, nous constatons que le projet de Plan hospitalier considère une prévision de 578 000 habitants pour 2020, tandis que l'IGSS et le STATEC considèrent une prévision de 600 000 habitants pour 2020. La croissance de la population va s'accroître encore à l'avenir et il faut également considérer le nombre croissant d'immigrés qui avec l'âge ne retournent plus dans leur pays d'origine comme le faisaient les générations précédentes. Le surplus en activités dû au développement démographique et au vieillissement de la population ne pourra pas être compensé par un plus grand nombre d'activités ambulatoires.

Par conséquent, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs se pose la question de la dotation du personnel liée à cette réduction d'activité. Selon nos calculs, la réduction de lits aura comme conséquence la perte de 130 à 140 ETP (équivalent temps plein) et ceci uniquement dans les unités de soins. Nous revendiquons que les emplois du secteur doivent absolument être maintenus et garantis.

Concernant la Clinique Ste Marie, nous rappelons notre revendication du maintien de la Clinique Ste Marie ainsi que la sauvegarde des emplois. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs rejette formellement la mise en question de l'avenir de la Clinique Ste Marie. Avec une réduction de lits de 59 lits jusqu'à 2017 et un transfert de 60 lits jusqu'à 2019 dans le groupe hospitalier Hôpitaux Robert Schuman, la surdotation en personnel y afférente ne pourra pas être absorbée par ce dernier, ou

même dans le secteur hospitalier entier. Une fermeture de la Clinique Ste Marie est d'autant plus incompréhensible lorsqu'on sait qu'on a investi depuis 2010 entre 17 et 18 millions dans une mise en conformité.

Le projet actuel va donc clairement à l'encontre du personnel employé dans ce secteur. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs regrette fortement que l'avis des professionnels de santé n'ait encore une fois pas été pris en compte dans l'élaboration du présent projet. Nous allons faire parvenir sous peu notre avis complet à la ministre de la Santé Lydia Mutsch.

Der Spitalplan 2015

Weder auf Kosten der Pflegequalität, noch auf dem Rücken der Arbeitnehmer

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat schon mehrmals Kritik gegenüber dem ersten Entwurf des Großherzoglichen Reglements zum Spitalplan von 2012 geäußert, und muss jetzt feststellen, dass der neue Entwurf, der im Oktober 2014 vorgestellt wurde, in die gleiche Richtung geht. Die Analyse, die von der Gewerkschaft Gesundheit und Sozialwesen durchgeführt wurde,

weist auf verschiedene Gefahren hin und wirft eine ganze Reihe von Fragen auf.

Was die Richtungsänderung hin zur ambulanten Behandlung angeht, die schon im Spitalplan 2009 eingeleitet wurde, ist diese noch zusätzlich in diesem Spitalplanprojekt verstärkt worden. Jedoch gibt es keine zuverlässigen Zahlen die beweisen könnten, dass die ambulanten Operationen und Behandlungen im Krankenhaus weniger kostenaufwändig wären als die stationäre Behandlung, denn man muss ebenfalls die Pflege- und Transportkosten mit einrechnen, die nach einer Operation anstehen. Zudem sind die aktuellen Pflegetnetzwerke den post-operativen Pflegebedürfnissen nicht angepasst. Schließlich ist das aktuelle Messinstrument der Aktivitäten (PRN), dem ambulanten Sektor nicht angepasst.

Darüber hinaus sind wir gegen jegliche Reduzierung der Zahl der Betten in den Krankenhäusern. Wir verstehen nicht, warum eine bedeutende Reduzierung der Zahl der Betten, und zwar ein Minus von fast 200 Betten vollzogen werden soll, wenn man die aktuelle demografische Entwicklung sowie die Alterung der Bevölkerung in Betracht zieht. Was die demografische Entwicklung angeht, so

stellen wir fest, dass der Spitalplan für 2020 mit einer Einwohnerzahl von 578.000 Menschen rechnet, wobei die IGSS und STATEC im Jahr 2020 von einer Bevölkerungszahl von 600.000 Menschen ausgeht. Die Bevölkerung wird in Zukunft weiter ständig anwachsen und man muss auch mit immer mehr Einwanderern rechnen, die im Alter nicht mehr in ihre Heimat zurückkehren, wie die früheren Generationen dies zu tun pflegten. Die immer zahlreicher werdenden Aktivitäten, die durch den demografischen Zuwachs und die Alterung der Bevölkerung entstehen, werden nicht durch eine größere Anzahl an ambulanten Aktivitäten aufgefangen werden können.

Daher stellt sich das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen die Frage, was aus den Stellenplänen fürs Personal wird, die im Zusammenhang mit dieser Reduzierung der Aktivitäten zusammenhängen. Nach unseren Berechnungen wird die Reduzierung von Betten den Verlust von 130 bis 140 Vollzeitstellen nach sich ziehen, und dies nur in den Pflegeabteilungen. Wir fordern, dass die Arbeitsplätze in diesem Sektor unbedingt aufrechterhalten und garantiert werden müssen.

Was die Clinique Ste Marie betrifft, so erinnern wir daran, dass wir die Erhaltung der Klinik sowie der Arbeitsplätze fordern. Die Gewerkschaft Gesundheit und Sozialwesen lehnt kategorisch die In-Frage-Stellung der Zukunft der Clinique Ste Marie ab. Mit einer Bettenreduzierung von 59 Betten bis 2017 und einer Verlegung von 60 Betten bis 2019 in die Krankenhausgruppe Robert Schuman, wird der damit zusammenhängende Personalüberhang nicht aufgefangen werden können, auch nicht vom gesamten Krankensektor. Eine Schließung der Clinique Ste Marie ist umso unverständlicher wenn man weiß,



dass seit 2010 zwischen 17 und 18 Millionen Euro hineingesteckt wurden, um sie an die Bestimmungen anzupassen.

Das aktuelle Projekt ist demnach klar gegen die Arbeitnehmer in diesem Sektor gerichtet. Die Gewerkschaft Gesundheit und Sozialwesen bedauert es zutiefst, dass einmal mehr die Meinung der Arbeitnehmer im Gesundheitssektor bei der Ausarbeitung dieses Projekts nicht berücksichtigt wurde. Wir werden in Kürze der Ministerin Lydia Mutsch unsere vollständige Stellungnahme zukommen lassen.

Sozialsektor

Am 28. Januar fand eine Pressekonferenz des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen zum Sozialsektor statt. Die Verantwortlichen des Syndikats gingen hier auf einige aktuelle Themen im Sektor ein.

Kein Sozialdialog im Sozialsektor

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL stellt fest, dass eine Reihe von Maßnahmen im Sozialsektor angekündigt werden, ohne die Beschäftigten aus dem Sektor und ihre Gewerkschaft in die Diskussionen mit einzubeziehen.

Hervorzuheben ist hier die zweisprachige Kinderbetreuung, bei der sowohl am pädagogischen Konzept

als auch an den Möglichkeiten der bestehenden Infrastrukturen in den Kindertagesstätten und Maison relais mangelt. Gleichzeitig finden wir im sogenannten Zukunftspaket die Ankündigung, dass die Qualifikationen der Mitarbeiter in diesem Bereich herabgesetzt werden sollen.

Eine weitere Maßnahme ist die Ankündigung der Veränderung des Stundenplans in der Grundschule. Wenn die Schule nun auch eine Betreuungsfunktion übernehmen soll, hat dies auch weitreichende Konsequenzen auf die Personaldotierungen der außerschulischen Betreuungsstrukturen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat zu diesen Themen bereits drei Mal eine Unterredung mit dem zuständigen Erziehungsminister Claude Meisch angefragt, allerdings hat dieser es nie für notwendig gehalten, der größten Vertretung der Beschäftigten in diesem Sektor zu antworten. Diese Verweigerung eines Sozialdialogs seitens des Ministeriums ist skandalös! Angesichts der akuten Probleme und der augenblicklichen Stimmung im Sektor wäre der Minister sehr gut beraten, mit uns zu reden.

Umsetzung der Reform beim öffentlichen Dienst für den SAS-Kollektivvertrag

Der SAS-Kollektivvertrag ist durch seinen Artikel 28 und den Artikel 12 des ASFT-Gesetzes an den öffentlichen Dienst (Fonction publique) gebunden. Das heißt, dass sich die Löhne und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor immer parallel zu denen beim öffentlichen Dienst entwickeln.

Wir stehen jetzt kurz vor der Abstimmung der Reform beim öffentlichen Dienst, im Zuge derer die Gesundheits- und Sozialberufe aufgewertet werden sollen. Im Abkommen mit den Gewerkschaften von November 2014 hat sich die Regierung klar zum Artikel 28 und somit zur Anbindung des SAS-Kollektivvertrags an den öffentlichen Dienst bekannt.

Ein klares Bekenntnis bedeutet also auch die Finanzierung der Umsetzung durch die zuständigen Ministerien. Allerdings haben wir bereits heute in einigen Bereichen Pauschalfinanzierungen (z.B. ONE- und Behindertenbereich), und wir stehen vor einer Reform der Pflegeversicherung die einen großen Teil des SAS-Sektors finanziert.

Wir fordern die Regierung auf, endlich den paritätischen Ausschuss des ASFT-Gesetzes einzuberufen, in dem Vertreter der zuständigen Ministerien, der Patronatsverbände und der Gewerkschaften sitzen, um die Auswirkungen der Reform beim öffentlichen Dienst auf den SAS-Kollektivvertrag bestimmen zu können.

Besonders die Aufwertung der Gesundheits- und sozio-educativen Berufe muss nun endlich auch im SAS-Sektor umgesetzt werden, und zwar gerecht für diejenigen, die schon lange berufstätig sind und jahrzehntelang für die Aufwertung dieser Berufe gekämpft haben. Die Patronatsverbände des SAS-Sektors fordern wir auf sich mit uns für die Umsetzung der Reform beim öffentlichen Dienst in den SAS-Kollektivvertrag stark zu machen.



Secteur social

Le 28 janvier une conférence de presse du syndicat santé, services sociaux et éducatifs a eu lieu au sujet du secteur social. Les responsables du syndicat ont évoqué à cette occasion un certain nombre de sujet actuels concernant le secteur.

Pas de dialogue social dans le secteur social

Le syndicat santé, services sociaux et éducatifs de l'OGBL constate, qu'une partie de mesures sont annoncées dans le secteur social, sans inclure ni les professionnels du secteur, ni leur syndicat dans les discussions.

Ici, il s'agit de mettre en évidence l'accueil bilingue des enfants, pour lequel aussi bien le concept pédagogique que les infrastructures adaptées dans les crèches et les maisons relais font défaut. En même temps nous trouvons dans le soi-disant «Zukunftspak», l'annonce que le niveau de qualification des collaborateurs doit être revu à la baisse.

Une autre mesure est l'annonce du changement des horaires à l'école primaire. Si l'école doit à présent remplir une fonction d'encadrement, ceci a des conséquences importantes sur la composition du personnel dans les structures d'encadrement extra-scolaires.

Le syndicat santé, services sociaux et éducatifs a demandé déjà trois fois une entrevue à ce sujet avec Claude Meisch, ministre chargé de l'éducation et de l'enfance. Cependant ce dernier n'a jamais trouvé qu'il était nécessaire de répondre à la plus grande représentation des salariés du secteur. Ce refus de dialogue social est scandaleux de la part du ministère! À cause des problèmes imminents et de l'atmosphère actuelle dans le secteur, le ministre ferait bien de dialoguer avec nous.

Mise en œuvre de la réforme de la fonction publique pour la convention collective SAS (CCT SAS)

La CCT-SAS est liée par son article 28 et par l'article 12 de la loi ASFT à la fonction publique. Cela signifie que les salaires et les conditions de travail dans ce secteur se développent toujours parallèlement à ceux de la fonction publique.

Nous sommes à deux doigts du vote sur la réforme dans la fonction publique, par laquelle les professions de santé et les professions socio-éducatives doivent être revalorisées. Dans l'accord avec les syndicats datant de novembre 2014, le gouvernement s'est clairement compromis par rapport à l'article 28 et ainsi au lien de la CCT SAS avec la fonction publique.

Un engagement sans équivoque signifie donc également le financement de la mise en œuvre par les ministères responsables. Cependant nous avons déjà aujourd'hui, dans certains domaines, des financements forfaitaires (p.ex. le secteur ONE et le secteur des handicapés), et nous nous trouvons au seuil d'une réforme de l'assurance dépendance qui finance une grande partie du secteur SAS.

Nous exigeons de la part du gouvernement, de réunir enfin la commission paritaire de la loi ASFT, dans laquelle il y a des représentants des ministères responsables, des ententes patronales et des syndicats, afin de pouvoir déterminer les retombées de la réforme de la fonction publique sur la CCT SAS.

La revalorisation des professions de santé et des professions socio-éducatives doit particulièrement être mise en œuvre dans le secteur SAS, en l'occurrence de manière équitable pour ceux qui travaillent depuis longtemps dans ces professions et qui ont lutté pendant des décennies pour la revalorisation de

leur profession. Nous invitons les ententes patronales du secteur SAS de s'engager à nos côtés pour la mise en œuvre de la réforme dans la fonction publique au niveau de la CCT SAS.

Diplôme d'éducateur dans le cadre de l'Ecole de la 2^e Chance

Le Comité SAS du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, composé de délégués du personnel des différentes institutions du secteur de soins et du secteur social (crèches, maisons relais, foyers de jour, secteur handicap, maisons de retraite, soins à domicile), se réunit une fois par mois à l'OGBL pour discuter des thèmes d'actualité dans le secteur SAS. Lors de la réunion du 18 décembre 2014, un des points à l'ordre du jour était la possibilité de faire la formation d'éducateur dans le cadre de l'Ecole de la 2^e Chance.

La réforme de l'Ecole de la 2^e Chance (loi du 27 août 2014) prévoit un élargissement des missions de cette école qui existe depuis 2009. Il ne s'agit plus uniquement de réintégrer les décrocheurs dans le système scolaire régulier après avoir passé 2 ans à l'Ecole de la 2^e Chance, mais de leur offrir la possibilité de poursuivre leur formation dans cette dernière. Dans ce cadre, l'école offre dorénavant la possibilité de faire la formation de l'éducateur en alternance, dans le cadre de la formation des adultes.



Nous saluons le fait qu'il soit à nouveau possible de faire la formation d'éducateur en cours d'emploi, ce qui donnera accès cette formation à beaucoup de salariés non diplômés du secteur, à côté de la possibilité existante de la Validation des acquis d'expérience (VAE). Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a déjà revendiqué en 2013 la réintroduction d'une formation en cours d'emploi dans le cadre de la formation des adultes, lorsque les capacités du Lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) étaient définitivement épuisées et un certain nombre d'élèves d'11^e PS risquait de ne pas être admis.

