



aktuell

- 
- **Arbeitszeit: Der ÖGBL sagt Nein zur Diktatur des Patronats!**
 - **Temps de travail: l'ÖGBL dit non à la dictature du patronat!**



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 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 après-midi 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	Mardi et jeudi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours 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 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
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 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	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			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél. (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
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	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 ^e mercredi du mois: 13h30-16h00 4 ^e samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 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

Die UEL und der Sozialdialog

Dossiers nationaux 6

Réunion du comité national

100 Joer Fräi Gewerkschaften

Europäisches Semester

Entrevue CGFP - OGBL

Plateforme STOP TTIP

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 18

Aviation, Bâtiment, Commerce, SBA, Santé, SEW, e.a.

Départements 32

Journée internationale des femmes

Frontaliers 34

Frontaliers belges: séance d'infos

Europe 36

Soutenir la sidérurgie et l'industrie européenne

Comité exécutif de la CES

Assemblées générales 39**Formation syndicale** 42**Chambre des salariés** 44

Réception Nouvel An

Divers 45

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

Die UEL und der Sozialdialog

Wer für Lohn arbeiten geht, verkauft nicht nur seine Arbeit, sondern auch seine Zeit, einen wesentlichen Teil seiner Lebenszeit. Jede Lohnverhandlung ist gleichzeitig eine Verhandlung über die Zeit. Die Begrenzung der Dauer der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Einführung von Ruhe- und Urlaubszeiten sind zentrale Momente der Verhandlung zwischen Arbeit und Kapital. Gestern wie heute.

Der Interessengegensatz bei der Arbeitszeit ist eine objektive Realität. Er kann aber durch gesetzliche und vertragliche Regelungen im Rahmen der sozialen Beziehungen entschärft werden. Wie in den meisten Ländern Europas geschieht dies in Luxemburg über das Arbeitsrecht und über die Kollektivverträge. Wie konfliktreich sich allerdings die Auseinandersetzung über die Arbeitszeiten gestalten kann, beweisen die aktuellen Diskussionen über ein neues Arbeitszeitgesetz.

Die Arbeitgeberseite, vertreten durch die UEL, versucht ein Gesetz über die Arbeitszeiten durchzusetzen, das eine stark erhöhte Flexibilisierung der Arbeitszeiten im einseitigen Interesse der Arbeitgeber zu Lasten des Saliariats einführen soll. Die UEL will im Sinne des Wortes eine weitestgehend entregelte Organisation der Arbeitszeiten, ohne wirksame Schutzbestimmungen und Begrenzungen, ohne eine transparente Definition der Überstunden und ohne Mitbestimmung des Saliariats.

Der OGBL widersetzt sich den Absichten des Patronats und er hat seinerseits Vorschläge für eine Modernisierung des zweifellos stark reformbedürftigen PAN-Gesetzes auf den Tisch gelegt. Variable Arbeitszeiten verlangen nach guten Regeln und erfordern als Ausgleich der Arbeitsbelastung die Verkürzung der Arbeitszeit.

Für die am kommenden 18. Februar angesetzten Verhandlungen gibt es allerdings zurzeit wenig Optimismus. Die kursierende Patronatsdevise „Entweder wie WIR es wollen, oder WIR belassen es beim alten Gesetz“ zeugt nicht nur von fehlendem Reformwillen, sondern auch von einer verzerrten Begriffswahrnehmung über den Inhalt und die Aufgabe des sozialen Dialogs und des Arbeitsrechts.

Der OGBL fordert die UEL auf, ihre angekündigte Verweigerungshaltung aufzugeben und ein gemeinsames Abkommen anzustreben. Falls sie dies nicht tut, käme dies, nach der Ablehnung der UEL des von der Regierung im Jahre 2014 vorgeschlagenen Indexabkommens, einer weiteren Belastung der sozialen Beziehungen in Luxemburg gleich.

Die UEL unterlässt außerdem nichts, um die Regierung unter Druck zu setzen. Da ist beispielsweise die Rede von „Vorleistungen“, die die Arbeitgeberseite erbracht habe. Gemeint ist zum einen der Gesetzesvorschlag über den Elternurlaub, den die Regierung auf den Instanzenweg gebracht hat und der einen realen Fortschritt darstellt und vom OGBL voll und ganz unterstützt wird. Dieser hat allerdings überhaupt nichts mit einer „Vorleistung“ seitens der UEL zu tun. Die Verbesserung des Elternurlaubs reiht sich neben dem allseitigen Ausbau der Betreuungseinrichtungen und –angebote in die Liste jener Prioritäten ein, die die europäische Kommission in der Strategie EU2020 festgelegt hat, mit dem Ziel, den Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, weil die europäische Wirtschaft im Interesse der Unternehmen auf dieses Potential an Arbeitskraft nicht länger verzichten kann. Was die UEL ebenfalls verschweigt, ist die Tatsache, dass der Elternurlaub über den öffentlichen Haushalt finanziert wird. Also weitestgehend von den Beschäftigten selbst, deren Steuerlast sich in all den letzten Jahren überproportional im Vergleich zu den Betriebssteuern entwickelt hat.

Zum anderen beruft sich die UEL auf das Abkommen, das die UEL mit der Regierung im Januar 2015 abgeschlossen hat. Das darin beschriebene Programm „Entreprises partenaires pour l'Emploi“, besser bekannt durch die medienwirksame Ankündigung der Arbeitgeber 5.000 Arbeitssuchende im Verlauf von drei Jahren zusätzlich einzustellen, entpuppt sich zusehends als leeres Versprechen. Die Zahlen und Interpretationen des STATEC sprechen eine klare Sprache. Obwohl die Wirtschaft im Jahre 2015 ein starkes Plus zu verzeichnen hat (+4.8% in den ersten neun Monaten), hat sich die Zahl der Arbeitssuchenden zwischen Dezember 2014 und Dezember 2015 nur geringfügig um 497 von 19.362 auf 18.865 verringert. Zieht man hiervon noch die gestiegene Zahl jener ab, die sich in den sogenannten Beschäftigungsmaßnahmen befinden, reduziert sich die Zahl auf magere 324. Bei der gesetzlichen Anmeldepflicht von offenen Stellen an die ADEM ist ebenfalls keine Besserung eingetreten. Die Arbeitslosenquote, die gegenwärtig bei 6,7% liegt, ist 50% höher als 2008, dem Jahr des Krisenausbruches, und 300% höher als die Arbeitslosenquote im Jahre 2001. War es das mit der Offensive der UEL im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit?

André Roeltgen
Président de l'OGBL

L'UEL et le dialogue social

Quiconque travaille en échange d'un salaire ne vend pas seulement son travail, mais également son temps, une partie importante de son temps de vie. Chaque négociation tarifaire est en même temps une négociation sur le temps. La limitation de la durée de travail journalière et hebdomadaire, tout comme l'introduction de temps de repos et de congés constituent des moments centraux de la négociation entre le travail et le capital. Hier comme aujourd'hui.

Qu'il y ait en matière de temps de travail une contradiction entre différents intérêts est une réalité objective. Cette contradiction peut toutefois être atténuée par des réglementations légales et contractuelles dans le cadre des relations collectives. Comme dans la plupart des pays européens, cela se fait au Luxembourg à travers le droit du travail et les conventions collectives de travail. Néanmoins, les discussions actuelles portant sur une nouvelle législation relative au temps de travail démontrent à quel point la confrontation sur ce sujet peut être conflictuelle.

Le camp patronal, représenté par l'UEL, tente d'imposer une loi sur le temps de travail qui introduirait une flexibilité accrue des horaires de travail dans l'intérêt exclusif des employeurs et au détriment des salariés. L'UEL veut, au sens littéral, une organisation du temps de travail qui soit dérégulée autant que possible, sans dispositions protectrices ni limitations, sans définition transparente des heures de travail supplémentaires et sans cogestion des salariés.

L'OGBL s'oppose aux intentions du patronat et a mis de son côté des propositions sur la table en vue d'une modernisation de la loi PAN qui, sans aucun doute, a besoin d'être réformée. Des horaires de travail variables nécessitent de bonnes règles et appellent, en compensation de la charge de travail, une réduction du temps de travail.

Alors que la prochaine négociation aura lieu le 18 février, il y a pour l'instant toutefois peu de raisons d'être optimistes. La devise actuelle du patronat «Soit comme NOUS le voulons, soit NOUS en restons à la loi en vigueur» témoigne non seulement d'un manque de volonté de réformer, mais également d'une conception pervertie du contenu et des missions du dialogue social et du droit du travail.