Il ne faudra cependant pas que le diplôme d'éducateur soit bradé par cette nouvelle offre scolaire. La formation, ainsi que le diplôme délivré par l'Ecole de la 2^e Chance doivent être équivalent avec le diplôme d'éducateur «traditionnel» de l'LTPES.

Nous revendiquons en outre une analyse détaillée du besoin en personnel éducatif dans les secteurs concernés. Le nombre d'éducateurs/éducatrices formé(e)s ne doit pas être fixé par rapport aux capacités d'un lycée, mais aux besoins réels en personnel éducatif dans les différentes institutions sociales.

Afin de garantir une qualité élevée de l'accueil, une dotation sensée du personnel est primordiale!

Contact: comitesas@yahoo.com

Erzieherdiplom im Rahmen der „Ecole de la 2^e Chance“

Das Comité SAS des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, bestehend aus Personaldelegierten der verschiedenen Einrichtungen des Pflege- und Sozialsektors (Crèches, Maisons

Relais, Foyers de Jour, Behindertenbereich, Alters- und Pflegeheime, häusliche Pflege), trifft sich jeden Monat im OGBL, um sich zu aktuellen Themen im SAS-Bereich zu beraten. In der Sitzung von Dezember 2014 stand unter anderem die Möglichkeit das Erzieherdiplom im Rahmen der Reform der „Ecole de la 2^e Chance“ zu machen, auf der Tagesordnung.

Die Reform der „Ecole de la 2^e Chance“ (Gesetz vom 27. August 2014) sieht vor, dass der Auftrag dieser Schule, die seit 2009 besteht, erweitert wird. Es geht nun nicht mehr nur darum, Schulabbrecher nach 2 Jahren in der „Ecole de la 2^e Chance“ wieder in das reguläre Schulsystem zu integrieren, sondern ihnen die Möglichkeit zu geben eine Ausbildung in der „Ecole de la 2^e Chance“ zu machen. In diesem Rahmen bietet die Schule nun auch die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung zum Erzieher im Rahmen der Erwachsenenbildung an.

Wir begrüßen sehr, dass nun endlich wieder die Möglichkeit besteht, die Erzieherausbildung berufsbegleitend zu machen, was vielen Beschäftigten in dem Sektor, die bisher noch nicht über das Erzieherdiplom verfügen, die Möglichkeit gibt, dieses zu erlangen, neben der bereits bestehenden Möglichkeit der „Validation des acquis de l'expérience“ (VAE). Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat bereits 2013 die Forderung nach einer Wiedereinführung der berufsbegleitenden Ausbildung im Rahmen der Erwachsenenbildung gestellt, als die Kapazitäten des „Lycée technique pour professions éducatives et sociales“ (LTPES) endgültig ausgereizt waren, und eine Reihe Schüler der 11^e PS nicht aufgenommen werden sollten.

Es darf hier allerdings nicht zu einer Herabsetzung des Erzieherdiploms durch dieses neue schu-

liche Angebot kommen. Die Ausbildung, sowie das Diplom das von der Ecole de la 2^e Chance ausgestellt wird, müssen gleichwertig mit dem „traditionellen“ Erzieherdiplom des LTPES sein.

Wir fordern darüber hinaus eine genaue Analyse des Bedarfs an Erziehungspersonal in den betroffenen Sektoren. Die Ausbildungszahlen dürfen sich nicht nach den Kapazitäten des LTPES richten, sondern nach den realen Bedürfnissen an Erziehern und Erzieherinnen in den verschiedenen sozialen Einrichtungen.

Eine gute Qualität der Betreuung kann nur über ausreichende Personaldotationen gewährleistet werden!

Kontakt: comitesas@yahoo.com

Commerce



Christophe Rewenig

André Sowa

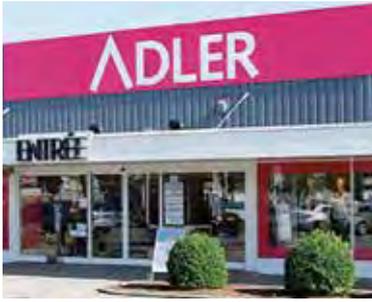
Adler Mode S.A.

Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags erfolgreich abgeschlossen

Am 12. Dezember 2014 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags der Adler Mode S.A. von der Gewerkschaft OGBL sowie der Betriebsleitung unterschrieben.

Der in einem konstruktiven Klima verhandelte Abschluss ist gültig für die Mitarbeiter der Geschäfte der Adler Mode S.A. in Foetz und Strassen und hat eine Dauer von 24 Monaten, d.h. vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2016.

Folgende Vertragsverbesserungen



wurden ausgehandelt:

- Eine Aufwertung sämtlicher Löhne um 1,5% ab dem 1. Januar 2015.
- Die Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 150 € im April 2015.

Adler Mode S.A..

Aboutissement des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail

Le 12 décembre 2014 a été signé le renouvellement de la convention collective d'Adler Mode S.A. par le syndicat OGBL et la direction.

La convention qui a été négociée dans un climat constructif est valable pour les collaborateurs des magasins Adler Mode S.A. à Foetz et Strassen. Elle a une durée de 24 mois, en l'occurrence du 1.1.2015 jusqu'au 31.12.2016.

Les améliorations suivantes ont été négociées:

- une augmentation de tous les salaires de 1,5% à partir du 1^{er} janvier 2015
- le paiement d'une prime unique de 150 euros en avril 2015



Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

HealthCity Luxembourg S.A.

Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags

Die Direktion von HealthCity Luxembourg S.A. hat soeben die Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags mit dem OGBL, der einzigen Gewerkschaft, die in der Unternehmenspersonaldelegation vertreten ist, unterzeichnet.

HealthCity Luxembourg S.A. ist eine Kette von Sport-, Fitness- und luxuriösen Entspannungseinrichtungen, die zurzeit etwa 40 Mitarbeiter beschäftigt.

Dieses Abkommen enthält unter anderen folgende Verbesserungen:

- Überarbeitung der Lohntabelle
- Aufwertung des Betrags der Essenschecks
- Alle anderen Punkte des Kollektivvertrags bleiben unverändert

Die Dauer des neuen Arbeitskollektivvertrags ist auf zwei Jahre festgesetzt, und zwar vom 1. Mai 2014 bis zum 30. April 2016.



HealthCity Luxembourg S.A.

Renouvellement de la convention collective de travail

La direction de HealthCity Luxembourg S.A. vient de signer le renouvellement de la convention collective de travail avec l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation de l'entreprise.

HealthCity Luxembourg S.A. est une chaîne d'établissements de sport, de fitness et de détente de luxe qui occupe actuellement une quarantaine de salariés.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

- révision de la grille salariale
- revalorisation du montant des chèques repas
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées

La durée de la nouvelle convention collective de travail a été fixée à 2 ans, à savoir du 1^{er} mai 2014 au 30 avril 2016.

ACL Services S.A.

La grève a porté ses fruits*

Après deux jours de grève intensive et exemplaire, marquée par une forte mobilisation du personnel, les salariés de l'Automobile Club du Luxembourg Services S.A ont donné le 17 décembre leur aval au résultat des négociations arraché au courant de la journée.

L'accord signé entre la direction de l'ACL et les syndicats:

- vient préserver la convention collective de travail des salariés de l'entreprise qui était sérieusement remise en question



- couvre financièrement les années 2013 et 2014
- prévoit une augmentation salariale de 1% à partir du 1^{er} janvier 2015 qui sera intégrée à la grille salariale
- prévoit le versement d'une prime unique de 400 euros
- engage la direction à élaborer un plan de formation en vue d'une professionnalisation des métiers
- assure le maintien de tous les services existants actuellement au sein de l'entreprise

Le syndicat Services et Energie de l'OGBL, largement majoritaire au sein de l'entreprise et qui a conduit toutes les négociations, tient aussi tout particulièrement à souligner que la mobilisation du personnel de l'ACL Services S.A. a permis de préserver le système actuel de rémunération basé sur l'ancienneté. Celui-ci était en effet fortement menacé par la volonté de la direction d'introduire un système d'évaluation des performances de travail qui s'avérait beaucoup moins favorable pour le personnel.

L'OGBL tient également à indiquer qu'aucun des salariés qui a pris part au mouvement de grève ne subira une quelconque perte de salaire en raison de sa participation à celui-ci. Tous les salariés percevront à la fin du mois, leur plein salaire, de la part de leur employeur comme ce dernier s'y est engagé.

Enfin, l'OGBL salue la détermination et la solidarité dont ont fait preuve les salariés de l'ACL Services S.A. au cours de ces deux jours qui, seules, ont permis d'atteindre ces améliorations.

** Ce dossier a encore été traité jusqu'à son terme par Pit Schreiner, en collaboration avec Michelle Cloos.*

ACL Services S.A. Der Streik war erfolgreich*

Nach zwei Tagen intensivem und vorbildhaftem Streik, die von einer starken Mobilisierung des Personals geprägt waren, haben die Angestellten des Automobile Club du Luxembourg Services S.A. am 17. Dezember, dem erkämpften Verhandlungsergebnis zugestimmt.

Das Abkommen, zwischen der ACL-Direktion und den Gewerkschaften unterzeichnet wurde:

- behält den Arbeitskollektivvertrag für die Arbeitnehmer des Unternehmens bei, der ernsthaft gefährdet war
- deckt finanziell die Jahre 2013 und 2014 ab
- sieht eine Gehaltserhöhung von 1% ab dem 1. Januar 2015 vor, die in die Lohntabelle eingefügt werden wird
- sieht die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 400 Euro vor

- verpflichtet die Direktion dazu, einen Ausbildungsplan auszuarbeiten, um die Berufe zu professionalisieren
- garantiert die Erhaltung sämtlicher Dienstleistungen, die zurzeit vom Unternehmen angeboten werden.

Das OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie, das im Betrieb die haushohe Mehrheit besitzt, und das sämtliche Verhandlungen geführt hat, unterstreicht mit Nachdruck, dass die Mobilisierung der Arbeitnehmer von ACL Services S.A. es ermöglicht hat, das aktuelle Lohnsystem, beruhend auf Betriebszugehörigkeit, zu erhalten. Dieses System war ernsthaft in Gefahr, da die Direktion es vor hatte, ein Arbeitsbewertungssystem einzuführen, was für die Arbeitnehmer viel ungünstiger ausgefallen wäre.

Der OGBL unterstreicht ebenfalls, dass kein Arbeitnehmer, der an dem Streik teilgenommen hat, irgendeine Einkommenseinbuße, wegen seiner Teilnahme an Letzterem, mit in Kauf nehmen muss. Alle Angestellten werden Ende des Monats ihr volles Gehalt vom Arbeitnehmer ausgezahlt bekommen. Dazu hat sich dieser verpflichtet.

Schließlich begrüßt der OGBL die Entschlossenheit und die Solidarität der Arbeitnehmer von ACL Services S.A. während der vergangenen zwei Tage. Nur sie haben es ermöglicht, diese Verbesserungen zu erreichen.

** Dieses Dossier wurde noch von Pit Schreiner bis zu seinem Abschluss durchgeführt, zusammen mit Michelle Cloos.*

Cofely Services

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, a signé

récemment une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel de Cofely Services, société qui prend en charge la gestion, l'exploitation et la maintenance des installations techniques de ses clients.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

- des augmentations linéaires des salaires de:
 - 1% avec effet au 1^{er} janvier 2015
 - 1,10% avec effet au 1^{er} janvier 2016
 - 1,25% avec effet au 1^{er} janvier 2017
- une amélioration de la prime pour travaux insalubres ou incommodes
- une revalorisation de la prime de fidélité
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées

La convention collective est conclue pour une durée de 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Il reste à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Cofely Services

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL, einzige Gewerkschaft, die in diesem Betrieb Verhandlungspartner ist, hat kürzlich einen neuen Arbeitskollektivvertrag für das gesamte Personal von Cofely Services unterzeichnet. Es handelt sich bei Cofely Services um eine Firma, die mit der Leitung, der Nutzung und dem Unterhalt der technischen Einrichtungen ihrer Kunden beauftragt ist.

Dieses Abkommen sieht insbeson-

dere folgende Verbesserungen vor:

- Lineare Gehaltserhöhungen von:
 - 1% ab dem 1. Januar 2015
 - 1,10% ab dem 1. Januar 2016
 - 1,25% ab dem 1. Januar 2017
- Erhöhung der Prämien für gesundheitsschädigende oder unangenehme Arbeiten
- Aufwertung der Treueprämie
- Alle anderen Bestimmungen des Kollektivvertrags bleiben unverändert

Der Kollektivvertrag ist für eine Dauer von drei Jahren gültig, und zwar vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017.

Bleibt hervorzuheben, dass die Verhandlungen in einem positiven Sozialdialogklima geführt wurden.

Presta Cylinders

Der OGBL bestätigt seine führende Position

Anlässlich der Sozialwahlen vom 10. Dezember 2014 bei Presta Cylinders haben die Beschäftigten den Kandidaten des OGBL erneut ihr Vertrauen ausgesprochen. So konnte der OGBL seine führende Position bei Presta Cylinders bestätigen und alle effektiven Mandate (drei effektive Personalvertreter) sowie die zwei ersten Stellvertreterposten für sich gewinnen.

Der OGBL wird seine Personalvertreter mit allen notwendigen Mitteln unterstützen, um die Arbeits- und Lohnbedingungen seiner Mitglieder sowie sämtlicher Arbeitnehmer weiter zu verteidigen und zu verbessern.

Haupttätigkeit des Unternehmens in Kleinbettingen ist der Verkauf und das Auffüllen von Butan- und Propangasflaschen. Presta Cylinders beschäftigt 70 Personen für die ein vom OGBL verhandelter Kollektiv-

vertrag, der die verschiedenen sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer garantiert, angewandt wird.

Presta Cylinders

L'OGBL confirme sa position dominante

Lors des élections sociales qui ont eu lieu le 10 décembre 2014 chez Presta Cylinders, les salariés ont à nouveau exprimé leur confiance aux candidats de l'OGBL. Ainsi, l'OGBL a su confirmer sa position dominante chez Presta Cylinders et remporter tous les mandats effectifs (trois délégués effectifs) de même que les deux premiers mandats de suppléants.

L'OGBL soutiendra ses délégués du personnel avec tous les moyens nécessaires afin de continuer à défendre et à améliorer les conditions de travail et de salaire de ses membres et de l'ensemble du personnel.

L'entreprise, située à Kleinbettingen, est spécialisée dans la vente de bouteilles de gaz et le remplissage pour bouteilles de butane et de propane. Presta Cylinders emploie 70 personnes pour lesquelles elle applique une convention collective, négociée par l'OGBL, qui garantit les différents acquis sociaux des salariés concernés.





Christian Sikorski

Services publics

Commune de Grevenmacher

La privatisation des services de nettoyage recèle le danger d'un démantèlement social!

Les syndicats OGBL et LCGB ont été informés par le collège échevinal de la commune de Grevenmacher de son intention de privatiser les travaux de nettoyage des bâtiments communaux.

Par cette mesure, sept salariées de la commune de Grevenmacher changeront d'employeur pour un prestataire de services privé. Bien que – selon les informations que nous avons reçues – les conditions de travail et de rémunération seraient maintenues à travers le contrat avec l'entreprise privée en question. Il n'existe cependant aucune garantie que le maintien des acquis sociaux tant au niveau des salaires que des conditions de

travail sera respecté à moyen terme. La commune de Grevenmacher n'a en effet prévu aucune clause de contrat protégeant les salariées en question si le prestataire privé décidait de rompre le contrat.

Cette mesure risque de détériorer à moyen terme les conditions salariales et de travail des salariées à l'avenir. Les syndicats OGBL et LCGB dénoncent cette décision méprisante de la part des responsables communaux et soulignent qu'elle est également contraire à l'article 41 de la convention collective des salariés de l'État, appliquée par la commune de Grevenmacher:

L'État ne procédera à aucune privatisation des postes de travail existants dans le sens d'une politique active de l'emploi. Si, exceptionnellement, une privatisation était indispensable, les syndicats signataires OGBL et LCGB ainsi que la délégation du personnel doivent être consultés préalablement par le chef compétent de l'administration.

Lors de la création de nouveaux postes, l'État en tant qu'employeur et les administrations compétentes s'engagent à n'attribuer les travaux d'entretien et de nettoyage des bâtiments (qui exigent notamment des connaissances techniques particulières) à des sociétés privées que dans des cas exceptionnels.

Mais, avant de confier ces travaux à des entreprises privées, les syndicats signataires OGBL et LCGB ainsi que la délégation du personnel doivent être entendus.

La responsabilité sociale n'est pas assumée!

Les syndicats OGBL et LCGB revendiquent l'annulation immédiate de la décision qui semble déjà être prise et la clarification des circonstances qui y ont mené.

Gemeinde Grevenmacher

Die Privatisierung des Reinigungspersonals birgt die Gefahr eines Sozialabbaus in sich!

Die vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB wurden vom Schöffenrat der Gemeinde Grevenmacher über die Absicht informiert, die Reinigungsarbeiten in den Gemeindegebäuden an Privatunternehmen zu vergeben.

Damit würden sieben aktuelle Mitarbeiterinnen der Gemeinde ihren Arbeitgeber kurzfristig wechseln. Obwohl laut den erhaltenen Informationen die Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmerinnen über den vorgesehenen Vertrag mit dem Privatunternehmen abgesichert werden sollen, gilt es keineswegs als erwiesen, dass diese Bedingungen nicht mittelfristig doch wesentlich verschlechtert werden. **So gibt es keine Absicherung des Personals seitens der Gemeinde Grevenmacher, falls der private Dienstleister die vertraglichen Abmachungen nicht einhält oder kündigt.**

In jedem Fall kann dies dazu führen, dass die betroffenen Tätigkeiten mittelfristig auf einer wesentlich ungünstigeren Lohngrundlage ausgeführt werden. Neben diesem verwerflichen Verhalten der Gemeindeführung steht die Entscheidung nach Meinung des OGBL und des LCGB im Widerspruch zum Artikel 41 des Staatsarbeiterkollektivvertrags, der auch in Grevenmacher Anwendung findet:

Im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik wird der Staat keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vornehmen. Sollte trotzdem in Ausnahmefällen eine Privatisierung unumgänglich sein, so müssen die vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Arbeit-



nehmerausschuss vorher vom zuständigen Verwaltungschef angehört werden.

Bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen verpflichten sich der Staat als Arbeitgeber sowie die zuständigen Verwaltungen nur in Ausnahmefällen Unterhalts- und Reinigungsarbeiten in Gebäuden (die unter anderem besondere technische Kenntnisse voraussetzen) an Privatunternehmen zu vergeben.

Hier wird keine soziale Verantwortung übernommen!

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB fordern die umgehende Rücknahme der scheinbar bereits gefällten Entscheidung und die Klärung der Umstände, die hierzu geführt haben.

Ein Fehler hat sich unglücklicherweise in unsere Dezemberausgabe eingeschlichen. Der neue Kollektivvertrag beim Gemeindefonds Sidec ist gültig vom 1. Dezember 2014 bis zum 1. November 2017.



José Gonçalves



Raymond Kapuscinsky



Robert Wolff

Transformation sur métaux

Mise en place d'une convention collective sectorielle pour les salariés du secteur des garages



Le 17 décembre 2014 un accord a été trouvé pour tous les salariés du secteur des garages entre les syndicats signataires OGBL et LCGB d'un côté et les représentants du patronat d'Adal et Fegarlux de l'autre, afin de mettre en place une première convention collective sectorielle. Cet accord concerne environ 250 entreprises du secteur des garages.

Après de longues et âpres négociations dans un bon climat de partenariat social avec les fédérations patronales Adal et Fegarlux, les syndicats ont réussi à mettre en place une convention collective unique pour tout le personnel du secteur des garages. En plus, les partis se sont engagés à solliciter l'obligation générale et de faire traduire la convention collective en français.

La durée de la convention collective est de 24 mois, du 1^{er} décembre 2014 au 1^{er} décembre 2016 et prévoit les améliorations suivantes par rapport à la loi:

1° une gratification de 300 €, versée à tous les salariés au mois de décembre.

2° les salariés ont à leur disposition un congé social de douze heures dans les cas suivants:

Un cas ou des cas directement en relation avec le salarié: des citations en justice (procédures person-

nelles), des examens dans le cadre d'une poursuite d'études personnelles;

Des situations privées exceptionnelles (p.ex: incendies, inondations ou d'autres catastrophes en relation avec le domicile du demandeur);

Un cas ou des cas en relation avec une des personnes faisant partie du ménage du salarié (époux/épouse, partenaire en union libre, parents et enfants) et pour lesquels le soutien du salarié s'avère indispensable, dans le cadre d'une situation exceptionnelle et spécifique: soins et soutien en cas de maladie ou accident;

Visites médicales ainsi que des affaires médicales ou thérapeutiques spécifiques;

Problèmes en relation avec le comportement d'un enfant à l'école (problèmes médicaux, psycho-pédagogiques et autres interventions).

3° Préretraite solidarité

4° Congé pour formation professionnelle continue

5° Le salarié peut être libéré de son travail jusqu'à huit heures par an pour des consultations médicales, tout en continuant à recevoir son salaire;

6° Entre autres la convention collec-

tive prévoit une grille de salaires, qui prend en compte les métiers spécifiques. CATP respectivement DAP; CCM respectivement CCP; CITP; technicien en mécanique, brevet de maîtrise qui prévoit une augmentation de 8% par rapport au salaire de compagnon; et les salariés non-qualifiés.

Nous n'avons malheureusement pas réussi d'introduire tous les salariés dans les grilles de salaires, comme par exemple les salariés administratifs, les vendeurs de voitures, qui sont en grande partie payés à la commission. Cela reste un défi pour les prochaines négociations avec les fédérations patronales.

7° Chaque salarié a le droit, grâce à la présente convention collective, à un jour de congé payé de plus, c'est à dire, il a le droit à 26 jours de congé payé.

8° En plus, un jour de congé supplémentaire est accordé à tout salarié, ayant travaillé dans l'entreprise pendant au moins vingt ans sans interruption.

Des jeunes à moins de 18 ans, qui ne sont pas sous contrat d'apprentissage ont le droit à au moins:

Âgés de 15 à 16 ans: 75% du salaire correspondant

Âgés de 16 à 17 ans: 80% du salaire correspondant

Âgés de 17 à 18 ans: 90% du salaire correspondant

La référence qui compte est la classe salariale des non-qualifiés.

9° Les salariés qui travaillent dans des secteurs dans lesquels cela s'avère nécessaire, reçoivent une paire de chaussures de sécurité gratuite. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire.

10° Le savon professionnel nécessaire est gratuitement mis à la disposition des salariés par l'employeur.

Einführung eines sektoriellen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer im Garagen-sektor

Am 17. Dezember 2014 wurde in den Verhandlungen zur Einführung des ersten sektoriellen Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer im Garagen-sektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits, und den Patronatsvertretern von Adal und Fegarlux andererseits, ein Abkommen gefunden. Unter das Abkommen fallen etwa 250 Betriebe im Garagen-sektor.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima mit den Patronatsverbänden Adal und Fegarlux ist es den Gewerkschaften gelungen, einen einheitlichen Kollektivvertrag für das gesamte Personal im Garagen-sektor einzuführen. Außerdem haben die Parteien sich dazu verpflichtet die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen und den Kollektivvertrag auf Französisch übersetzen zu lassen.

Die Dauer des Kollektivvertrags beträgt 24 Monate, vom 1. Dezember 2014 bis zum 1. Dezember 2016 und sieht folgende Verbesserungen im Vergleich zum Gesetz vor:

1° Eine Gratifikation von 300€, die an alle Arbeitnehmer im Monat Dezember ausbezahlt wird.

2° Sozialurlaub von zwölf Stunden stehen dem Arbeitnehmer zur Verfügung, und zwar in folgenden Fällen:

Fall oder Fälle die in direktem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen:

gerichtliche Vorladungen (persönliche Verfahren); Examina im Rahmen von Studien auf privater Basis;

außergewöhnliche private Situ-

ationen (z.B.: Feuer, Hochwasser oder sonstige Katastrophen im Zusammenhang mit dem festen Wohnsitz des Antragstellers).

Fall oder Fälle im Zusammenhang mit einer der Personen, die dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören (Ehepartner, in freier Lebensgemeinschaft lebender Partner, Elternteil, sowie Kinder) und für die die Unterstützung des Arbeitnehmers unentbehrlich ist, im Zusammenhang mit einer außergewöhnlichen und spezifischen Situation:

Pflege und Unterstützung in Fällen von Krankheit oder Unfall; Arztbesuche sowie spezifische medizinische oder therapeutische Angelegenheiten;

Probleme im Zusammenhang mit dem Schulverhalten eines Kindes (medizinische, psycho-pädagogische Probleme und Interventionen).

3° Vorzeitiger Ruhestand – „Prétraite Solidarité“

4° Urlaub für berufliche Weiterbildung

5° Für während der Arbeitszeit notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer bis zu acht Stunden jährlich, unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden;

6° Unter anderem sieht der Kollektivvertrag eine Lohntabelle vor, die den spezifischen Berufen Rechnung trägt. CATP respektive DAP; CCM respektive CCP; CITP; Technicien en Mécanique; Meisterbrief der einen Aufschlag von 8% auf den tariflichen Gesellenlohn vorsieht; und die unqualifizierten Arbeitnehmer.

Es ist uns aber leider nicht gelungen, alle Arbeitnehmer in die Lohntabelle zu integrieren, wie zum Beispiel die administrativen Arbeitnehmer, die Autoverkäufer, die größtenteils auf Provisionsbasis bezahlt werden,

was eine Herausforderung bleibt für die nächsten Verhandlungen mit den Patronatsverbänden.

7° Jeder Arbeitnehmer hat aufgrund des vorliegenden Kollektivvertrags zuzüglich zum gesetzlichen Urlaub Anrecht auf einen zusätzlichen, bezahlten Urlaubstag, das heißt 26 Tage.

8° Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 20 vollen und ununterbrochenen Betriebszugehörigkeitsjahren gewährt.

Jugendliche unter 18 Jahren, die nicht unter Lehrvertrag stehen erhalten mindestens:

Alter 15-16 Jahre: 75% des entsprechenden Tariflohnes

Alter 16-17 Jahre: 80% des entsprechenden Tariflohnes

Alter 17-18 Jahre: 90% des entsprechenden Tariflohnes

Als Referenz gilt die Tariflohnklasse NQ.

9° Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, wo dies notwendig ist, erhalten ein Paar Sicherheitsschuhe gratis. Das Tragen der Sicherheitsschuhe ist obligatorisch.

10° Die notwendige professionelle Seife wird den Arbeitnehmern gratis vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

zwar in einem extrem schwierigen Umfeld. In der Tat war es nicht nur die Direktion, die die Lohnbedingungen verschlechtern wollte, und das in Bezug auf Neueinstellungen, sondern sie war dabei zusätzlich die Errungenschaften der älteren Angestellten anzugreifen.

Auch wenn die Verhandlungen mit der Direktion lang und schwierig waren, so haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits und die Direktion andererseits schließlich doch kürzlich einen neuen Arbeitskollektivvertrag für die Gesamtheit der Arbeitnehmer auf dem Standort Mamer unterzeichnet.

Der neue Kollektivvertrag sieht vor:

- Dauer vom 1. März 2013 bis zum 30. Juni 2015
- Für das Jahr 2013-2014 wird eine Prämie von 400 Euro mit dem Januarlohn 2015 ausbezahlt
- Für das Jahr 2014-2015, gibt es eine lineare Lohnerhöhung von 33,33 Euro pro Monat, das heißt eine Erhöhung des Stundenlohns von 0,1926 Euro ab dem 1. Februar 2015, begleitet von einer rückwirkenden Auszahlung der Summe von 366,66 Euro für

die Zeit von März 2014 bis Januar 2015, die mit dem Februarlohn ausbezahlt wird.

- Die Aufrechterhaltung der bestehenden Errungenschaften für die Angestellten, die vor dem 1. März 2015 eingestellt wurden.

Ein Zusatzabkommen konnte für die Arbeitnehmer ausgehandelt werden, die nicht von der linearen Stundenlohnerhöhung von 23,50 Euro (Index 756,27) im März 2012 profitiert haben, weil ihr Grundgehalt niedriger war als der soziale Mindestlohn. Diese Arbeitnehmer wurden immer noch dem sozialen Mindestlohn bezahlt und konnten also nicht von der ausgehandelten linearen Erhöhung profitieren.

Dieses Abkommen sieht vor:

- Die Abschaffung der zweiten Lohntabelle, die die lineare Erhöhung von 2012 nicht beinhaltete, was die Rückkehr zur normalen Lohntabelle für diese Arbeitnehmer bedeutet
- Die rückwirkende Zahlung der nicht bekommenen Erhöhung zwischen März 2012 und Januar 2015.

Ceratizit

Neuer Kollektivvertrag für die 1.100 Angestellten

Nach langen Verhandlungen haben die 1.100 Angestellten von Ceratizit Luxemburg einen neuen Arbeitskollektivvertrag nach dem Einheitsstatut.