L'OGBL somme l'UEL d'abandonner son attitude de blocage annoncée et de s'atteler à un accord commun. Si elle ne le fait pas, cela reviendrait à une dégradation

supplémentaire des relations sociales au Luxembourg, après son refus en 2014 d'accepter la proposition du gouvernement portant sur l'index.

Par ailleurs, l'UEL tente par tous les moyens de mettre le gouvernement sous pression. Elle parle par exemple de «concessions» que le camp patronal aurait faites. Il est question ici, d'une part, du projet de loi relatif au congé parental que le gouvernement a déposé à la Chambre des députés, qui représente un véritable progrès et que l'OGBL appuie totalement. Celui-ci n'a toutefois rien à voir avec une «concession» que l'UEL aurait faite. L'amélioration du congé parental s'inscrit, tout comme le développement des structures et offres d'accueil pour enfants, parmi les priorités que la Commission européenne a fixé dans la stratégie UE2020. L'objectif étant d'augmenter la part de femmes sur le marché de l'emploi parce que l'économie européenne, dans l'intérêt des entreprises, ne saurait pas faire l'impasse plus longtemps sur ce potentiel en force de travail. Ce que l'UEL passe également sous silence, c'est que le congé parental est financé par le budget de l'État. C'est-à-dire, dans une large mesure, par les salariés eux-mêmes, dont la charge fiscale a augmenté de manière disproportionnée par rapport à celle des entreprises au cours de toutes ces dernières années.

D'autre part, l'UEL invoque l'accord qu'elle a conclu en janvier 2015 avec le gouvernement. Le programme «Entreprises partenaires pour l'Emploi» prévu, mieux connu par l'annonce médiatiquement efficace des employeurs d'embaucher 5000 demandeurs d'emploi supplémentaires en trois ans, se révèle être visiblement une promesse creuse. Les chiffres et les interprétations du Statec sont sans équivoques. Bien que la croissance économique affiche un résultat très positif en 2015 (+4,8% dans les neuf premiers mois), le nombre de demandeurs d'emploi n'a que très peu reculé (de 497 unités) entre décembre 2014 et décembre 2015, passant de 19362 à 18865. Ce chiffre se réduit à 324, si l'on y soustrait encore le nombre croissant de ceux qui se trouvent dans les dites «mesures pour l'emploi». Il n'y a pas eu non plus d'amélioration concernant l'obligation légale d'annoncer les offres d'emploi auprès de l'Adem. Le taux de chômage, qui se situe actuellement à 6,7%, est de 50% supérieur à ce qu'il était en 2008, l'année du déclenchement de la crise, et de 300% supérieur au taux de chômage enregistré en 2001. Est-ce là tout ce qu'il faut attendre de l'offensive de l'UEL dans la lutte contre le chômage?

Réunion du Comité national

Un premier bilan mitigé

Le Comité national de l'OGBL était réuni le 2 février à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. A l'ordre du jour de cette première réunion de l'année figurait avant tout un premier bilan intermédiaire de l'évolution des différents dossiers relatifs à la campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu». Une campagne qui se poursuit en 2016.

Parmi les différents dossiers, celui touchant à l'organisation du temps de travail a tout particulièrement retenu l'attention du Comité national. Le 18 février, une nouvelle réunion doit avoir lieu entre le gouvernement, l'UEL et les syndicats au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) en vue d'une éventuelle réforme de la loi actuelle (loi PAN). L'UEL, qui ne cherche qu'à démanteler encore davantage la réglementation encadrant le temps de travail, se refuse jusqu'à présent au dialogue social et reste campée sur ses revendications maximales et outrancières. Le Comité national a tenu à dénoncer l'attitude de blocage des représentants du patronat dans ce dossier. L'OGBL souligne par ailleurs – comme l'a également rappelé le gouvernement lui-même – que la réforme de la loi PAN n'entretient aucune relation avec la réforme du congé parental, ce que tente pourtant de faire croire l'UEL.

De son côté, l'OGBL n'a pas cessé de faire des propositions dans le cadre de ces négociations. La loi actuelle n'est pas bonne et elle doit par conséquent être améliorée en apportant aux salariés davantage de protection des horaires de travail et une réduction du temps de travail (notamment sous la forme de l'instauration de la 6^e semaine de congé légal). Si ces conditions sont remplies, l'OGBL se dit alors disposé à envisager un prolongement de la période de référence jusqu'à trois mois. Mais ceci implique impérativement pour l'OGBL que la législation sur les horaires de travail soit mieux réglementée (notamment dans le cadre du Plan d'organisation du travail – POT) afin que les salariés ne se retrouvent pas à la merci de leurs employeurs. L'OGBL a fait de multiples propositions détaillées allant dans ce sens. Concernant enfin les horaires mobiles, l'OGBL insiste pour que l'introduction et la modification de celles-ci soient systématiquement décidées au niveau de l'entreprise suivant le principe de la cogestion.

Outre ce dossier brûlant, le Comité national est revenu sur le projet de réforme des allocations familiales qui a été déposé à la Chambre des députés. Un projet avec lequel l'OGBL ne peut se satisfaire actuellement, notamment en raison des pertes substantielles que connaîtraient à l'avenir les parents ayant plus d'un

Coup de projecteur sur la situation économique et sociale

Selon le dernier rapport annuel publié par l'ONG Oxfam portant sur les inégalités à travers le monde, la fortune cumulée des 62 individus les plus riches au monde équivaut désormais à ce que possèdent ensemble les 3,6 milliards de personnes les plus pauvres de la planète. Entre 2010 et 2015, les 62 plus grosses fortunes au monde ont même vu leur richesse augmenter de 45% alors que les 3,6 milliards de femmes et d'hommes les plus pauvres ont vu leur moyen de subsistance reculer de 38%. L'évolution de ces inégalités met clairement en évidence, pour l'OGBL, que l'augmentation des revenus du capital est totalement et scandaleusement disproportionnée par rapport à l'évolution des revenus provenant du travail.

Selon le FMI, la reprise économique en Europe sera faible en 2016 (entre 1,7 et 2%) alors même que le prix du pétrole (bas), la valeur de l'euro (faible) et les taux d'emprunts (bas) devraient largement favoriser la croissance. Le véritable obstacle à la reprise économique, comme n'a pas manqué de le souligner une nouvelle fois

l'OGBL, demeure l'énorme déficit en matière d'investissement que connaît l'Europe et qui a directement à voir avec la faible demande intérieure.

En ce qui concerne le Luxembourg, les derniers chiffres livrés par le Statec viennent une nouvelle fois conforter les analyses de l'OGBL. Les finances publiques sont saines et ce, malgré le recul des recettes provenant des accises et de la TVA sur le commerce électronique qui est largement compensé par les recettes supplémentaires qu'a entraînées l'augmentation à la fois de la TVA (+358 millions d'euros) et de l'imposition directe des ménages (+ 360 millions d'euros). La croissance enregistrée en 2015 au Luxembourg devrait quant à elle finalement dépasser les 5%, alors que le pouvoir d'achat des ménages a été affaibli, les revenus réels ont stagné et les inégalités se sont creusées. Enfin, en ce qui concerne le léger recul du chômage enregistré en fin d'année, le Statec note que celui-ci est avant tout dû à la reprise économique et à l'augmentation du nombre de mesures pour l'emploi.

L'OGBL célèbre les 100 ans du mouvement syndical libre au Luxembourg (1916-2016)

Le mouvement syndical libre au Luxembourg, dont l'OGBL est le digne héritier, célèbre en cette année 2016 son 100^e anniversaire. Tout au long de cette année particulière, l'OGBL va fêter et rendre hommage à tous les syndicalistes qui, depuis 1916, par leur engagement solidaire et leur investissement ont fait du mouvement syndical libre ce qu'il est aujourd'hui: à savoir, le vecteur historique du progrès social au Luxembourg.



Parmi les moments forts de l'année, outre la traditionnelle fête du 1^{er} mai qui sera célébrée à l'abbaye de Neumunster et qui sera précédée le 28 avril par le discours politique du 1^{er} mai qui se tiendra cette année à Differdange, sont prévus entre autres: la sortie fin avril d'un film documentaire réalisé par Andy Bausch sur l'histoire du mouvement syndical libre au Luxembourg; la tenue d'un congrès extraordinaire le 2 juillet qui va venir renforcer l'OGBL par une réforme de ses statuts et l'organisation d'une séance académique le 20 octobre à l'Université du Luxembourg sur le site de Belval qui sera accompagnée de la sortie d'un livre élaboré par une équipe d'historiens revenant sur ces 100 années de syndicalisme libre. Sur le plan local, plusieurs célébrations auront également lieu. On peut citer dans ce contexte la section de Differdange qui organisera le 10 décembre une séance académique dans la cité du fer et la section de Tétange/Rumelange qui prévoit toute une série d'activités au courant du mois de septembre.

enfant, mais également parce que le projet de loi ne prévoit toujours pas de mécanisme d'adaptation périodique des montants des prestations (le gouvernement s'y est pourtant engagé dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014). Les discussions avec le gouvernement se poursuivent dans ce dossier.