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags für die Angestellten von Ceratizit haben im Frühjahr 2013 begonnen, und



Ceratizit

Nouvelle convention collective pour les 1 100 salariés

Après de longues négociations, les 1 100 salariés de Ceratizit Luxembourg ont une nouvelle convention collective de travail suivant le statut unique.

Les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de Ceratizit ont débuté au printemps 2013 dans un contexte extrêmement difficile. En effet, non seulement la direction voulait revoir à la baisse les conditions salariales dans le cadre des nouvelles embauches, mais elle s'apprêtait en plus à attaquer les acquis des anciens salariés.

Bien que les négociations avec la direction aient été longues et difficiles, les syndicats OGBL et LCGB d'une part et la direction de Ceratizit, d'autre part ont finalement signé récemment une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés du site de Mamer.

La nouvelle convention collective prévoit:

- durée du 1^{er} mars 2013 au 30 juin 2015
- pour l'année 2013-2014, une prime de 400 euros qui sera versée avec le salaire de janvier 2015
- pour l'année 2014-2015, une augmentation linéaire des salaires et traitements de 33,33 euros par mois, soit une augmentation de 0,1926 euros par heure à partir du 1^{er} février 2015 accompagné du paiement rétroactif du montant de 366,66 euros pour la période allant de mars 2014 à janvier 2015 qui sera versé avec le salaire de février 2015.

- le maintien intégral des acquis en vigueur pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} mars 2015.

Un accord supplémentaire a pu être négocié pour les salariés qui n'ont pas bénéficié de l'augmentation linéaire horaire de 23,50 € (indice 756,27) en mars 2012 parce que leur salaire de base défini dans la grille des salaires, était inférieur au salaire social minimum. Ces salariés ont toujours été rémunérés selon le salaire social minimum et n'ont donc pas pu profiter de l'augmentation linéaire négociée.

Cet accord prévoit:

- La suppression de la 2^e grille de salaire qui n'incluait pas cette augmentation linéaire de 2012 et donc le retour à la grille de salaire normal pour ces salariés;
- Le paiement rétroactif de l'augmentation non perçue entre mars 2012 et janvier 2015.

du coefficient réducteur tel qu'il a été proposé par le Ministre Meisch.

Cette mesure entraînerait une augmentation substantielle de la tâche de travail des enseignants engagés dans les classes terminales de l'Enseignement secondaire et de tous les régimes de l'Enseignement secondaire technique ainsi que des enseignants qui sont titulaires dans les classes où les élèves effectuent leur formation en milieu professionnel sous convention de stage. Elle conduirait forcément à une perte de qualité de l'enseignement à tous les niveaux.

L'Intersyndicale se dit prête à discuter d'une réorganisation des épreuves dans les classes terminales tant au niveau de l'ES que de l'EST tout en veillant au maintien de la qualité de l'enseignement.

Elle refuse par contre des mesures qui ont pour seul objectif de faire des économies sur le dos des enseignants et de la qualité de l'école publique.

Il est inadmissible pour les trois syndicats que les enseignants soient touchés de manière discriminatoire à trois reprises par les mesures d'économie lancées par le gouvernement: une première fois par celles qui s'appliquent à tous les citoyens, une deuxième fois par les mesures qui concernent les fonctionnaires et une troisième fois par des mesures d'austérité à leur seul égard.

Cela est d'autant plus révoltant que les enseignants ont été les seuls à avoir déjà contribué à alléger la situation financière de l'Etat en 2007, en acceptant des détériorations de leur carrière sans contreparties.

Ils constatent avec stupeur que le MENJE continue de créer de nouveaux postes au niveau de sa propre administration tout en demandant aux enseignants engagés devant leurs classes de faire des sacrifices.

Vu l'état actuel des échanges entre le MENJE et les syndicats et en



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

**Éducation
et Sciences**

Unité des enseignants contre les mesures d'économie injustes du MENJE

Les trois syndicats APESS, FEDUSE et SEW/OGBL, réunis en Intersyndicale, s'opposent au principe même

raison de l'exaspération justifiée des enseignants, l'Intersyndicale rejette, dans son intégralité, à la fois les mesures d'économie et les mesures «compensatoires» proposées par le Ministre Claude Meisch.

L'Intersyndicale

- refuse la mise en place du coefficient réducteur pour sa visée anti-pédagogique et purement économique;
- demande aux responsables du MENJE de réfléchir aux conséquences néfastes que leurs propositions, dictées par une logique purement financière, auront sur l'école publique;
- se prononce contre toute nouvelle augmentation de la tâche des enseignants du secondaire et du secondaire technique, augmentation qui se fera au détriment de la qualité du travail avec les élèves;
- invite tous les enseignants à se montrer solidaires, après l'action des comités des professeurs, avec les actions futures menées par l'Intersyndicale contre les mesures d'économie dans le domaine de l'Education nationale.

La tâche de l'enseignant n'est pas extensible à l'infini!

La politique d'austérité ne doit pas se faire au détriment de la qualité de l'enseignement et sur le dos de nos élèves!



Einigkeit des Lehrkörpers gegen die ungerechten wirtschaftlichen Maßnahmen des MENJE

Die drei Gewerkschaften APESS, FEDUSE und SEW/OGBL zusammengeschlossen, lehnen das Prinzip an sich des Verringerungskoeffizienten, so wie er von Minister Meisch vorgeschlagen wurde, ab.

Diese Maßnahme würde den Arbeitsumfang der Lehrer in den 1^{re}-Klassen im Sekundarunterricht und in allen Arten von technischem Sekundarunterricht, sowie der Lehrer von Klassen, deren Schüler ihre Ausbildung in einem beruflichen Umfeld unter Ausbildungsvereinbarung machen, substantiell erweitern. Sie würde zwangsläufig zu einem Qualitätsverlust des Unterrichts auf sämtlichen Ebenen führen.

Der gewerkschaftliche Zusammenschluss ist dazu bereit, über eine Neuorganisation der Examen, sowohl in den 1^{re}- als auch in den 13^e-Klassen zu diskutieren, immer mit dem Ziel vor Augen, die Unterrichtsqualität aufrechtzuerhalten.

Sie lehnt jedoch Maßnahmen ab, deren einziges Ziel es ist, auf dem Rücken der Lehrer und auf der Qualität der Öffentlichen Schulen zu sparen.

Es ist für die drei Gewerkschaften unzulässig, dass der Lehrkörper diskriminiert wird und gleich drei Mal von den Sparmaßnahmen der Regierung betroffen ist: ein erstes Mal von den Maßnahmen, die alle Bürger betreffen, ein zweites Mal durch die Maßnahmen, die die Beamten betreffen und ein drittes Mal durch Austeritätsmaßnahmen, die ausschließlich sie treffen.

Dies ist umso empörender, dass die Lehrer die einzigen waren, die 2007 dazu beigetragen haben, die finanzielle Situation des Staates zu entlasten, indem sie Einschnitte in

ihre Karriere ohne Gegenleistung akzeptierten.

Sie stellen mit Entsetzen fest, dass das MENJE in seiner eigenen Verwaltung neue Posten schafft, und gleichzeitig von den Lehrern, die sich in ihren Klassen engagieren, Opfer abverlangen.

Da zurzeit die Gespräche zwischen dem MENJE und den Gewerkschaften nicht besonders günstig verlaufen, lehnt der gewerkschaftliche Zusammenschluss, in ihrer Gesamtheit, sowohl die Sparmaßnahmen als auch die „Ausgleichs-Maßnahmen, die von Minister Claude Meisch vorgeschlagen werden, ab.

Der gewerkschaftliche Zusammenschluss

- lehnt die Einführung eines Verringerungskoeffizienten, wegen seiner antipädagogischen und rein wirtschaftlichen Ziele, ab;
- fordert von den Verantwortlichen des MENJE, über die schwerwiegenden Folgen, ihrer einer rein finanziellen Logik unterstehenden Vorschläge, für die Öffentliche Schule, nachzudenken;
- spricht sich gegen jegliche neue Erweiterung der Aufgaben der Sekundarlehrer und der Lehrer aus dem technischen Sekundarunterricht aus, Erweiterung die auf Kosten der Qualität der Arbeit mit den Schülern gehen wird;
- fordert sämtliche Lehrer auf, sich solidarisch zu verhalten, und nach der Aktion des Lehrerkomitees mit den zukünftigen Aktionen des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses gegen die Sparmaßnahmen im Rahmen des nationalen Bildungssystems.

Die Aufgabe eines Lehrers ist nicht endlos dehnbar!

Die Austeritätspolitik darf weder auf Kosten der Unterrichtsqualität gehen noch auf dem Rücken unserer Schüler ausgetragen werden!



Taina Bofferding
Responsable du
Département des Jeunes
de l'OGBL

Ne reste pas silencieux! Nous t'écoutons et sommes prêts à agir ensemble!

Les jeunes d'aujourd'hui sont l'avenir de notre société. Les laisser tomber équivaldrait à un véritable gaspillage social et économique.

Les défis

La situation des jeunes et leurs perspectives d'avenir constituent pour nous tous un problème essentiel. La jeunesse est touchée de façon disproportionnée par le manque de travail décent et d'emplois de qualité ce qui en fait des travailleurs pauvres, mal payés, qui ont souvent un statut d'emploi peu valorisant. Presque chaque jour, les entreprises lancent des menaces de réductions d'emplois et il y en a même qui n'offrent plus d'apprentissages. Le taux d'emplois incertains et mal rémunérés ainsi que le taux de chômage augmentent ce qui a pour conséquence que de plus en plus de jeunes se retrouvent dans des situations précaires. La précarité professionnelle n'est pas sans impact sur notre vie familiale et sociale: difficultés à s'assumer financièrement, dépendance des parents et sentiment de dévalorisation. Les plus vulnérables basculent ainsi dans une situation d'exclusion sociale qui risque d'être durable. Sans emploi ou enchaînant des boulots temporaires et précaires (CDD, stages non-rémunérés, contrats temporaires), beaucoup de jeunes se voient isolés et sans perspectives.

La réponse

Les jeunes savent que toute décision qui est prise aujourd'hui détermine les conditions dans lesquelles ils vivront et travailleront à l'avenir. C'est pourquoi, ils veulent intervenir dans les décisions et faire en sorte que leurs idées ne soient pas écrasées!

Surtout les jeunes ont besoin d'un emploi qui leur permet de faire des plans pour l'avenir et qui leur offre un revenu suffisant pour se construire une vie.

Il est important de prendre les problèmes de jeunes à bras-le-corps et de tout mettre en œuvre afin d'éviter que les jeunes ne tombent dans le piège de la précarité générée par une succession d'emplois temporaires sans augmentation de salaire et sans amélioration de leurs conditions de travail. La réorientation professionnelle par la formation, la formation complémentaire, les formations d'insertion ou de deuxième chance doivent faire partie d'une telle politique et ce dans le respect des droits sociaux et des droits à une indemnisation du chômage subi par les jeunes demandeurs d'emploi.

Lutter contre la précarité des jeunes à l'emploi, c'est donc se battre pour un meilleur emploi pour tous, aujourd'hui et demain!

• Pour plus d'infos – le blog des jeunes sur <http://www.ogbl.lu/jeunes>

• [facebook.com/OGBLJeunes](https://www.facebook.com/OGBLJeunes)



• contact: jeunes@ogbl.lu



Melde Dich zu Wort!

Wir hören Dir zu und sind dazu bereit, zusammen zu handeln!

Die Jugend von heute ist die Zukunft unserer Gesellschaft. Sie nicht zu beachten wäre eine wahre soziale und wirtschaftliche Verschwendung.

Die Herausforderungen

Die Situation der Jugendlichen und ihre Zukunftsperspektiven stellen für uns ein wesentliches Problem dar. Die Jugend ist auf eine übertriebene Art und Weise vom Mangel an menschenwürdigen und qualitativ guten Arbeitsplätzen betroffen. Dies macht aus ihnen arme, schlecht bezahlte Arbeitnehmer, die oft ein wenig prestigeträchtiges Arbeitsstatut haben. Fast jeden Tag drohen die Unternehmen damit, Arbeitsplätze abzubauen, und es gibt deren, die keine Lehrstellen mehr anbieten. Die Quote der unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsplätze sowie die Arbeitslosenquote nehmen ständig zu. Dies hat zur Folge, dass immer mehr Jugendliche sich in einer unsicheren Situation befinden. Die berufliche Unsicherheit ist nicht ohne Einfluss auf unser Familien- und Sozialleben: Schwierigkeiten sich selbst finanziell zu tragen, Abhängigkeit von den Eltern und Verlust des Selbstwertgefühls. Die schwächsten verfallen in eine Situation des sozialen Ausschlusses, der dauerhaft zu

werden droht. Arbeitslos oder durch Aneinanderreihen von zeitbegrenzten und unsicheren Arbeitsplätzen (CDD, unbezahlte Praktika, zeitbegrenzte Arbeitsverträge) fühlen sich viele Jugendliche isoliert und perspektivlos.

Die Antwort

Die Jugendlichen wissen, dass jeder Entschluss der heute gefasst wird, ihre zukünftigen Lebens- und Arbeitsbedingungen bestimmen wird. Deshalb wollen sie bei den Entscheidungen mitreden und dafür sorgen, dass ihre Ideen nicht mit Füßen getreten werden!

Vor allem die Jugendlichen brauchen eine Arbeit, die ihnen ermöglicht, Pläne für die Zukunft zu machen, und die ihnen ein genügendes Gehalt garantiert, um ihr Leben aufzubauen.

Es ist wichtig, die Probleme der Jugendlichen in Angriff zu nehmen, und alles daran zu setzen, um zu vermeiden, dass die Jugendlichen in die Unsicherheit abrutschen, die durch das Aneinanderreihen von zeitbegrenzten Arbeitsplätzen entsteht, ohne Gehaltserhöhung und ohne Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Die berufliche Neuorientierung über Ausbildung, über zusätzliche Ausbildung, Eingliederungsausbildungen oder Ausbildungen der zweiten Chance müssen Teil einer solchen Politik sein, und dies im Respekt der sozialen Rechte und des Rechts auf Arbeitslosenentschädigung, die die jungen Arbeitssuchenden hinnehmen müssen.

Gegen die Arbeitsunsicherheit der Jugendlichen kämpfen, bedeutet also für bessere Arbeitsplätze für alle kämpfen, heute und auch morgen.