En ce qui concerne la réforme annoncée de l'assurance dépendance, une délégation de l'OGBL a récemment rencontré le ministre de la Sécurité sociale. L'OGBL n'a pas manqué de souligner auprès du ministre qu'il s'oppose catégoriquement à toute dégradation des prestations et à l'instauration d'un modèle de financement forfaitaire introduisant des «classes de soins». L'OGBL a par ailleurs fait une série de propositions visant des améliorations ponctuelles en insistant sur le fait que l'assurance dépendance ne nécessite aucunement d'être réformée fondamentalement. Le ministre a pour sa part fait savoir qu'il présentera prochainement un avant-projet de loi, dans lequel il tiendra compte des revendications et critiques exprimées par l'OGBL.

Une délégation de l'OGBL a également rencontré récemment la ministre de la Santé pour s'entretenir avec elle de santé et sécurité au travail. L'OGBL revendique notamment la création d'un service national de santé au travail unique géré de manière tripartite. Un tel service garantirait aux médecins du travail de pouvoir enfin travailler en toute objectivité et permettrait ainsi d'éviter les dérives et abus qui ont cours actuellement, au détriment de la santé et de la sécurité des salariés. Le résultat de cette entrevue n'a pas donné satisfaction à l'OGBL qui compte par conséquent intensifier sa campagne sur ce point dans les prochaines semaines.

Le Comité national a en outre examiné le projet de loi relatif au congé parental et celui portant sur les congés pour raison familiale, que l'OGBL salue.

Enfin, concernant l'importante et nécessaire réforme fiscale annoncée par le gouvernement, les discussions n'ont pas encore débuté. L'OGBL a dans ce contexte pris l'initiative avec la CGFP de contacter le gouvernement afin que celles-ci débutent au plus vite et que les syndicats soient associés à son élaboration comme le gouvernement s'y est engagé. La principale revendication de l'OGBL dans le cadre de cette réforme demeure un allègement fiscal sensible pour les petits et moyens revenus.

Le Comité national procédera à une nouvelle évaluation de l'évolution des différents dossiers lors de sa prochaine réunion fixée au 22 mars.



Sitzung des Nationalvorstands

Eine erste zwiespältige Bilanz

Der Nationalvorstand traf sich am 2. Februar in der „Maison du Peuple“ in Esch-Alzette. Auf der Tagesordnung dieser ersten Sitzung des Jahres stand vor allem eine erste Zwischenbilanz zur Lage in den verschiedenen Bereichen der Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg, fir besser Aarbecht an e bessert Akommes“. Die Kampagne wird 2016 fortgeführt.

Unter den verschiedenen Dossiers hat ganz besonders das über die Arbeitszeitorganisation die Aufmerksamkeit des Nationalvorstands auf sich gezogen. Am 18. Februar soll eine neue Sitzung im Rahmen des permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschusses (CPTÉ) zwischen Regierung, UEL und den Gewerkschaften stattfinden, im Hinblick einer möglichen Reform des jetzigen Gesetzes (PAN-Gesetz). Die UEL, die bloß darauf aus ist, die Reglementierung über die Arbeitszeit noch mehr zu zerschlagen, lehnt bis jetzt den Sozialdialog ab und hält an ihren maximalen und übertriebenen Forderungen fest. Der Nationalvorstand lehnte die Blockadehaltung der Patronatsvertreter zu diesem Thema ab. Darüber hinaus unterstreicht der OGBL – so wie es die Regierung in Erinnerung gerufen hat –, dass die Reform des PAN-Gesetzes nicht in Verbindung zur Reform des Elternurlaubs steht, so wie es die UEL versucht glaubhaft zu machen.

Seinerseits hat der OGBL immer wieder im Rahmen dieser Verhandlungen Vorschläge unterbreitet. Das jetzige Gesetz ist nicht gut, und es muss dementsprechend verbessert werden, indem es den Arbeitnehmern mehr Schutz bezüglich ihrer Arbeitszeiten gewährt, so wie eine Arbeitszeitreduzierung (insbesondere durch die Einführung der 6. gesetzlichen Urlaubswoche). Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, sagt sich der OGBL dazu bereit, eine Verlängerung der Referenzperiode auf drei Monate in Erwägung zu ziehen. Dies impliziert jedoch unbedingt für den OGBL, dass die Gesetzgebung über die Arbeitszeiten besser geregelt wird (insbesondere im Rahmen des Arbeitsorganisationsplans – POT), damit die Arbeitnehmer ihren Arbeitgebern nicht frei ausgeliefert sind. Der OGBL hat eine ganze Reihe von detaillierten Vorschlägen dahingehend gemacht. Was schließlich die Gleitzeiten betrifft, so besteht der OGBL darauf, dass die Einführung sowie die Umänderung dieser systematisch auf Betriebsebene entschieden werden müssen, und zwar nach dem Mitbestimmungsprinzip.

Außer diesem schwierigen Dossier, kam der Nationalvorstand auf das Reformprojekt der Familienzulagen zurück, das in der Abgeordnetenversammlung eingereicht wurde. Ein Projekt, mit dem der OGBL zurzeit nicht einverstanden sein kann, insbesondere wegen der substantiellen Verluste, die

Die wirtschaftliche und soziale Lage im Fokus

Nach dem letzten von der NGO Oxfam veröffentlichten Jahresbericht über die Ungerechtigkeiten in der ganzen Welt, entspricht das gesamte Vermögen der 62 reichsten Menschen auf der Welt mittlerweile dem, was die 3,6 Milliarden der ärmsten Menschen der Erde besitzen. Zwischen 2010 und 2015 haben die 62 größten Vermögen um 45% zugenommen. Die 3,6 Milliarden ärmsten Frauen und Männer der Welt hingegen haben 38% ihrer Lebensunterhaltungsmittel verloren. Die Entwicklung dieser Ungerechtigkeiten hebt, für den OGBL, klar hervor, dass die Zunahme der Kapitalerträge total und unerhört unverhältnismäßig im Vergleich zur Entwicklung der Arbeitseinkommen ist.

Laut IWF wird der Wirtschaftsaufschwung 2016 in Europa schwach sein (zwischen 1,7 und 2%), obwohl der Erdölpreis (niedrig), der Wert des Euro (schwach) und die Darlehenszinsen (niedrig) den Aufschwung weitestgehend begünstigen müssten. Das wahre Hindernis für den Wirtschaftsaufschwung, wie es der OGBL abermals mit Nachdruck unterstrichen hat, bleibt der gewaltige

Mangel an Investitionen, den es in Europa gibt, und der die geringe Binnennachfrage direkt beeinflusst.

Was insbesondere Luxemburg betrifft, so haben die letzten vom Statec veröffentlichten Zahlen abermals die OGBL-Analysen bestätigt. Die öffentlichen Finanzen sind bei guter Gesundheit, und das trotz des Rückgangs der Einnahmen aus den Akzisen und der Mehrwertsteuer in Bezug auf den E-Commerce, der mehr als ausgeglichen wird durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer (+358 Millionen Euro), und der direkten Besteuerung der Haushalte (+360 Millionen Euro) getragen wird. Der 2015 in Luxemburg festgestellte Aufschwung, müsste schließlich die 5% überschreiten, wobei die Kaufkraft der privaten Haushalte geschwächt wurde, die Reallöhne stagnierten und die Ungleichheiten vertieft wurden. Zuletzt, was den leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit betrifft, der Ende des Jahres festgestellt wurde, so bemerkt der Statec, dass dieser vorwiegend dem wirtschaftlichen Aufschwung zu verdanken ist sowie der Zunahme der Zahl der Beschäftigungsmaßnahmen.

OGBL feiert das 100. Jubiläum der freien Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg (1916-2016)

Die freie Gewerkschaftsbewegung Luxemburg, deren würdiger Erbe der OGBL ist, feiert in diesem Jahr 2016 ihr 100. Jubiläum. Während dieses ganz besonderen Jahres, wird der OGBL feiern und allen Gewerkschaftlern gedenken, die, seit 1916, durch ihren solidarischen Einsatz und ihren Aufwand, aus der freien Gewerkschaftsbewegung das gemacht haben, was sie heute ist, nämlich ein historischer Träger des sozialen Fortschritts in Luxemburg.



Unter den Höhepunkten des Jahres, außer der 1.-Mai-Feier in der Abtei Neumünster, der am 28. April die politische Rede zum 1. Mai vorausgeht, die dieses Jahr in Differdingen stattfinden wird, sind unter anderem vorgesehen: die Produktion eines Films mit Andy Bausch über die Geschichte der freien Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg (Erstausstrahlung Ende April), die Organisation eines außerordentlichen Kongresses am 2. Juli, der den OGBL durch eine Statutenreform stärken wird und das Organisieren einer Akademischen Sitzung am 20. Oktober an der Uni Luxemburg, Standort Belval, bei deren Gelegenheit ein von einem Team von Historikern ausgearbeitetes Buch über 100 Jahre freie Gewerkschaftsbewegung. Auf lokaler Ebene werden ebenfalls einige Feierlichkeiten stattfinden. Hier kann man die Sektion Differdingen erwähnen, die am 10. Dezember eine Akademische Sitzung in der „Cité du Fer“ organisiert, und die Sektion Tétange/Rumelange, die während des Monats September eine Reihe von Aktivitäten vorsieht.

die Eltern von mehr als einem Kind erfahren würden, jedoch auch, weil das Gesetzesprojekt immer noch keinen periodischen Anpassungsmechanismus der Leistungsbeträge vorsieht (die Regierung hat sich jedoch im Abkommen des 28. Novembers 2014 dazu verpflichtet). Die Diskussionen mit der Regierung werden in diesem Dossier fortgeführt.

Was die angekündigte Pflegeversicherungsreform angeht, hat kürzlich eine OGBL-Delegation sich mit dem Sozialminister getroffen. Der OGBL hat es nicht verpasst, dem Minister mit Nachdruck mitzuteilen, dass er sich kategorisch gegen die Verschlechterung der Dienstleistungen wehrt ebenso wie gegen jegliche Einführung eines pauschalen Finanzierungssystems, das „Pflegeklassen“ schafft. Darüber hinaus hat der OGBL eine Serie von punktuellen Verbesserungsvorschlägen gemacht, und hat mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die Pflegeversicherung keineswegs einer grundlegenden Reform bedarf. Der Minister hat seinerseits angekündigt, dass er demnächst ein Gesetzesvorprojekt unterbreiten wird, in dem er den Forderungen und Kritiken des OGBL Rechnung tragen wird.

Eine OGBL-Delegation hat sich ebenfalls kürzlich mit der Gesundheitsministerin zusammengesetzt, um sich mit ihr über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu unterhalten. Der OGBL fordert unter anderem die Schaffung eines einheitlichen Nationalen Gesundheitsdienstes, der von allen drei Seiten verwaltet wird. Eine solche Dienststelle würde endlich den Arbeitsmedizinern ermöglichen, in vollständiger Objektivität zu arbeiten, und würde so sämtliche Entgleisungen und Missbräuche, die zurzeit üblich sind, und für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer schädlich sind, verhindern. Das Ergebnis dieses Treffens war für den OGBL, der es nun vorhat, seine Kampagne zu

diesem Punkt in den kommenden Wochen zu verschärfen, nicht zufriedenstellend.

Der Nationalvorstand hat darüber hinaus das Gesetzesprojekt zum Elternurlaub sowie den familienbedingten Urlaub überprüft, die beide vom OGBL begrüßt werden.

Schließlich haben die Gespräche bezüglich der wichtigen und notwendigen Steuerreform, die die Regierung angekündigt hat, noch nicht begonnen. Der OGBL hat in diesem Zusammenhang die Initiative mit der CGFP ergriffen, und hat mit der Regierung Kontakt aufgenommen, damit diese Diskussionen so schnell wie möglich anfangen und damit die Gewerkschaften bei deren Ausarbeitung mit einbezogen werden, so wie es die Regierung versprochen hat. Die Hauptforderung des OGBL im Rahmen dieser Reform bleibt eine steuerliche Erleichterung für die kleinen und mittleren Einkommen.

Der Nationalvorstand wird bei seiner nächsten Sitzung, die auf den 22. März festgelegt ist, eine neue Auswertung zum Stand der verschiedenen Dossiers vornehmen.



Semestre européen

L'UE redécouvre timidement les vertus de la demande intérieure

Les syndicats représentatifs au niveau national conduits par l'OGBL, l'UEL et le gouvernement étaient réunis le 25 janvier 2016 au Kirchberg, sous l'égide du Conseil économique et social (CES), afin d'échanger 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.

Pour la deuxième année consécutive, les partenaires sociaux (syndicats et UEL) sont impliqués au niveau national dans la procédure du semestre européen, même si cela reste à titre purement consultatif. Une deuxième réunion consultative est prévue fin mars.

Lors de son intervention, le 25 janvier, face aux représentants du gouvernement et du patronat, le président de l'OGBL, André Roeltgen, a tout d'abord déploré que les priorités économiques et sociales fixées par la Commission européenne pour l'année 2016 restent malheureusement identiques à celles formulées pour l'année 2015. Il relève néanmoins à la lecture du nouvel examen annuel de la croissance 2016 une première prise de conscience de la Commission européenne – même si elle reste timide – en ce qui concerne la nécessaire réorientation économique dont, à l'évidence, l'Europe a besoin face aux errements des dernières années. Deux éléments de vocabulaire notables font ainsi leur apparition dans l'analyse économique et sociale qui y est menée.

Premièrement, la Commission européenne semble enfin redécouvrir les vertus de la demande intérieure. Ainsi, elle écrit notamment que «dans un contexte mondial incertain, la relance économique est de plus en plus tributaire de la demande intérieure». C'est pourquoi, «la demande intérieure et l'investissement doivent être stimulés surtout dans les pays qui disposent d'une marge de manœuvre budgétaire ou d'un excédent important des comptes courants, ou dans lesquels les pressions en faveur du désendettement sont moindres». Il s'agit là d'un premier renversement intéressant.

Deuxièmement, la Commission européenne, qui ne cesse de prôner une modération salariale généralisée, vient ici souligner que ce sont bien les salaires réels qu'il convient de garder à l'œil dans le monitoring de la politique salariale. Cette apparente évolution reste néanmoins timide elle aussi, puisqu'elle n'existe que sur le papier et non dans la pratique, où la batterie d'indicateurs de surveillance et de guidance utilisée dans le semestre européen continue d'ausculter les salaires nominaux.

Cette réorientation s'inscrit dans une sorte de renouveau de la rhétorique européenne qui attribue également davantage de poids à la dimension sociale du projet européen et aux effets délétères en termes d'exclusion et d'incohésion sociales qu'aura engendrés le choc économique de 2008-2009.

Si, en toute apparence, l'UE affiche une volonté de se mettre en route vers le triple A social (mais comment faire autrement face au marasme et au chaos de ces sept dernières années?), les premiers pas vers cette nouvelle destination restent néanmoins relativement modestes et en-deçà des enjeux, a souligné le président de l'OGBL.

En ce qui concerne la situation économique et financière du Luxembourg, on ne peut que constater que le pays est sorti bien plus renforcé de la crise que l'ensemble de ses partenaires économiques.

En revanche, le pouvoir d'achat des salariés a stagné au Luxembourg entre 2008 et 2014 en raison de l'augmentation de la pression fiscale. Les ménages luxembourgeois ont en outre une dette nettement plus élevée par rapport à leur revenu que la moyenne de la zone euro (87% contre 62%). Enfin, le chômage, les inégalités et le taux



de pauvreté ont atteint des niveaux record ces dernières années.

Dressant les différents domaines d'action qui s'imposent par conséquent au Luxembourg, André Roeltgen a énuméré: la suppression de l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire, l'adaptation du tarif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques à l'inflation, l'adaptation du barème d'imposition du revenu des personnes physiques indispensable pour diminuer l'impact du «Mittelstandsbockel», l'exonération d'impôt du salaire social minimum, l'adaptation des crédits d'impôts, l'adaptation des abattements, l'adaptation régulière des prestations familiales, l'augmentation du montant unique proposé pour les prestations familiales, l'augmentation structurelle du salaire social minimum et l'amélioration de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

A quoi s'ajoutent évidemment les revendications prononcées lors du même exercice de l'année précédente en ce qui concerne des réformes structurelles nécessaires visant à améliorer les droits des salariés touchant à la sécurité sociale, à la gestion des âges, à la durée de travail, aux licenciements économiques et au maintien dans l'emploi, à législation sur les faillites, au volet préventif du droit du travail, au renforcement du dialogue social dans les entreprises, au logement et à la formation professionnelle continue.