- **Für weitere Informationen – der Blog der Jugendlichen auf <http://www.ogbl.lu/jeunes>**
- **[facebook.com/OGBLJeunes](https://www.facebook.com/OGBLJeunes)** 
- **Kontakt: jeunes@ogbl.lu**



Der von der Juncker-Kommission vorgeschlagene Investitionsplan reicht nicht, um dauerhaftes Wachstum und gute Arbeitsplätze zu schaffen

Die Exekutive des EGB hat zum Investitionsplan, der von der Europäischen Kommission vorgeschlagen worden ist, Stellung genommen. Der EGB zweifelt daran, dass 315 Milliarden Euro, über drei Jahre verteilt, reichen werden, damit die Europäische Wirtschaft sich wirklich erholt. Der vom EGB vorgeschlagene Investitionsplan ist viel ehrgeiziger und sieht seinerseits 2% des europäischen BIP vor, und das über eine Zeitspanne von zehn Jahren. Der EGB fordert, dass dieser Investitionsplan soziale Indikatoren in den Auswahlkriterien beinhaltet, und bittet darum, dass die Sozialpartner bei der Umsetzung dieses Investitionsplanes mit einbezogen werden. Der EGB macht sich Sorgen darüber, dass der Investitionsplan der Kommission sich auf strukturelle Reformen stützt, und dadurch das Risiko besteht, dass die Mitgliedstaaten öffentlich-private Partnerschaften schließen müssen, mit einer finanziellen Hilfe als Gegenleistung.

Die Exekutive des EGB hat ebenfalls die neue Kommission dazu aufgerufen, eine stabile Strategie in puncto Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa aufzubauen. Der Kader 2014-2020 bezüglich Gesundheit und Sicherheit von Juni 2014 ignoriert die Empfehlungen des Europaparlaments und die Forderungen des EGB. Die von der Exekutive verabschiedete Resolution präsentiert vier dringende, an die neue Kommission gerichtete Aktionen. Der EGB ruft diese dazu auf, die

verpflichtenden EU-weit anerkannten Grenzen bezüglich giftiger Substanzen aufzustellen. Zurzeit sind diese Grenzen nur für drei krebserregende Substanzen anerkannt worden; der EGB fordert, diese Liste auf 50 krebserregende Substanzen zu erweitern. Die Ausarbeitung einer Direktive bezüglich Erkrankungen des Bewegungsapparats ist ebenfalls eine Priorität für den EGB, ebenso wie die Notwendigkeit von rechtlichen Maßnahmen zu den psycho-sozialen Risiken bei der Arbeit.

Die Exekutive bot die Gelegenheit, Stellung zur wirtschaftlichen Führung der EU zu nehmen, zu der die Kommission vorhat im kommenden Monat, sich in einer Kommunikation zu äußern. Der EGB ist gewillt an dieser Überarbeitung teilzunehmen und schlägt in diesem Zusammenhang verschiedene tiefgründige Änderungen vor, die als notwendig angesehen werden, um einen effizienten Rahmen für die europäische Wirtschaftsführung aufzustellen. Eine Forderung ist unter anderem, dass die soziale Dimension in den Mittelpunkt der europäischen Wirtschaftsführung gestellt wird, sowie die Definition der besten Indikatoren. Schlussendlich muss die Rolle der Sozialpartner im Rahmen des Entscheidungsprozesses bei der europäischen Wirtschaftsführung verstärkt werden.

Auf der Tagesordnung der Exekutive stand auch die Problematik der grenzüberschreitenden Arbeit und die spezifischen Hindernisse, die diese Kategorie von Arbeitnehmern bezüglich der Bewegungsfreiheit hat.

Luxemburg war bei der Exekutive des EGB vertreten durch den OGBL-Präsidenten Jean-Claude Reding, durch Véronique Eischen, Mitglied der OGBL-Exekutive sowie der LCGB durch Lena Batal, Missionsbeauftragte im gemeinsamen Europasekretariat von OGBL und LCGB Asbl.



Le plan d'investissement proposé par la Commission Juncker est insuffisant pour générer une croissance durable et des emplois décents

Le Comité exécutif de la CES s'est prononcé sur le plan d'investissement proposé par la nouvelle Commission européenne. La CES doute que 315 milliards d'euros, répartis sur trois ans, permettront à l'économie européenne de réaliser un véritable tournant. Le plan d'investissement proposé par la CES, bien plus ambitieux, prévoit quant à lui la mobilisation de 2% du PIB européen par an, sur une période de dix ans. La CES demande à ce que le plan d'investissement inclut des indicateurs sociaux dans les critères de sélection, et demande l'implication des partenaires sociaux dans la mise en place du plan d'investissement. La CES s'inquiète du fait que le plan d'investissement de la Commission s'axe sur les réformes structurelles, risquant de forcer les Etats-membres à établir ainsi des partenariats publics-privés en échange d'une aide financière.

Le Comité exécutif de la CES a également appelé la nouvelle Commission à mettre en place une stratégie forte en matière de santé et de sécurité au travail en Europe. Le cadre 2014-2020 en matière de santé et de sécurité de juin 2014 ignore les recommandations du Parlement européen et les demandes de la CES. La résolution adoptée par le Comité exécutif présente quatre actions urgentes à l'attention de la nouvelle Commission. La CES appelle celle-ci à définir des limites européennes contraignantes d'exposition pour un nombre élargi de substances toxiques. Actuellement, de telles limites n'ont été reconnues au niveau de l'UE que pour trois substances cancérigènes; la CES demande d'élargir cette liste à 50 substances cancérigènes. La mise en place d'une directive sur les troubles musculo-

squelettiques est également reconnue comme une priorité par la CES, de même que la nécessité de mesures législatives sur les risques psychosociaux liés au travail.

Le Comité exécutif fut l'occasion de prendre position sur la gouvernance économique de l'UE, sur laquelle la Commission prévoit de faire le point dans une communication le mois prochain. La CES entend contribuer à cette révision et recommande dans ce cadre plusieurs modifications de fond jugées nécessaires pour établir un cadre efficace pour la gouvernance économique européenne. Il est notamment demandé à ce que la dimension sociale soit placée au cœur de la gouvernance économique européenne, ainsi que la définition de meilleurs indicateurs. Finalement, le rôle des partenaires sociaux dans le cadre du processus de décision de la gouvernance économique doit être renforcé.

A l'ordre du jour du Comité exécutif figurait aussi la problématique du travail frontalier et les obstacles spécifiques à la libre circulation que rencontre cette catégorie de travailleurs.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL, le LCGB et par Lena Batal, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl.



Sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée

Entrevue du secrétariat européen commun avec le gouvernement

Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB a été reçu jeudi, 18 décembre 2014 par le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit, qui était accompagné d'une délégation représentant le ministère de l'économie, pour un échange de vues sur la proposition de directive de la Commission européenne sur la société unipersonnelle à responsabilité limitée (la SUP).

Le Conseil et le Parlement européen examinent actuellement la proposition de directive de la Commission sur la SUP, présentée explicitement comme une solution de remplacement à la Société privée européenne (la SPE). Elle a pour objectif de donner aux petites et moyennes entreprises la possibilité d'établir plus facilement des sociétés à l'étranger, en introduisant des règles uniformes pour la formation d'une SUP: une procédure d'enregistrement, y compris des modalités d'enregistrement en ligne, un capital social de 1 euro et des modèles de statuts.

Les syndicats OGBL et LCGB, accompagnés par la Chambre des salariés (CSL), ont ainsi présenté à la délégation gouvernementale les inquiétudes que génère cette proposition de directive concernant les droits des travailleurs et la gouvernance durable des entreprises en général.

Outre la procédure simpliste d'enregistrement en ligne et la condition de capital minimum de 1 euro, la proposition autorise expressément la SUP à établir son siège social dans un Etat membre différent de celui de son siège d'exploitation. De plus, la proposition SUP ne contient aucune disposition empêchant de plus grandes entreprises de recourir à cette forme de société. Les syndicats ainsi que la CSL y voient une invitation aux sociétés de toutes tailles de créer des sociétés «boîtes à lettres» et de recourir aux phénomènes des «faux indépendants», laissant la voie ouverte au dumping social et fiscal. De surcroît, les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la représentation au conseil d'administration pourraient être contournés.

Les syndicats, qui suivront avec attention le résultat des discussions au Conseil et au Parlement européen, ont convenu de maintenir un échange régulier sur ce dossier avec le Gouvernement luxembourgeois.

SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN
DE L'OGBL ET DU LCGB A.s.b.l.



Einmannbetriebe mit beschränkter Haftung

Unterredung des gemeinsamen europäischen Sekretariats mit der Regierung

Das gemeinsame europäische Sekretariat von OGBL und LCGB (SECEC) wurde am 18. Dezember 2014 vom Arbeits- und Beschäftigungsminister Nicolas Schmit empfangen, der von einer Delegation aus dem Wirtschaftsministeriums begleitet war, zu einem Meinungsaustausch über den EU-Richtlinienvorschlag der europäischen Kommission zu den Einmannbetrieben mit beschränkter Haftung (SUP).

Der Europäische Rat und das Europaparlament untersuchen zurzeit den EU-Richtlinienvorschlag zu den SUP, die die Europäischen Privatgesellschaften (SPE) ersetzen sollen. Diese Richtlinie hat zum Ziel, den Klein- und Mittelunternehmen die Möglichkeit zu geben, einfacher im Ausland Niederlassungen zu gründen, indem einheitliche Regeln zur Schaffung einer SUP eingeführt werden: ein Eintragungsverfahren sowie die Modalitäten für elektronisches Erfassen, ein Grundkapital von einem Euro und Musterstatuten.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB, begleitet von der Arbeitnehmerkammer (CSL) haben bei dieser Gelegenheit bei den Regierungsvertretern die Bedenken geäußert, die dieser Richtlinienvorschlag auslöst bezüglich der Arbeitnehmerrechte und der langfristigen Unternehmensführung im Allgemeinen.

Über die simplistische Eintragungsprozedur und das minimale Grundkapital von 1 Euro hinaus, erlaubt es

dieser Vorschlag ausdrücklich dem SUP den Gesellschaftssitz in einem anderen Mitgliedsland wie seine Betriebsniederlassung einzurichten. Darüber hinaus beinhaltet der SUP-Vorschlag keine Bestimmung, die die großen Unternehmen daran hindern würden, auf diese Art von Gesellschaft zurückzugreifen. Die Gewerkschaften sowie die CSL sehen hierin eine Einladung an Unternehmen aller Größen, sogenannte „Briefkastengesellschaften“ zu gründen und auf sogenannte „falsche Selbstständige“ zurückzugreifen, und so alle Möglichkeiten zum sozialen und steuerlichen Dumping offenlässt. Zusätzlich könnten so die Rechte der Arbeitnehmer auf Information, auf Beratung und auf Vertretung im Verwaltungsrat umgangen werden.

Die Gewerkschaften werden die Ergebnisse der Diskussionen im Europäischen Rat und im Europäischen Parlament aufmerksam verfolgen und sind mit der luxemburgischen Regierung übereingekommen, einen ständigen Austausch mit ihr zu diesem Thema aufrechtzuerhalten.



Assemblées générales OGBL 2015 février-mars

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Immigrés Dudelange	vendredi 20 février	20.00	Dudelange	Café Douro	Romain Daubenfeld
Immigrés Esch/ Rumelange	vendredi 27 février	20.00	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Hubert Hollerich
Immigrés Differdange/Rodange	samedi 28 février	19.30	Pétange	Centre culturel A Rousen	Carlos Pereira
Esch/pensionnés	jeudi 5 mars	15.30	Esch	Maison du Peuple	Romain Daubenfeld
Sanem	jeudi 5 mars	18.00	Sanem	Buvette terrain de foot	Carlos Pereira
Bissen	vendredi 14 mars	18.30	Bissen	Café de la Place	Jean-Claude Delleré
Grevenmacher	vendredi 6 mars	19.00	Grevenmacher	Simon's Plaza	Gérard Müller
Huncherange	vendredi 6 mars	19.00	Huncherange	Centre culturel	Tom Jungen
Niederanven	vendredi 6 mars	19.00	Senningerberg	Chapelle Loretto	Véronique Eischen
Pétange	vendredi 6 mars	19.00	Pétange	Centre cult. «A Rousen»	Viviane Jeblick
Vianden	vendredi 6 mars	19.00	Vianden	Larei Salle Besseling	Carlos Pereira
Dudelange	samedi 7 mars	17.00	Dudelange	Maison Syndicale	André Roeltgen
Hautcharage/ Clemency-Fingig	jeudi 12 mars	19.00	Clemency	Buvette étangs rue de Grass	Véronique Eischen
Soleuvre	jeudi 12 mars	19.00	Soleuvre	Maison Beck	Hubert Hollerich
Belvaux	vendredi 13 mars	19.00	Metzerlach	Café Boulevue	Jean-Claude Reding
Bettembourg	vendredi 13 mars	18.00	Bettembourg	Maison des jeunes	
Diekirch	vendredi 13 mars	19.00	Diekirch	Salle des fêtes du complexe scolaire	René Piffaferri
Kehlen/Kopstal	vendredi 13 mars	18.00	Bridel	Complexe sportif et scolaire Pr. Guillaume	Lynn Settinger
Strassen/Bertrange/ Leudelange	vendredi 13 mars	19.00	Bertrange	Restaurant New Inn	J.-C. Bernardini
Walferdange	vendredi 13 mars	19.00	Walferdange	Campill Restaurant	Christian Sikorski
Differdange	jeudi 19 mars	18.30	Differdange	Hall de la Chiers	Nora Back
Esch/Alzette	jeudi 19 mars	18.30	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Romain Daubenfeld
Hobscheid	vendredi 20 mars	19.30	Hobscheid	Hall polyvalent	Gérard Müller
Mersch	vendredi 20 mars	19.00	Rollingen	Beim Pompjeesbau	Carlos Pereira
Schifflange	vendredi 20 mars	19.00	Schifflange	Maison des Générations	Nico Clement
Remich	vendredi 20 mars	19.00	Remich	CEFOS	Véronique Eischen
Syrdall	vendredi 20 mars	19.30	Grevenmacher	Simon's Plaza	
Junglinster	samedi 21 mars	18.00	Gonderange	Salle des fêtes anc. École	J.-L. De Matteis
Wasserbillig	samedi 21 mars	17.00	Wasserbillig	Centre culturel	
Bascharage/Linger	jeudi 26 mars	19.30	Bascharage	Hall 75	Gérard Müller
Koerich	vendredi 27 mars	19.00	Koerich	Salle des fêtes	Christian Sikorski
Mertzig/Feulen/ Colmar	vendredi 27 mars	19.00	Mertzig	Restaurant Marso	Véronique Eischen
Munneref/Duelem	vendredi 27 mars	19.00	Altwies	Restaurant Kohn	André Roeltgen
Rumelange	vendredi 27 mars	19.00	Rumelange	Café „Am Heim“	Romain Daubenfeld
Steinsel	vendredi 27 mars	19.00	Steinsel	Café chez Romain	
Bonnevoie/Clausen/ Neudorf	samedi 28 mars	17.00	Verlorenkost	Buvette du Racing	J.-C. Reding
Echternach	samedi 28 mars	19.00	Echternach	Hotel Bel Air	
Preitzerdaul	samedi 28 mars	12.00	Insenborn	Auberge Pfeiffer	Christian Sikorski

Assemblées générales OGBL 2015 suite

Grenzgänger / frontaliers

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Grenzgänger	Samstag 7. März	19.00	Mettendorf	Hotel Kickert	Pit Schreiner
Grenzgänger	Samstag 14. März	18.30	Mettlach/ Orscholz	Hotel zur Saarschleife	Nico Clement
Grenzgänger	Samstag 21. März	18.00	Konz	China Restaurant	Tom Jungen
CMB front. belges	vendredi 27 mars	18.30	Aubange	Salle polyvalente	Carlos Pereira
Grenzgänger	Samstag 28. März	19.00	Irrel	Hotel Koch-Schilt	J.-L. De Matteis

OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Deutsche Grenzgänger	Samstag 28. Februar	16.00	Meckel	Gasthof Meilbrück (B51)	Romain Daubenfeld
Esch-Pétange	samedi 7 mars	16.00	Schifflange	Restaurant «El Molino»	Romain Daubenfeld
Kayldall	samedi 14 mars	17.00	Dudelange	Café-Taverne Mont St. Jean	Marcel Breuskin
Norden	samedi 21 mars	18.00	Wilwerdange	Restaurant «L'Écuelle»	Romain Daubenfeld
Osten	samedi 4 avril	18.00	Wasserbillig	Aquarium	
Frontaliers belges	samedi 11 avril	19.00	Hachy	Salle les Ardents	Romain Daubenfeld



Déclarations d'impôt

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôt.

Attention: Il n'est pas possible de fixer des rendez-vous pour remplir votre déclaration d'impôt.

Nous vous prions de nous faire parvenir votre déclaration d'impôt avec les pièces justificatives **par dépôt, de préférence à une de nos agences suivantes:**

- **Esch/Alzette**, 42 rue de la Libération
lundi - jeudi: 8h00 - 12h00 mardi - vendredi: 13h00 - 17h00
- **Luxembourg**, 31 rue du Fort Neipperg
lundi - vendredi: 8h00 - 12h00 et 13h00 - 17h00
- **Diekirch**, 14 route d'Ettelbruck
lundi, mardi, mercredi, vendredi: 8h00 - 12h00
lundi, mercredi, jeudi, vendredi: 13h00 - 17h00

Les autres agences et antennes sont reprises à la page 2 du présent Aktuell.

Afin de pouvoir établir la déclaration, il est indispensable que vous remplissiez les 1^{ère} et 2^e pages du formulaire avec vos données personnelles.

Pour tout renseignement supplémentaire, vous pourrez vous adresser au 2 6543 777

La liste des pièces justificatives pouvant être pris en compte est disponible sur:
www.ogbl.lu (rubrique Services aux membres/Services individuels)



Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date *Geburtsdatum*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL- Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Femme *Weiblich*

Homme *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur/*Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.*

Un congé de formation a été demandé par mon employeur/*Ein Weiterbildungsurlaub wurde von meinem Arbeitgeber beantragt*

Je souhaite loger au CEFOS.

Ich möchte im CEFOS übernachten.

● Ma fonction au sein de la délégation du personnel/*Meine Funktion in der Personalvertretung*

Délégué effectif

Effectiver Delegierter

Délégué suppléant

Ersatzdelegierter

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit*

Temps partiel *Teilzeit*

Nombre d'heures prestées par jour *Arbeitsstunden pro Tag*

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Signature *Unterschrift*

Toute personne inscrite à une formation syndicale déclare accepter le présent règlement de participation et autorise l'OGBL à inscrire les données nominatives dans sa banque de données informatique.

Jede Person, die sich für einen Kurs eingeschrieben hat, ist mit den gegenwärtigen Teilnahmebedingungen einverstanden und gestattet dem OGBL die persönlichen Daten in seine elektronische Datenbank einzutragen.

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription et de renvoyer ce formulaire à OGBL/Département de la formation syndicale, 146, bld de la Pétrusse, L-2330 Luxembourg ou par e-mail formations@ogbl.lu ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 146, bld de la Pétrusse, L-2330 Luxembourg zu senden, oder per E-mail an formations@ogbl.lu oder per Fax an die 26 49 69-433.

Calendrier Formations générales

Mars à avril 2015 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2015 3 001	Savoir organiser une délégation du personnel	02/03/15	03/03/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 2 002	Recruter de nouveaux membres	05/03/15	05/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 401	Calculer et déclarer ses revenus	05/03/15	06/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 002	Connaître son syndicat	09/03/15	09/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 004	La représentation des salariés dans les entreprises du secteur privé	10/03/15	10/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 401	Calculer et déclarer ses revenus	11/03/15	12/03/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 3 003	Être délégué syndical au quotidien	12/03/15	13/03/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 7 201	Le délégué à la sécurité, partenaire des salariés en matière de santé, sécurité, bien-être au travail (niveau 1)	16/03/15	17/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 4 003	Agir en matière d'égalité des chances	17/03/15	18/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 006	Le comité mixte	18/03/15	18/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 005	Les conventions collectives	20/03/15	20/03/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 4 004	Négocier les rémunérations: tout ce que l'on doit savoir sur la négociation et la constitution des salaires	23/03/15	23/03/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 4 008	Négocier un plan de maintien dans l'emploi et un plan social	26/03/15	27/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 8 101	Prendre la parole en public	30/03/15	31/03/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 101	Le contrat de travail 1 (conclusion, exécution, rupture)	01/04/15	01/04/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 6 102	Le contrat de travail 2 (durée, rémunération, congés)	20/04/15	20/04/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 6 106	Cas pratiques en matière de droit du travail	23/04/15	23/04/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 6 107	L'organisation du temps de travail	24/04/15	24/04/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 201	Le régime de la sécurité sociale	27/04/15	28/04/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 6 203	Cas pratiques en matière de droit social	27/04/15	28/04/15	Luxbg.	CEFOS
OG 2015 6 202	Les pensions au Luxembourg	29/04/15	29/04/15	Française	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender

März bis April 2014

OG 2015 3 001	Einen Betriebsrat organisieren	02/03/15	03/03/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 401	Calculer et déclarer ses revenus	11/03/15	12/03/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 3 003	Der Personaldelegierte im Alltag	12/03/15	13/03/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 3 005	Tarifverträge	20/03/15	20/03/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 4 004	Löhne aushandeln: Alles was man wissen muss über die Lohnverhandlungen und die Zusammensetzung der Löhne	23/03/15	23/03/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 101	Arbeitsverträge 1 (Abschluss, Umsetzung, Auflösung)	01/04/15	01/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 102	Arbeitsverträge 2 (Dauer, Entlohnung, Urlaub)	20/04/15	20/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 106	Praktische Fälle aus dem Arbeitsrecht	23/04/15	23/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 201	Das Sozialversicherungssystem	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 203	Praktischer Fall im Sozialrecht	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS



Réception de Nouvel An de la CSL

Les évolutions sociales sont inquiétantes

La Chambre des salariés a tenu le 14 janvier 2015 au Cercle Cité à Luxembourg sa traditionnelle réception de Nouvel An. L'occasion pour son président, qui reste toujours un peu le nôtre, de tirer un bilan de l'année écoulée sans oublier bien-sûr de regarder vers l'avenir.

Le président de la CSL s'est dit tout d'abord relativement inquiet des évolutions que connaît le Luxembourg depuis quelques années sur le plan social. Contrairement à ses performances économiques qui restent excellentes comparativement aux autres pays, le pays est en perte de vitesse flagrante en matière sociale.

Ainsi, le taux de risque de pauvreté au Luxembourg dépassera bientôt la moyenne des pays de la zone euro. La situation est encore plus inquiétante en ce qui concerne les enfants et en particulier ceux issus de ménages monoparentaux. Le taux de salariés au Luxembourg vivant en-deçà du seuil du risque de pauvreté se trouve désormais également au-dessus de la moyenne de la zone euro.

Le président de la CSL a également souligné l'accroissement des inégalités dans le pays. Ainsi, si en 2000, les 20% de ménages les plus riches possédaient 3,7 fois plus de richesses que les 20% les plus pauvres, ce rapport est passé en 13 ans à 4,6. La future réforme de la fiscalité a le devoir de corriger cette tendance.

Le chômage est quant à lui en train de battre tous les records dans le pays. Manque d'anticipation de la part de nos politiques, procédure de reclassement professionnel défaillante, absence de politique de gestion des âges dans de nombreuses entreprises: les causes sont multiples. La CSL, de son côté, n'a cessé de faire des propositions pour tenter d'enrayer ce phénomène aux multiples facettes.



Sur le plan économique, le Luxembourg a souffert pendant la crise, mais toujours moins que les pays voisins et d'ailleurs que la plupart des autres pays de l'UE. Inquiétante est toutefois la trajectoire du Luxembourg dans le domaine de la Recherche et du Développement, domaine essentiel pour une économie comme celle du Luxembourg. Le pays risque de ne pas atteindre ses objectifs à l'horizon 2020 en raison d'un manque d'investissement. Un défaut qui s'explique en partie par les contraintes budgétaires imposées sur le plan européen. Les mesures d'économie et les politiques d'austérité constituent un poison pour l'économie lorsque la récession guette comme c'est le cas actuellement.

Le président de la CSL a également insisté sur la nécessité de mener des réflexions au niveau sectoriel pour trouver des solutions aux problèmes que rencontre actuellement notre économie. Un processus que la CSL a initié de son côté. Et pour être pertinente, cette réflexion se doit de prendre en compte le rôle de la Grande Région pour notre économie.

En matière de formation, le président de la CSL a vivement critiqué un certain nombre de mesures prises par le gouvernement (augmentation de certains frais) ainsi que l'approche qui prévaut bien souvent dans ce domaine (concepts mal élaborés) se révélant totalement contreproductifs alors que ce domaine devrait être une priorité absolue pour le Luxembourg.

Enfin, le président de la CSL a tenu à rappeler l'importance de l'institution qu'il préside pour le pays, notamment en raison de son vaste représentativité. Il n'a pas manqué non plus à cette occasion de rappeler la revendication de la CSL de voir son rôle, tout comme celui des autres chambres professionnelles, reconnu à l'avenir dans la Constitution. Ce qui constituerait, à maints égards, un signal fort pour le dialogue social et les processus de démocratie participative au Luxembourg.



Résultats de la 2^e enquête nationale du «Quality of Work Index»



Le projet «Quality of Work Index» a été lancé en 2013 par la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg. Il s'agit d'un outil visant à mesurer les évolutions économiques et sociales du point de vue des travailleurs. Le premier recueil de données a été effectué en 2013 et l'enquête est désormais répétée annuellement sur un échantillon représentatif de la population des travailleurs au Luxembourg afin de suivre les évolutions dans le temps.

La 2^e enquête nationale relève tout d'abord une légère baisse de l'indice général mesurant la qualité du travail. Cette diminution est surtout marquée au niveau de la dimension «conditions de travail». Cette détérioration est de l'ordre de 10,9%. La satisfaction liée à l'intensité et la complexité du travail est, quant à elle, restée stable entre 2013 et 2014. Sur la dimension «burnout et conduites addictives», les scores sont globalement bas. Toutefois, le score moyen sur l'ensemble des secteurs économiques voit une augmentation prononcée avec 13,7% par rapport à 2013.

L'enquête indique ensuite que 79% des salariés travaillent à temps complet. Parmi les quelque 20% de travailleurs à temps partiel, près d'un quart, ont un contrat de travail d'au moins 31 heures, 30% entre 21 et 30 heures, et 39 % entre 16 et 20 heures; 7% seulement ont un contrat de travail qui prévoit moins d'heures. En moyenne, la durée effective du travail rapportée est de 39,4 heures par semaine. Avec 42,5 heures, les hommes travaillent en moyenne 8 heures de plus que les femmes (34,8 heures) ce qui s'explique par la surreprésentation de ces dernières dans les temps partiels. On apprend également que les frontaliers effectuent 46 minutes de travail et 2 heures et 33 minutes de trajet en plus par semaine que les résidents.

En ce qui concerne les conditions de travail, le sentiment de pression, de travailler sous contrainte de temps, est rapporté par près d'un salarié sur deux (48,6%). D'ailleurs 70% des interviewés disent devoir se concentrer sur plusieurs tâches simultanément ce qui augmente

la charge mentale liée au travail. Certaines catégories de travailleurs constituent des populations dites «à risque» pour de multiples contraintes liées à leur activité professionnelle. C'est le cas des travailleurs postés. En effet, si les différences entre l'ensemble de l'échantillon et les travailleurs postés sont relativement faibles en ce qui concerne le sentiment de pression de temps et de stress, elles sont en revanche, avec 24 points de différence, très marquées pour ce qui est des efforts physiques exigés.

L'enquête révèle ensuite que les travailleurs les moins stressés sont les plus de 55 ans (40,5% déclarent être rarement ou jamais stressés au travail) et les 16-24 ans (36,5% des cas). Pour ce qui est de la santé au travail, les femmes ont un sentiment plus négatif que les hommes, à charge physique plus ou moins égale. La différence entre genre est la plus importante au niveau du mal de dos (36% contre 23%) et des maux de tête (25% contre 12%). Au total, 39% estiment avoir un travail physiquement exigeant.

En ce qui concerne la sécurité de l'emploi et les perspectives économiques, seuls 46% des salariés voient avec optimisme le développement économique du pays. Les hommes sont nettement plus optimistes que les femmes (53% contre 35%), et les Luxembourgeois sont parmi les plus pessimistes de l'échantillon. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'estimer le développement économique de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, les salariés sont nettement plus optimistes que pour l'économie dans son ensemble. En ce qui concerne l'évaluation de la sécurité de l'emploi occupé, 60% voient leur propre emploi comme étant très sûr. Les salariés de nationalité luxembourgeoise et allemande voient les perspectives pour leur emploi de manière sensiblement plus positive que leurs collègues français et belges.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

ECONEWS

NEWSLETTER

N° 1/2015

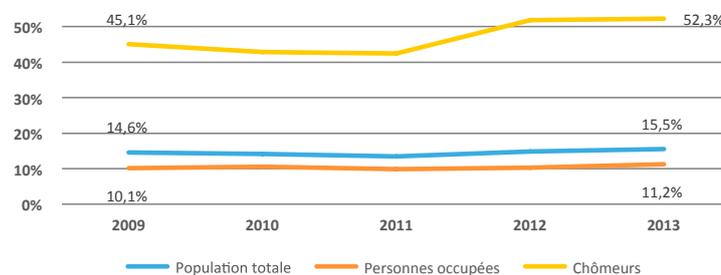
15 janvier 2015

DEMANDEURS D'EMPLOI : PLUS DE LA MOITIÉ EXPOSÉS AU RISQUE DE PAUVRETÉ

Selon les données récemment communiquées par Eurostat, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois a, en 2013, poursuivi sa progression. En effet, pour

l'ensemble de la population, ce taux est passé de 14,6% en 2009 à 15,5% quatre ans plus tard, soit une augmentation de plus de 6%.