Vous trouvez l'intégralité de la contribution des syndicats représentatifs sur le plan national présenté le 25 janvier 2016 par l'OGBL en format PDF sur www.ogbl.lu



Europäisches Semester

Die EU entdeckt langsam wieder den Nutzen der Binnennachfrage

Die national repräsentativen Gewerkschaften unter der Führung des OGBL, die UEL und die Regierung haben sich am 25. Januar 2016 in Kirchberg unter der Federführung des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) zusammengefunden, um ihre Meinungen im Rahmen des Europäischen Semesters auszutauschen. Das Europäische Semester ist das Hauptinstrument zur Koordinierung und zur Überwachung der Wirtschafts-, Struktur-, Haushalts- und Sozialpolitiken, und sorgt dafür, dass die Nationalpolitiken dazu beitragen, die von der EU vorgegebenen gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Im zweiten aufeinanderfolgenden Jahr sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und UEL) auf nationaler Ebene in die Prozedur des Europäischen Semesters mit einbezogen, auch wenn es nur in rein beratender Funktion ist. Ein zweites konsultatives Treffen ist Ende März vorgesehen.

Bei seiner Intervention vom 25. Januar vor den Vertretern der Regierung und des Patronats hat André Roeltgen, Präsident des OGBL, zuerst bedauert, dass die von der Europäischen Kommission für 2016 festgelegten wirtschaftlichen und sozialen Prioritäten, leider dieselben bleiben, wie die von 2015. Jedoch gibt es beim Lesen der neuen jährlichen Wachstumsüberprüfung, seitens der Europäischen Kommission, eine erste Bewusstseinsnahme – auch wenn sie noch recht bescheiden bleibt – bezüglich der notwendigen wirtschaftlichen Neuorientierung, die Europa offensichtlich, im Vergleich zu den Irrwegen der vergangenen Jahre, benötigt. Zwei erwähnenswerte Termini tauchen demnach in der wirtschaftlichen und sozialen Analyse auf, die durchgeführt wird.

Erstens scheint die Europäische Kommission endlich wieder den Nutzen der Binnennachfrage wiederentdeckt zu haben. So schreibt sie nicht zuletzt: „in dem ungewissen weltweiten Kontext wird der Wirtschaftsaufschwung immer abhängiger von der Binnennachfrage“. Deshalb, so schreibt sie weiter: „Die Binnennachfrage und das Investment müssen hauptsächlich in den Ländern gefördert werden, die über einen Handlungsspielraum bei ihrem Haushalt oder über einen bedeutenden Leistungsbilanzüberschuss verfügen, oder in denen der Druck bezüglich des Schuldenabbaus nicht so

groß ist“. Es handelt sich hier um eine erste interessante Kehrtwende.

Zweitens hat die Europäische Kommission, die nicht damit aufgehört hat, eine allgemeine Lohnermäßigung zu preisen, gerade eben hier unterstrichen, dass es wahrlich die realen Gehälter sind, die es im Auge zu behalten gilt, wenn es um die Überwachung der Gehälterpolitik geht. Diese scheinbare Entwicklung bleibt jedoch auch sehr zurückhaltend, da sie nur auf Papier, nicht aber in der Praxis besteht, wo in der Vielzahl von Überwachungs- und Beratungsindikatoren, die im Europäischen Semester benutzt werden, weiterhin die nominalen Löhne nicht untersucht werden.

Diese Neuorientierung fügt sich in die europäische Rhetorik ein, die der sozialen Dimension des europäischen Projekts mehr Gewicht zugestehet sowie den schädlichen Auswirkungen, wenn es um sozialen Ausschluss und soziale Inkohärenz geht, die vom wirtschaftlichen Einbruch aus den Jahren 2008 und 2009 ausgelöst wurden.

Wenn, so wie es scheint, die EU den Willen zeigt, den Weg zum dreifachen sozialen A einzuschlagen (wie auch anders gegenüber der Flaute und dem Chaos der vergangenen sieben Jahre?), so bleiben die ersten Schritte in Richtung dieses neuen Ziels jedoch ziemlich bescheiden und weit entfernt von dem, was auf dem Spiel steht, so unterstrich es der OGBL-Präsident.

Was die Wirtschafts- und Finanzsituation Luxemburgs betrifft, so kann man nur feststellen, dass das Land viel stärker aus der Krise hervorgegangen ist als die Gesamtheit seiner Wirtschaftspartner.

Jedoch hat die Kaufkraft in Luxemburg zwischen 2008 und 2014 stagniert, und das wegen des zunehmenden Steuerdrucks. Die luxemburgischen Haushalte haben darüber hinaus eine bedeutend höhere Schuld im Vergleich zu ihrem Einkommen als der Durchschnitt in der Eurozone (87% gegenüber von 62%). Schließlich haben Arbeitslosigkeit, Ungerechtigkeiten und Armutsraten in diesen letzten Jahren Rekordhöhen erreicht.

Indem er die verschiedenen Handlungsbereiche erwähnte

die sich demnach in Luxemburg aufdrängen, zählte André Roeltgen folgende auf: die Abschaffung der vorübergehenden Haushaltsausgleichssteuer, die Anpassung an die Inflation der Einkommenssteuer der Personen, die unumgänglich ist, um die Auswirkung des „Mittelstandsbockel“ zu schwächen, die Befreiung von Steuern des sozialen Mindestlohns, die Anpassung der Freibeträge, die regelmäßige Anpassung der Familienleistungen, die Erhöhung des für die Familienleistungen vorgeschlagenen einheitlichen Betrags, die strukturelle Anhebung des sozialen Mindestlohns und die Verbesserung der finanziellen Entschädigung der Arbeitssuchenden.

Dazu kommen natürlich noch die im Laufe des vergangenen Jahres ausgesprochenen Forderungen bezüglich der notwendigen Strukturreformen, deren Ziel es ist, die Arbeitnehmerrechte im Bereich der Krankenversicherung,

im Bereich des Altersmanagements, der Arbeitsdauer, der wirtschaftlich bedingten Entlassungen und des Arbeitserhaltungsplans, der Gesetzgebung der Pleiten, dem präventiven Bereich des Arbeitsrechts, der Vertiefung des Sozialdialogs in den Unternehmen, der Wohnungen und der beruflichen Weiterbildung, zu verbessern.

Sie finden den gesamten Beitrag der national repräsentativen Gewerkschaften, der am 25. Januar 2016 vom OGBL vorgestellt wurde in PDF-Format in französischer Sprache auf www.ogbl.lu



Larges convergences de vues entre l'OGBL et la CGFP

Les bureaux exécutifs de la CGFP et de l'OGBL se sont rencontrés le 21 janvier 2016 pour discuter d'un certain nombre de dossiers socio-économico-politiques qui les préoccupent actuellement. A cette occasion, les deux confédérations syndicales ont dressé des analyses communes et observé des positions largement convergentes.

L'OGBL et la CGFP constatent tout d'abord que la situation économique et financière actuelle du Luxembourg ne justifie absolument plus les mesures d'austérité qui sont venues fortement impacter le pouvoir d'achat des ménages au cours de ces dernières années. Les deux confédérations syndicales estiment par conséquent que le moment est venu pour le gouvernement de prendre acte de cette situation et d'entreprendre un changement de cap politique.

La CGFP et l'OGBL observent ensuite qu'un certain nombre de points retenus dans l'accord du 28 novembre 2014 entre les syndicats représentatifs au niveau national et le gouvernement restent à être transposés par l'exécutif. Cet accord prévoit notamment que les partenaires sociaux soient impliqués dans la préparation de la réforme fiscale dès les premières étapes de la préparation de la réforme et que des groupes de travail soient mis en place dans ce sens après une analyse de la situation fiscale par le Conseil économique et social. Ce dernier ayant conclu ses travaux fin novembre 2015, l'OGBL et la CGFP invitent par conséquent le gouvernement à réunir les partenaires sociaux prochainement, afin de constituer ces groupes et d'organiser les travaux.

La CGFP et l'OGBL s'entendent par ailleurs sur l'orientation générale que doit prendre cette réforme fiscale. Les deux confédérations syndicales revendiquent ainsi toutes les deux que la réforme rétablisse de l'équité fiscale dans le pays et s'opposent catégoriquement à ce que les recettes provenant de l'imposition des entreprises soient amoindries. Dans ce contexte, l'OGBL et la CGFP estiment que l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire de 0,5% sur le revenu imposable, qui a été introduit en 2015, est

désormais largement superflu au vue de la conjoncture actuelle. Plus rien ne justifiant le maintien de cet impôt, les deux confédérations syndicales estiment qu'il devrait être aboli sans plus tarder.

D'autres points abordés relatifs à l'accord du 28 novembre 2014 ont notamment été la transposition de l'accord salarial de la fonction publique dans les secteurs conventionnés (SAS et FHL) et le mécanisme d'adaptation périodique des prestations familiales (en nature et en espèces) à l'évolution du salaire médian. Concernant le projet de loi déposé à la Chambre des députés portant sur les allocations familiales, les deux confédérations réclament une augmentation du montant unique projeté, afin d'éviter des pertes trop sévères pour les familles avec deux ou davantage d'enfants par rapport au système actuel.

Enfin, la CGFP et l'OGBL s'opposent à toute dégradation des prestations dans le cadre de la réforme de l'assurance dépendance.

Suite à cette entrevue constructive, l'OGBL et la CGFP ont décidé d'approfondir leurs réflexions communes dans les semaines à venir.



Weitgehende Meinungsübereinstimmung zwischen OGBL und CGFP

Die geschäftsführenden Vorstände der CGFP und des OGBL haben sich am 21. Januar 2016 getroffen, um über eine Reihe von sozialen, wirtschaftlichen und politischen Themen zu diskutieren, die beide zurzeit beschäftigen. Bei dieser Gelegenheit haben beide Gewerkschaftsbünde gemeinsame Analysen gemacht und kamen dabei auf weitgehend übereinstimmende Positionen.

Der OGBL und die CGFP stellen zuerst fest, dass die aktuelle wirtschaftliche und finanzielle Lage Luxemburgs die Austeritätsmaßnahmen überhaupt nicht mehr rechtfertigt, die während der letzten Jahre die Kaufkraft der Haushalte so stark beeinträchtigt haben. Die beiden Gewerkschaftsbünde sind daraufhin der Meinung, dass der Zeitpunkt für die Regierung gekommen ist, diese Situation zur Kenntnis zu nehmen, und einen politischen Kurswechsel zu vollziehen.

Die CGFP und der OGBL stellen zudem fest, dass eine ganze Reihe von Punkten, die beim Abkommen vom 28. November 2014 zwischen den national repräsentativen Gewerkschaften und der Regierung vereinbart wurden, noch von der Exekutive umgesetzt werden müssen. Dieses Abkommen sieht unter anderem vor, dass die Sozialpartner

in die Vorbereitung der Steuerreform mit einbezogen werden, und dass dafür Arbeitsgruppen gegründet werden, nach einer Analyse der Steuersituation durch den Wirtschafts- und Sozialrat. Da letzterer seine Arbeiten Ende November 2015 abgeschlossen hat, fordern der OGBL und die CGFP die Regierung also dazu auf, die Sozialpartner demnächst zusammenzurufen, um diese Gruppen zu bilden und die Arbeiten zu organisieren.

Die CGFP und der OGBL stimmen außerdem darüber ein, in welche Richtung die Steuerreform gehen muss. Die beiden Gewerkschaftsbünde fordern demnach, dass die Reform die Steuergerechtigkeit in Luxemburg wiederherstellt, und widersetzten sich kategorisch dagegen, dass die Einnahmen aus der Besteuerung der Unternehmen, herabgesetzt werden soll. In diesem Zusammenhang sind OGBL und CGFP der Meinung, dass die zeitbegrenzte Haushaltsausgleichssteuer von 0,5% auf dem steuerpflichtigen Einkommen, die 2015 eingeführt wurde, jetzt weitestgehend überflüssig ist, wenn man die derzeitige Konjunktur betrachtet. Da nichts mehr die Steuer rechtfertigt sind beide Gewerkschaftsbünde der Meinung, dass sie schnellstmöglich abgeschafft werden sollte.

Andere bezüglich des Abkommens vom 28. November 2014 angesprochenen Punkte waren unter anderem die Umsetzung der Tarifvereinbarung im öffentlichen Dienst in die kollektivvertragsgebundenen Sektoren (SAS und FHL) und der regelmäßige Adaptationsmechanismus der Familienzuschüsse (sowohl als Sachleistungen als in bar) an den mittleren Lohn. Was das Gesetzesprojekt betrifft, das in der Abgeordnetenkammer eingereicht wurde, und bei dem es um die Familienzuschüsse geht, so fordern die beiden Verbände eine Erhöhung des geplanten einheitlichen Betrags, um den Familien mit zwei oder mehr Kindern zu bedeutende Verluste im Vergleich zum aktuellen System zu ersparen.

Schließlich sind CGFP und OGBL gegen jegliche Verschlechterung der Leistungen im Rahmen der Reform der Pflegeversicherung.

Im Anschluss an dieses konstruktive Treffen haben OGBL und CGFP beschlossen, ihre gemeinsamen Überlegungen in den kommenden Wochen zu vertiefen.



L'accord de libre échange de l'Amérique du Nord (NAFTA) est utilisé pour attaquer des décisions prises pour protéger l'environnement naturel

D'après des informations parvenues à la plateforme Stop TTIP l'entreprise TransCanada, un géant du secteur de l'énergie qui a son siège à Calgary, dans la province Alberta du Canada, demande des dommages-intérêts de l'ordre de 15 milliards de dollars américains au Gouvernement fédéral des États-Unis d'Amérique parce que ce gouvernement a refusé de délivrer pour des raisons environnementales l'autorisation de construire l'oléoduc Keystone XL Pipeline. Une disposition de l'accord de libre échange de l'Amérique du nord (NAFTA) rend possible une telle demande pour le motif que l'entreprise concernée a perdu des profits potentiels.

Le Traité de libre échange trans-pacifique (TPP) entend élargir cette disposition et permettra à une entreprise d'agir en dommages-intérêts si elle estime que des dispositions légales ou réglementaires prises démocratiquement par un État souverain pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité des ses citoyens, pour raisons de protection de l'environnement ou pour d'autres raisons légitimes d'intérêt général.

Les négociations pour le traité de libre échange et de protection de l'investissement (TTIP) entre les États-Unis d'Amérique et l'Union européenne vont dans le même sens. Le titre même du projet d'accord l'indique,

le mandat de négociation de la Commission européenne le prévoit et la nouvelle proposition de la Commission pour créer une instance d'arbitrage plus indépendante ne change rien quant au fond.

Dans une société démocratique l'intérêt général prime l'intérêt particulier. Tout État, toute Union d'États doit pouvoir démocratiquement décider des règles qui régissent la vie et l'activité de ses citoyens et des entreprises qui y exercent leurs activités.

La propriété privée est dans nos sociétés protégée par la loi, mais il n'existe pas de droit à un profit potentiel. Accorder un tel droit à des entreprises qui ont aujourd'hui souvent des moyens financiers dépassant ceux de nombreux États renforcera encore plus le pouvoir de ces entreprises. Les autorités publiques des États soumis à de telles dispositions prendront leurs décisions sous influence.

Pour éviter d'entrer dans une telle situation qui risque d'aboutir à un véritable déni démocratique la plateforme Stop TTIP exige l'arrêt des négociations en cours et la mise à plat du mandat de négociation de la Commission européenne.



La plateforme est composée des organisations suivantes:

Action Solidarité Tiers Monde; Aleba; Bio-Lëtzebuerg - Vereenigung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg Asbl; Caritas Luxembourg; Cercle de coopération des ONG de développement; CGFP; Fairtrade Luxembourg; FGFC; FNCTTFEL; Greenpeace Luxembourg; LCGB; Lëtzebuenger Jongbaueren a Jongwënzer Asbl; Mouvement écologique; natur&ëmwelt a.s.b.l.; OGBL; Syprolux; Stop TAFTA Luxembourg; Union luxembourgeoise des consommateurs



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Non-observation de l'obligation de déclarer à la CNS l'adresse de séjour lors d'une incapacité de travail pour cause de maladie par les assurés!

En tant que représentant des assurés au sein de la Caisse Nationale de Santé (CNS), nous sommes souvent confrontés au fait qu'un grand nombre de personnes portées incapables de travailler et faisant l'objet d'un contrôle administratif ont omis de signaler à la CNS leur adresse exacte de séjour pendant leur incapacité de travail sur leur certificat d'incapacité de travail.

En septembre 2013, la CNS avait lancé une campagne d'information, suite à laquelle nous avons publié un article dans notre Aktuell informant nos membres de l'obligation de déclarer l'adresse exacte de séjour à la CNS lors d'une incapacité de travail pour cause de maladie.

Néanmoins, nous devons constater qu'un certain nombre d'assurés n'observent pas les dispositions des statuts de la CNS, ce qui entraîne des conséquences pour les assurés en question.

En effet, l'article 197 des statuts de la CNS stipule ce qui suit: «La personne portée incapable de travailler est tenue de fournir à la Caisse nationale de santé son adresse exacte (lieu, rue, numéro, étage ...) où elle séjourne pendant son incapacité de travail.»

De ce fait, nous tenons à rappeler à nos membres qu'il est impératif d'indiquer à la CNS le lieu exact du séjour lors de vos incapacités de travail et ce surtout si l'adresse de séjour est différente de celle du domicile habituel. L'adresse exacte doit être indiquée sur le certificat d'incapacité de travail, ou à défaut, être communiquée moyennant appel téléphonique, fax ou mail à la CNS.