1. Évolution du taux de risque de pauvreté au Luxembourg, personnes de 16 à 64 ans



Source : Eurostat

Personne de contact :

M. Sylvain Hoffmann
T. : 27 494 200
sylvain.hoffmann@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Face à cette expansion du nombre de personnes en risque de pauvreté, une partie de la population est particulièrement affectée : les chômeurs.

En effet, le taux de risque de pauvreté des demandeurs d'emploi dépasse maintenant nettement la barre des 50%, signifiant que plus que **la moitié des chômeurs¹ se trouve confrontée au risque de pauvreté**. Pour le dire

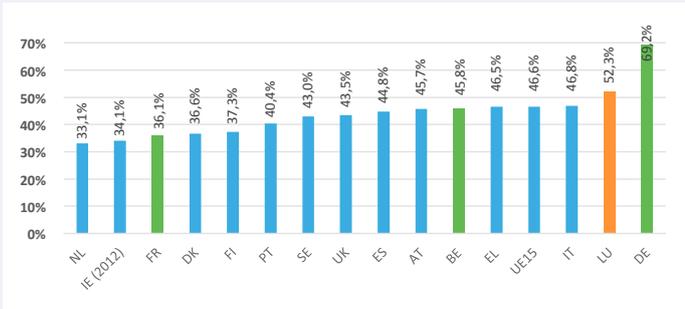
autrement, au Luxembourg, les **demandeurs d'emploi sont cinq fois plus exposés au risque de pauvreté que les personnes occupées²**.

Si l'on compare le Luxembourg aux différents pays de l'ancienne UE-15, seule l'Allemagne affiche un taux de risque de pauvreté des chômeurs plus élevé que le Luxembourg. (→ graphique 2 page 2)

¹ Soit environ 9.000 personnes en 2013.

² Notons que pour les salariés, le taux de risque de pauvreté au Luxembourg est même le plus élevé de l'Union européenne.

2. Taux de risque de pauvreté des chômeurs dans les pays de l'UE-15, 2013, personnes de 16 à 64 ans

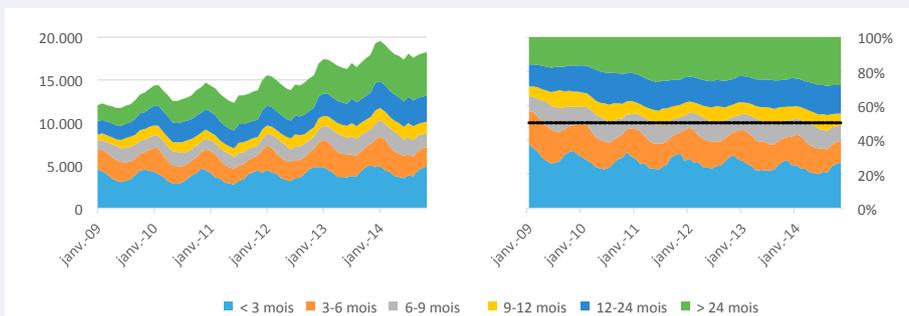


Source : Eurostat

Cette situation délétère au Luxembourg est probablement à mettre en lien avec l'allongement tendanciel des durées de chômage. Selon les données de l'ADEM, en 2009 environ 30% des demandeurs d'emploi étaient des chômeurs de longue durée³ (dont 55% environ inscrits depuis plus de deux ans). **En 2014⁴, la part des chômeurs de longue durée atteint désormais près de 44%, dont presque deux tiers qui sont au chômage depuis au moins deux ans.** (→ graphique 3 page 2)

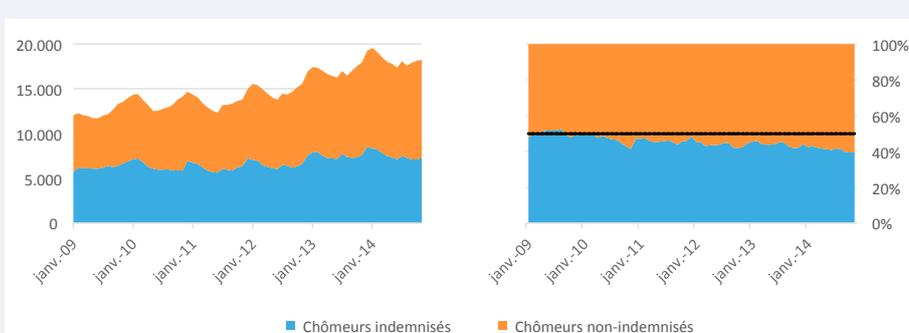
Cet allongement de la durée du chômage contribue à la réduction de la part des demandeurs d'emploi indemnisés. De 2006 à 2008, la répartition entre chômeurs indemnisés et non-indemnisés s'équilibre plus ou moins, les deux groupes étant de tailles égales. Depuis 2009 toutefois, la part des chômeurs non indemnisés ne cesse d'augmenter pour atteindre actuellement les 60%. Ce ne sont donc plus que deux chômeurs sur cinq qui ont encore droit à des indemnités de chômage. Au vu de ces informations, la forte exposition des demandeurs d'emploi au risque de pauvreté n'est donc pas surprenante. (→ graphique 4 page 2)

3. Évolution du nombre de chômeurs (à gauche) et de leur répartition (à droite) selon la durée d'inscription auprès de l'ADEM



Source : Eurostat

4. Évolution du nombre de chômeurs (à gauche) et de leur répartition (à droite) selon qu'ils sont indemnisés ou non



Source : ADEM

³ Inscrits à l'ADEM depuis plus de douze mois.

⁴ de janvier à novembre 2014.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

ECONEWS

NEWSLETTER

N° 2/2015

21 janvier 2015

LE LUXEMBOURG : CHAMPION D'EUROPE DE LA PAUVRETÉ AU TRAVAIL

Si le Luxembourg jouit d'un niveau de vie relativement élevé par rapport aux autres pays européens, il n'est toutefois pas à l'abri de l'augmentation de la pauvreté en son sein : entre 2009 et 2013, le taux de risque de pauvreté est passé de 14,9% à 15,5%¹. Sur dix ans, l'augmentation aura été de 4,5 points de pourcentage, ou 41% (de 11% en 2003 à 15,5% en 2013).

Comme l'a montré l'Econews n°1/2015, ce sont les chômeurs qui sont particulièrement exposés à cette situation. Toutefois, on peut également constater qu'un salarié sur 10 est en situation de pauvreté (→ graphique 1).

1. Évolution du taux de risque de pauvreté au Luxembourg, personnes de 16 à 64 ans



Source : Eurostat

Si l'on compare la situation des salariés luxembourgeois à celle de leurs homologues des pays voisins (→ graphique 2), force est de constater que le Grand-Duché affiche de piètres performances : le taux de risque de pauvreté des salariés luxembourgeois est,

respectivement, 28% et 49% plus élevé que le risque de pauvreté des salariés allemands et français². Si l'on compare les données pour le Luxembourg et la Belgique, les salariés luxembourgeois sont trois fois plus exposés au risque de pauvreté que les salariés belges.

¹ En nombre de personnes, on est passé d'environ 71.000 à 80.000 personnes en risque de pauvreté sur cette période.

² Soit des écarts de, respectivement, 2,2 et 3,3 points de pourcentage.

Personne de contact :

M. Sylvain Hoffmann

T. : 27 494 200

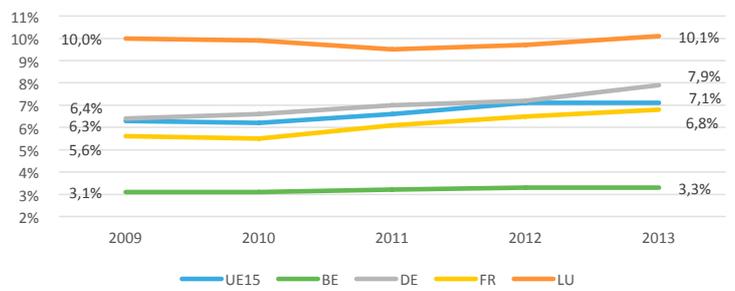
sylvain.hoffmann@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

2. Évolution du taux de risque de pauvreté des salariés au Luxembourg et dans les pays voisins, personnes de 16 à 64 ans



Source : Eurostat

La comparaison par rapport à l'ensemble des pays de l'Union européenne (→ graphique 3), confirme de façon encore plus évidente cette situation délétaire. Le Luxembourg a le taux de risque de pauvreté des salariés le plus élevé de l'UE28, devant notamment les pays en crise tels que la Grèce, l'Italie ou l'Espagne.

Entre 2009 et 2013, le Luxembourg a toujours été en tête de ce classement. Seule l'année 2010 a fait figure d'exception, la Lettonie ayant affiché cette année-là une performance encore plus mauvaise que le Grand-Duché.

3. Taux de risque de pauvreté des salariés dans les pays de l'UE28, 2013, personnes de 16 à 64 ans



Source : Eurostat

REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK!

FACEBOOK.COM/OGBL.LU



Internationale Fraëndag 2015

Day and night – reclaim your rights!

Dag a Nuecht – mir fuerdern eis Rechter!

Tag und Nacht – her mit unseren Rechten!

Jour et nuit – reclamons nos droits!

Programme Fête des Femmes

Samedi 7 mars 2015

1^{re} Marche de nuit non-mixte au Luxembourg

Départ: 22h, rue de la Reine/Knuedler

Arrivée: Grund

Parcours de 2,5 km, env. 60 min., faisable pour femmes à mobilité réduite

Un espace public sans sexisme, sans violence verbale et physique, sans harcèlement – de jour et de nuit. Un espace public qui garanti la présence, la reconnaissance, la participation et la sécurité des femmes – de jour et de nuit.

Marchons pour nos droits!

Important:

Marche non-mixte, réservée exclusivement à toutes les femmes

Apporter lampe de poche

Organisatrice:

Plateforme JIF2015

Dimanche 8 mars 2015

au Centre Culturel de Rencontre Abbaye Neumünster

Expositions

Foyer Chapelle et Chapelle (au 2^e étage)

11-18h: Ouverture des expositions

Les Koppla-Nanas

Femmes Bâtisseuses d'Avenir

Musique et danse / Musik und Tanz

Salle Krieps

11h30 : Apéro-Jazz: Suicidal Yodels avec Erika Stucky

16h15-16h35: Femme en mouvement

17h15-17h35: Militons en chantant – au lieu de thé dansant

18-19h: Nipples Theory.

Ateliers et théâtre

Salle Ensch et Dune (2^e étage)

13h30-14h45: Autodéfense pour femmes

15-16h : Stereotyp-Stereomoss

15h15-16h45: Atelier chant chorale

Rencontres, information, lessen a Gedréns

Réception de l'abbaye

11-17h30: Info-Village associatif

13h30-17h: café, gâteau et crémant

Organisation:

Plateforme JIF2015: CID | Fraen an Gender – Centre pour l'égalité de traitement – CLAE – Conseil National des Femmes du Luxembourg – CSF – Déi Gréng – Déi Lénk – Entente sans frontières - Europa Donna – Femmes en détresse – Femmes communistes – Femmes socialistes – Initiativ Liewensufank – Jonk Gréng – LCGB - LGVI – OGBL – Planning Familial Luxembourg – Rosa Lëtzebuerg – Union des Femmes

Ensemble avec Centre Culturel et de Rencontre Abbaye Neumünster

Contact: CID | Femmes et genre asbl, Tél. 241095-1, cid@cid-femmes.lu

neimënster, Tél. 262052-1, contact@neimenster.lu, www.neimenster.lu

www.fraendag.lu



Plateforme JIF

Journée Internationale des Femmes
Internationale Fraendag



Séparation entre églises et école publique?



En lisant les 36 articles de la convention que le gouvernement a signé avec les communautés religieuses établies au Luxembourg les organisations laïques signataires se posent des questions sur le but de cet accord négocié à huis clos avec les seules communautés religieuses et soumis au vote du parlement le lendemain de sa publication.

S'agit-il d'un progrès historique qui abolit le cours d'instruction religieuse et morale, comme le gouvernement l'affirme, ou d'une régression vers un temps qui ne laissait pas d'échappatoire à l'endoctrinement religieux?

Plusieurs articles de la nouvelle convention nous interpellent:

- L'article 12 qui stipule que «Le Conseil des cultes conventionnés est consulté régulièrement, dans le cadre du futur cours commun «éducation aux valeurs», sur les questions philosophiques et religieuses».
- L'article 17 qui stipule que «Le cours commun «éducation aux valeurs» aura comme objectif principal d'amener progressivement l'élève à confronter son vécu et sa quête de sens avec les grandes questions de l'humanité et avec des éléments de réponses issus de réflexions philosophiques et éthiques ainsi que des grandes traditions religieuses et culturelles».
- L'article 18 qui prévoit une offre de reprise des enseignants de religion et des chargés de cours de religion actuels dans un emploi dans le domaine de l'Éducation nationale.

Sachant que l'objectif principal de l'actuel cours d'instruction religieuse et morale s'apparente fortement à celui du cours commun défini à l'article 17, que l'influence des cultes sur ce cours est maintenue dans l'article 12, que la reprise des enseignants de religion à l'article 18 peut entraîner la mise à l'écart de ceux qui assuraient la formation morale et sociale, que les organisations non religieuses ont été exclues des travaux menant à l'élaboration du plan cadre du nouveau cours, les organisations signataires expriment leur vive inquiétude.

Dès l'annonce de l'accord, les associations soussignées ont demandé à être consultées d'urgence. Lors de cette entrevue, les associations soussignées soumettront au Ministre un catalogue de revendications écrites pour lesquelles elles souhaitent avoir des engagements fermes de la part du gouvernement.

Par ailleurs il faudrait une analyse plus approfondie du nouvel article 117 devant être inscrit dans la Constitution.