Attention: Sauf autorisation préalable accordée par la CNS, conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale et des statuts de la CNS, le pays de séjour indiqué pendant la période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne peut être différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée.

En cas de non-observation de votre obligation, le président de la CNS ou son délégué peuvent prononcer des sanctions qui consistent en des amendes d'ordre en application de l'article 16, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale à l'encontre des personnes se trouvant en contravention.

L'amende d'ordre ne peut dépasser 3/30^e de la rémunération de base servant d'assiette cotisable pour les indemnités pécuniaires de maladie. Les décisions relatives aux sanctions prononcées sont susceptibles d'opposition et de recours prévues par le Code de la sécurité sociale.

N.B.: Le certificat d'incapacité de travail doit être soumis à la CNS et à l'employeur au plus tard le troisième jour de l'absence. Tout certificat médical dont l'effet rétroactif est supérieur à 2 jours, n'est opposable à la CNS qu'à partir de la date de son établissement. Toutefois, la CNS a la faculté de valider intégralement ou partiellement la période d'incapacité de travail certifiée avec effet rétroactif.

Pour tout renseignement complémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition (www.ogbl.lu)



Hubert Hollerich

Aviation Civile

Kollektivvertrag Cargolux

LCGB beendet Blockadepolitik

Der OGBL nimmt die Entscheidung des LCGB zur Kenntnis, sich endlich von seiner Blockadepolitik abzuwenden und den Kollektivvertrag für die Cargolux-Beschäftigten mit zu tragen. Der Vertrag wird ohne jegliche Änderung, so wie er zwischen OGBL und Cargolux-Direktion fertig ausgehandelt wurde, unterzeichnet.

Die vom LCGB als große Errungenschaft gefeierte paritätische Kommission wird erst nach dem Ablaufen des neuen Kollektivvertrags eingesetzt, d.h. Ende 2018. Sie ersetzt das „Comité mixte“, das

gemäß neuem Betriebsausschussgesetz nach den nächsten Sozialwahlen aufhört zu existieren. Die paritätische Kommission wird als Mission haben, etwaige Interpretationsschwierigkeiten des Kollektivvertrags zu analysieren und Lösungsvorschläge auszuarbeiten.

Die Prämie in Höhe von 2.000 €, die an alle Cargolux-Mitarbeiter ausbezahlt wird, war bereits Bestandteil des Verhandlungsergebnisses als der LCGB am 9. Dezember 2015, im Rahmen des inszenierten Theatercoups, den Verhandlungsraum verließ.

Für den OGBL bedeutet die Entscheidung des LCGB, den Kollektivvertrag letztendlich gegenzuzeichnen, einen Gewinn für die Demokratie. Die Mehrheitsverhältnisse innerhalb der Personaldelegation werden endlich anerkannt und eine Parallel-Delegation, wie vom LCGB gefordert, die ohne demokratische Betriebswahlen ausschließlich von Piloten ernannt werden sollte, ist damit definitiv vom Tisch.

commission paritaire aura comme mission de trouver des solutions en cas de problèmes d'interprétations de la CCT.

La prime de 2.000 euros payée à tous les salariés de Cargolux faisait déjà partie du paquet de négociation avant le 9 décembre 2015 et le coup de théâtre du LCGB, lorsqu'il a claqué la porte.

Pour l'OGBL, la décision du LCGB de finalement cosigner la CCT est un succès pour la démocratie. La majorité au sein de la délégation du personnel de Cargolux est enfin respectée et la mise en place d'une délégation du personnel désignée et composée exclusivement de pilotes, qui aurait fonctionné en dehors de la délégation du personnel élue démocratiquement, tel que le revendiquait le LCGB, a pu être évitée.

Ligne de chemin de fer de fret prévue entre la Chine et le Luxembourg

Impact sur les activités de Cargolux?

Une délégation de l'OGBL composée de représentants des syndicats «Aviation civile» et «Transport-ACAL» s'est réunie le 27 janvier 2016 avec le ministre délégué au Développement durable et aux Infrastructures, François Bausch. Au centre des discussions se trouvait la ligne de chemin de fer de fret prévue entre Zhengzhou en Chine et la plateforme logistique multimodale de Bettembourg. L'annonce de la part du gouvernement, à savoir que la ligne ferroviaire de 10.000 kilomètres mentionnée soit déjà opérationnelle dès 2017, a causé une confusion auprès du personnel de la Cargolux et du CargoCenter de la Luxair, étant donné qu'il y a peu de temps, une liaison aérienne a été mise en place pour transporter également du fret de Zhengzhou à Luxembourg. Le ministre des Trans-

CCT Cargolux

Le LCGB revient enfin sur son attitude de blocage

L'OGBL prend acte de la décision du LCGB d'accepter enfin la convention collective de travail (CCT) finalisée entre l'OGBL et la direction de Cargolux. Elle sera signée sans que le moindre changement n'y ait été apporté.

La commission paritaire, revendiquée comme un grand succès de négociation par le syndicat chrétien, ne sera mise en place qu'après l'expiration de la CCT, c'est-à-dire fin 2018. Elle remplacera le comité mixte qui, lui, arrêtera d'exister après les prochaines élections sociales, conformément à la nouvelle loi sur les délégations du personnel. Cette



ports, François Bausch, a pu calmer les esprits en expliquant que les deux activités sont complémentaires. Le transport par chemin de fer ne serait pas une concurrence directe pour le transport aérien. Les chemins de fer transporteraient des gros volumes, comme par exemple des modules solaires, et seraient donc plutôt une concurrence pour le transport maritime. Un voyage par voie maritime de Chine en Europe durerait environ cinq semaines alors que le chemin de fer couvre cette distance en deux semaines. Des entreprises luxembourgeoises profiteraient également de cette ligne ferroviaire. Bausch citait l'exemple d'une brasserie, qui exporte sa bière en Chine et qui pourrait ainsi passer au chemin de fer.

L'OGBL saluait le fait que ce projet allait apporter un essor supplémentaire au site logistique du Luxembourg, particulièrement à CFL-multimodal. D'un côté, plus de fret va passer par Bettembourg, d'un autre côté, la compagnie ferroviaire chinoise est très intéressée par le fait de laisser des conteneurs en attente à Bettembourg. La nouvelle ligne ferroviaire aurait, selon Bausch, un impact positif sur l'emploi chez CFL-multimodal. Le modèle commercial doit être mis sur pied avant la mi-2016. Le contrat entre la Chine et le Luxembourg serait signé fin 2016, et le premier train devrait être opérationnel en 2017. En ce qui concerne le tracé, il y aurait plusieurs variantes: la variante du nord qui passerait par l'Ukraine et la Russie, la variante du sud, qui elle passerait par Trieste, pour poursuivre par la Turquie et le Kazakhstan avant d'arriver finalement en Chine. La variante du sud s'avère comme la plus probable.

D'autres sujets lors de l'entrevue étaient: des droits de trafic aérien supplémentaires pour Cargolux en Chine, la connexion de l'aéroport

avec le réseau ferroviaire, le renouvellement de la piste d'atterrissage et de décollage au Findel, la sécurité de l'arrêt de bus au hangar Cargolux à Sandweiler, la libéralisation du traitement des passagers et la réouverture du terminal B à l'aéroport du Findel.

Geplante Frachtzugstrecke China-Luxemburg

Impakt auf die Aktivitäten der Cargolux?

Eine Delegation des OGBL bestehend aus Vertretern der Syndikate „Zivile Luftfahrt“ und „Transport-ACAL“ kam am 27. Januar 2016 mit Nachhaltigkeits- und Infrastrukturminister François Bausch zusammen. Im Mittelpunkt der Diskussion stand die geplante Frachtzugstrecke zwischen Zhengzhou in China und der multimodalen Logistikplattform in Bettembourg. Die Ankündigung von Regierungsseite, dass besagte 10.000 km lange Zugstrecke bereits 2017 operationell sein werde, sorgte für Verwirrung beim Personal der Cargolux und des Cargocenters der Luxair, wurde doch erst vor kurzem eine Fluglinie eingesetzt, um ebenfalls Fracht von Zhengzhou nach Luxemburg zu transportieren. Transportminister François Bausch konnte die Gemüter beruhigen und erklärte, die Aktivitäten seien komplementär. Die Eisenbahn stelle keine direkte Konkurrenz zur Luftfahrt dar. Die Bahn würde Güter von großem Volumen transportieren, wie z.B. Solarmodule, stelle demnach eher eine Konkurrenz für die Schifffahrt dar. Eine Schifffahrt von China nach Europa benötige rund 5 Wochen, die Eisenbahn lege diese Strecke in 2 Wochen zurück. Von der neuen Zugverbindung würden auch luxemburgische Betriebe profitieren. Bausch zitierte das Beispiel einer Brauerei, die ihr Bier nach China



exportiere und nun auf die Eisenbahn umsteigen könne.

Der OGBL begrüßte die Tatsache, dass dieses Projekt einen weiteren Aufschwung für den Logistikstandort Luxemburg bringen wird, insbesondere für CFL-Multimodal. Einerseits werden mehr Waren in Bettembourg umgeschlagen, andererseits zeigt die chinesische Eisenbahngesellschaft großes Interesse daran, die Container in Bettembourg warten zu lassen. Die neue Zuglinie wirke sich positiv auf die Beschäftigung bei CFL-Multimodal aus, sagte Bausch. Das Geschäftsmodell soll bis Mitte 2016 stehen, der Vertrag zwischen China und Luxemburg werde Ende 2016 unterzeichnet, der erste Zug soll 2017 operationell sein. Bei der Streckenführung bestünden mehrere Varianten: die sogenannte Nordvariante führe durch die Ukraine und Russland, die Südvariante über Triest, weiter durch die Türkei, Kasachstan nach China. Am wahrscheinlichsten sei die Südvariante.

Weitere Themen der Unterredung waren: zusätzliche Flugrechte für die Cargolux in China, die Anbindung des Flughafens an das Schienennetz, die Erneuerung der Start- und Landebahn am Findel, die Sicherheit der Bushaltestelle am Cargolux-Hangar in Sandweiler, die Liberalisierung des Passagierhandlings und die Wiedereröffnung des Terminal B am Flughafen Findel.

**Bâtiment,
Artisanat du bâtiment et
Constructions métalliques**



Hernani Gomes

Jean-Luc De Matteis

Congé collectif d'été

Secteur du Bâtiment et Génie Civil

La convention collective de travail du secteur du bâtiment fixe les modalités applicables au congé collectif obligatoire. Ce congé dure 15 jours ouvrables à partir du dernier vendredi du mois de juillet, y compris le jour férié du 15 août.

Donc, le congé collectif débute le vendredi, 29 juillet 2016 inclus et se termine le dimanche, 21 août 2016 inclus (dernier jour de travail: jeudi, 28 juillet 2016 – reprise du travail: lundi, 22 août 2016).

Pour les installateurs sanitaire, de chauffage, de climatisation et frigoriste

Un congé collectif obligatoire de 14 jours ouvrables, auquel s'ajoute le jour férié du 15 août débutera chaque année le premier lundi du mois d'août.

En 2016, le congé collectif débute le lundi, 1^{er} août 2016 inclus et se terminera le dimanche, 21 août 2016 inclus.

Les entreprises d'installations frigoristes n'ayant pas d'obligation d'appliquer ce congé collectif, les installateurs frigoristes bénéficient légalement du droit à 15 jours ouvrables de congé consécutifs entre le début du mois de mai et la fin du mois d'octobre, selon un système de roulement interne.

Pour les plafonneurs-façadiers

Le congé collectif obligatoire commencera chaque année le dernier samedi du mois de juillet, pour une durée minimale de 14 jours ouvrables. C'est-à-dire, en 2016 le congé collectif durera du samedi, 30 juillet 2016 inclus au dimanche, 21 août 2016 inclus.

Ces dates ne tiennent pas compte d'une éventuelle prolongation du congé collectif à décider d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel, ou à défaut d'une délégation, entre l'employeur et les salariés. Les dates de prolongation du congé collectif et le calendrier de récupération doivent être affichés sur les chantiers dans les meilleurs délais et au plus tard pour le 1^{er} juin et doivent être transmis en même temps à l'ITM, à l'OGBL et au Centre commun de la Sécurité Sociale.

Sommerkollektivurlaub

Im Sektor Bau- und Ingenieurwesen

Der Kollektivvertrag aus dem Bausektor bestimmt die Modalitäten, die es bezüglich des Kollektivurlaubs anzuwenden gibt. Dieser Urlaub zieht sich über 15 Werktage ab dem letzten Freitag im Monat Juli, den Feiertag des 15. August miteinbegriffen.

Dementsprechend beginnt der Kollektivurlaub am Freitag, dem 29. Juli 2016 inkl. und dauert bis zum Sonntag, dem 21. August inkl. (Letzter Arbeitstag am Donnerstag, dem 28. Juli 2016 – Wiederaufnahme der Arbeit am Montag, dem 22. August 2016).

Für die Sanitär-, Heizungs-, Klimaanlage- und Kühlanlageninstallateure

Ein obligatorischer Kollektivurlaub von 14 Werktagen, zu denen sich der Feiertag vom 15. August hinzugefügt wird jedes Jahr am 1. Montag des Monats August beginnen.

Im Jahr 2016 beginnt der Kollektivurlaub am Montag, dem 1. August inkl. und endet am Sonntag, dem 21. August inkl.

Die Firmen, die Kühlanlagen installieren, und für die der Kollektivurlaub nicht Pflicht ist, müssen laut Gesetz ihren Installateuren einmal im Jahr 15 Werktage am Stück gewähren, und zwar zwischen Anfang Mai und Ende Oktober, und das nach einem internen Rotationssystem.

Für die Gipser und Fassadenmacher

Der Kollektivurlaub fängt jedes Jahr am letzten Samstag des Monats Juli an, und das für mindestens eine Dauer von 14 Werktagen. Dies bedeutet, dass im Jahr 2016, der Kollektivurlaub vom Samstag, dem 30. Juli inkl. bis zum Sonntag, dem 21. August inkl. dauern wird.



Diese Daten beachten nicht den Fall einer möglichen Verlängerung des Kollektivurlaubs, die im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung beschlossen werden muss, oder falls es keine Delegation gibt, zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern. Die Daten bezüglich der Verlängerung des Kollektivurlaubs sowie der Arbeitsrückgewinnungskalender müssen so früh wie möglich auf den verschiedenen Baustellen ausgehängt werden, aber spätestens bis zum 1. Juni. Sie müssen gleichzeitig der Gewerbeinspektion, dem OGBL und der CCSS mitgeteilt werden.

Socom s.a.

Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 14. Dezember 2015 wurde ein Kollektivvertrag (CCT) zwischen dem OGBL, der einzigen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, und der Direktion der Socom s.a., die ihren Sitz in Foetz hat, unterzeichnet.

Nach Verhandlungen, die in einem konstruktiven sozialen Klima abgelaufen sind, haben die unterzeichnenden Parteien ein Abkommen unterzeichnet, das unter anderem folgende Verbesserungen vorsieht:

- die Laufzeit des Kollektivvertrags erstreckt sich vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2017
- Eingliederung der Büroangestellten in den Kollektivvertrag
- einen zusätzlichen Urlaubstag für die Büroangestellten (von 25 auf 26 Tage erweitert)
- Lohnerhöhung um 2.250 Stufen über drei Jahre
- die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 12,5% des mittleren Nettoergebnisses nach Steuern für die Jahre 2015, 2016 und 2017.

- die Auszahlung einer Kompensationsprämie von 250€ an jeden Arbeitnehmer, der am 1.1.2014 zum Personal gehört und von 125€ für jeden, der ab dem 1.1.2015 zum Personal gehört.
- die unterzeichnenden Parteien sind sich ebenfalls einig geworden, einen koordinierten Text auszuarbeiten, damit der Kollektivvertrag sich besser lesen lässt.

Die Firma Socom beschäftigt 480 Angestellte und ist im Elektrobereich tätig.

Socom s.a.

Convention collective signée

Le 14 décembre 2015, une convention collective (CCT) a été signée entre l'OGBL en tant que seul syndicat représenté dans l'entreprise et la direction de Socom s.a., ayant son siège à Foetz.

Après des négociations qui se sont déroulées dans un climat de dialogue social constructif, les partis signataires ont signé cet accord qui prévoit entre autres les améliorations suivantes:

- La CCT sera applicable du 1.1.2015 au 31.12.2017
- Intégration des salariés administratifs dans la CCT
- Un jour de congé supplémentaire pour les salariés administratifs (de 25 à 26 jours)
- Augmentations salariales de 2 250 échelons sur 3 ans
- Le paiement d'une prime unique de 12,5% du résultat moyen net après impôts pour les années 2015, 2016 et 2017
- Le paiement d'une prime compensatoire de 250€ à l'ensemble du personnel présent dans la société au 1.1.2014 et de 125€ pour ceux



présents à partir du 1.1.2015

- Les partis signataires se sont également mis d'accord afin d'élaborer un texte coordonné pour une meilleure lisibilité de la CCT.

La société Socom emploie 480 salariés et est active dans le domaine