Allianz vun Humanisten, Atheisten an Agnostiker Lëtzebuerg (AHA)

Association luxembourgeoise des professeurs d'éthique (ALPE)

Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (FGIL)

Liberté de conscience (Libco)

Libre Pensée Luxembourgeoise (LPL)

Ligue Luxembourgeoise de l'Enseignement (LLE)

Syndikat Erziehung a Wëssenschaft am OGBL (SEW/OGBL)



SEW

Syndikat Erziehung a Wëssenschaft am OGBL

Appel à la solidarité

Éruption volcanique à l'île de Fogo au Cap-Vert

Depuis le 23 Novembre 2014, le volcan de l'île de Fogo, est de nouveau entré en éruption, après une période de plus de 19 ans d'inactivité. Les deux dernières éruptions volcaniques sur l'île avaient eu lieu en 1951 et 1995.

Les laves ont déjà détruit Portela et Bangaeira, deux villages de «Chã das Caldeiras» – zone volcanique, forçant l'évacuation de presque 1500 habitants, dont environ 850 sont installés dans trois centres d'accueil, tandis que les autres sont chez des parents ou amis.

La protection civile a averti que dans les prochains jours, pourront être évacuées plus de 2.000 personnes des localités de «Fonsaco et Cutelo Baixo» si les activités volcaniques continuent.

En plus de terres agricoles et de pâturages consommés par les laves, d'autres infrastructures ont été atteints, comme le siège du Parc Naturel de l'île de Fogo, les postes de police et de la santé, la délégation municipale et l'Hôtel «Pedra Barro» à Portela. À Bangaeira, les laves ont atteint une église, un centre sportif, une pension et une cave à vin.

Étant donné que la principale activité économique de la région est l'élevage de bétail, l'agriculture et le tourisme, la plupart des travailleurs de ces endroits, hommes et femmes chefs de familles, se sont retrouvés privés de leurs principales sources de revenus et sont actuellement au chômage.

Les dommages causés par l'éruption volcanique, selon les données du gouvernement, sont évalués, provisoirement, en cinq milliards d'escudos Cap-Verdiens, environ 45,3 millions d'euros.

A partir de janvier et durant toute l'année 2015, la population en général et les travailleurs du Cap-Vert, en particulier, vont contribuer avec un surplus de 0,5% sur la TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée) pour soutenir la reconstruction de l'île de Fogo, une mesure du gouvernement, appuyé par l'UNTC-CS. Avec cette mesure, on espère collecter 354 millions d'escudos Cap-Verdiens, environ 3,21 millions d'euros.

Malgré les gestes de solidarité déjà reçus ou en cours, de la part de plusieurs gouvernements de pays amis du Cap-Vert et de nombreuses institutions nationales et étrangères, en plus des personnes anonymes, on est encore loin d'atteindre le montant estimé dans l'évaluation des dommages.

Dans cette perspective, l'UNTC-CS lance un appel aux organisations syndicales internationales et, en particulier, à la CSI, CSI-Afrique et CSPLP, de faire preuve de solidarité et de soutenir les travailleurs de Chã das Caldeiras, sur l'île de Fogo, qui ont tout perdu – maison, terrain, pâturages, bétail et emploi – sont désemparés et désespérés, sans aucun moyen de subsistance.

Les aides peuvent être en espèces ou en nature, et doivent être envoyées à l'UNTC-CS, qui à son tour, ira les divulguer et les transmettre à la Croix-Rouge du Cap-Vert, qui vient en aide aux personnes évacuées de Chã das Caldeiras.

Le Comité Permanent de l'UNTC-CS
**Union nationale des travailleurs du Cap-Vert –
 Centrale syndicale**

Av. Cidade de Lisboa (Estrada do Aeroporto) - Praia -
 Cabo Verde | C.P. 123 | Tel. (+238) 2600820 | 2614155
 | Fax. 2613629 | Email: untc@cvtelecom.cv | www.untc-cs.cv

**Des dons peuvent être versés sur le compte CCPL de
 l'ONG OGBL Solidarité Syndicale no LU54 1111 0828
 4810 0000 avec la mention «Fogo»**



Le nouveau bureau section OGBL Rumelange



Nouvelle adresse

23-27 Grand rue L-3730 Rumelange

Tel: (+352) 56 57 35

Permanence tous les jeudis de 16:00 à 18.00

ou sur RV. tel: 621 724 798

ou 621 689 670

ou 621 239 515



Noël des enfants à Villerupt

C'est pour la section d'Audun le Tiche-Villerupt de l'OGBL une vieille tradition à laquelle elle ne s'est pas dérobée cette année non plus. Les 20 et 21 décembre, pas moins de 1 200 enfants de membres de la section locale ont ainsi été accueilli à l'Hôtel de ville de Villerupt dans le cadre du Noël des enfants qui est organisé depuis 40 ans désormais.





René Schmitz dritter. v.l., umgeben vom Sektionsvorstand

Sektion Wasserbillig-Mertert

Kürzlich lud der Vorstand der OGBL-Sektion Wasserbillig-Mertert zu einer Feierstunde zu Ehren des langjährigen Sekretärs der Sektion, René Schmitz, ein.

Kollege René Schmitz ist seit beinahe 40 Jahren OGBL-Mitglied und bekleidete während langen Jahren das Sekretärsamt seiner Sektion und vertrat seine Sektion ebenfalls im Regionalvorstand Düdelingen-Osten. 2014 entschied er sich aus Altersgründen etwas leiser zu treten und übergab seinen Posten an die Kollegin Carole Leonardy. Er bleibt jedoch auch weiterhin Mitglied des Sektionsvorstandes.

Der Vorstand überreichte dem Geehrten ein Geschenk, dankte ihm für sein langjähriges Engagement und sieht ihn als Vorbild in der Gewerkschaft, vor allem auch für jüngere Kollegen. Der Präsident überbrachte ebenfalls die besten Wünsche und Dankesworte des entschuldigten Regionalsekretärs Tom Jungen.



Von links nach rechts: Tun Da Fonseca, Raymond Serres, Wolfgang Schnarrbach, Michel Schaul, Martinho Freitas, Gianfranco Tonino.

Pensioniertenabteilung Norden

Die Pensioniertenabteilung Norden feierte am 19. Dezember 2014 in Vianden den Abschied seines langjährigen Präsidenten, Michel Schaul. Zu diesem besonderen Anlass traf sich am gleichen Abend nach der Vorstandssitzung der Vorstand im Restaurant Victor Hugo, um Mich gebührend zu verabschieden.

Nachdem Mich in der Vorstandssitzung ganz offiziell sein Amt als Präsident der Pensioniertenabteilung Norden niedergelegt hat und Raymond Serres als Nachfolger ernannt wurde, stellt sich der Vorstand der Pensioniertenabteilung aktuell wie folgt zusammen: Raymond Serres, Präsident, Michel Schaul, Ehrenpräsident, Gianfranco Tonino, Sekretär und Kassierer, sowie Alois Bock, Tun Da Fonseca, Martinho Freitas, Franz-Josef Schieben, Wolfgang Schnarrbach und Armand Schroeder.

Mit Beifall belohnte der Vorstand den Präsidenten für seine Abschiedsrede und für sein Engagement während vielen Jahren. Lobende Worte fand auch der neue Präsident, zudem wünschte er Mich alles Gute im Ruhestand. Raymond zieht den Vergleich mit einem Schmetterling und beschreibt die Wandlung des „Arbeitslebens“ ins „Pensionsleben“ als eine der glücklichsten Metamorphosen.

Raymond unterstreicht, dass die Pensioniertenabteilung Norden sich freuen würde, wenn sie auch in Zukunft auf Michs Kompetenzen, in seiner neuen Funktion als Ehrenpräsident, zurückgreifen könnte. Mich bleibt bis auf Weiteres auch Mitglied des Zentralvorstandes der Pensioniertenabteilung Norden.



13, 14 et 15 mars 2015 - LUXEXPO - LUXEMBOURG-KIRCHBERG

Visitez le stand de l'OGBL à l'entrée du hall 2.



Tous les membres de l'OGBL, à l'exception de son personnel, sont admis au jeu.

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 23 février 2015 à:

OGBL
Communication et Presse
B.P. 2031
L-1020 Luxembourg

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort. La décision du jury est sans appel.

Le mot mystérieux et les noms des deux gagnants seront publiés dans notre prochain numéro.

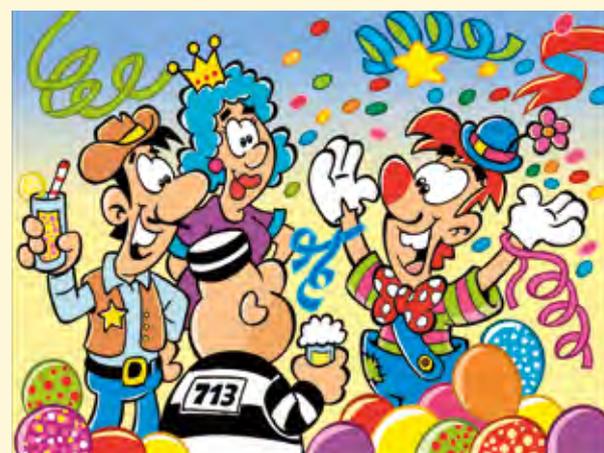
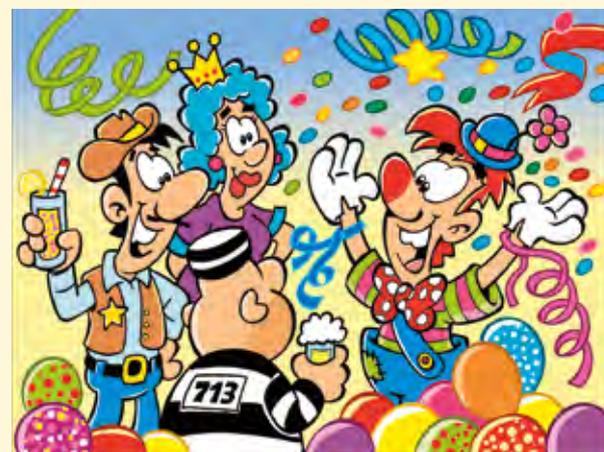
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 51 50 05-555 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

10 Erreurs / Fehler



SURNOMS	▼	COUPÉE PRÈS DU SOL	▼	JOIE	▼	LANGUE	▼	SUIT LE DOCTEUR
ÉPIQUE		CHUCHOTÉE		FACTEUR		CALME		
TRAVAILLEURS	▶							
DÉAMBULE	1						9	
				SUIT LA CITATION	▶			TABLEAUX
				PIPELINE				
EXERCICE DE GYM	▶			▼			RÉPARTITION	▼
CHARPENTE								
	▶						7	
ENGRAIS AZOTE	▶				CANTON SUISSE	▶		
MAGICIENNE		10			DESSERVIR			
	▶			GÉNIE DES EAUX	▶			6
				PRÉLAT	3			
DRESSÉE	▶			▼				JOINT
CHAMPION								
	▶			ASSURÉMENT	▶			GRECQUE
				APRÈS VOUS				APRÈS VOUS
	5							
ASTUCE	POT DE L'ECRIVAIN	▶	▼			2		
	TAMBOURINAGE							
	▶							
				4	AVANT NOUS	▶		
ROUTES IMPORTANTES	▶							POSSESSIF

V/69 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

F	N	G	U					
G	I	B	O	Y	E	U	S	E
F	A	C	O	N	N	E	R	
P	R	I	E	R	A	S	A	
E	S	K	I	P	B			
B	L	E	U	S	O	I	L	
I	S	H	O	O	T	E		
E	N	T	A	I	L	L	E	
O	G	R	E	M	A			
R	A	C	E	E	I	S	E	
U	S	E	A	N	R			
A	G	I	O	R	T	I	E	
E	N	T	R	A	I	N	E	

12/14 - Solution: HORLOGERIE

Luc Laguerre, Bertrix (B) 1^{er} prix
Christian Gerard, Turpange (B) 2^e prix

Wermut- brannt- wein	günstig	Über- backene Speise	Insel in der Irischen See	Vor- speise (franz.)	span., Italie- nisch: eins	flach	Hoch- wasser zur Zeit Noahs	afrika- nische Lilie
Gruben- arbeiter			7		Vorname Zolas, † 1902		2	
	3				Schön- ling (franz.)	franzö- sische Ver- neinung		
künst- liche Welt- sprache	engl. Männer- name			Arznei- mittel- geschäft	Siegerin			direkter Nachbar
Tier- behau- ung			Weiden des Rot- wildes			poetisch: Kissen	Initialen der Hepburn	
wür- digen, aus- zeichnen	Kinder- schaukel				Auf- forde- rung	Absicht	5	
		9	größere Gruppe	Export				
Gast- stätte	Leit- oedanke	Fürstin in Indien	Fließ- behin- derung		Schul- zensur		6	Denk- schrift (Kw.)
						schwed. Längen- maß (60 cm)	spa- nisch: mir, mich	
eine Gewürz- paste		eng- lischer Artikel			span.: dir, dich	ver- muten		8
	1		auf dem neuesten Stand				Abk.: Metall	
entfer- nen							Ver- hältnis- wort	

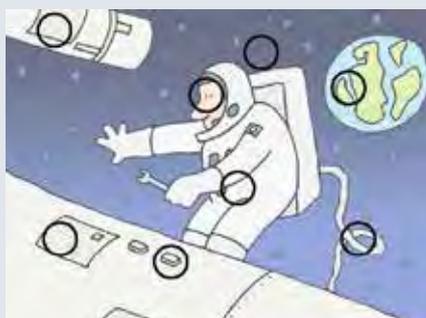
1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

	A	R	O	S									
G	R	A	B	E	N	E	R	D	A	C	H	S	E
G	E	R	A	Z	S	E	E	L	A	C	H	S	
D	M	T	A	B	U	R	A	T	A	R			
N	A	C	H	H	A	L	S	B	R	A			
W	E	N	D	E	L	T	A	K	T	I	E		
R	I	M	B	A	L	S	A	B	B				
G	E	B	E	T	E	I	R	E					
D	U	D	E	N	E	G	R	O	B	A	N		
K	T	S	T	R	I	E	M	E					
S	A	E	U	L	E	A	N	I	R	E	I	M	
S	I	E	G	E	R	A	N	S	T	U	R	M	

12/14 - Lösungswort:
NUSSKNACKER

Raym. Derrmann, Merzkirchen (D) 1. Preis
Mady Bredimus, Rambrouch 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
12/2014



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Aus-
nahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte
und schicken Sie diese bis zum 23. Februar 2015
an folgende Adresse:

OGBl Communication et Presse
B.P. 2031 L-1020 Luxembourg

Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise
zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der
Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffent-
lichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach
Veröffentlichung der Namen der Gewinner im
Aktuell beim OGBl Düdelingen (31, avenue G.-D.
Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung
eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05-555
anrufen.

Zu gewinnen sind:

- 1. Preis: 1 PC-Rucksack
- 2. Preis: 1 Radiowecker



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg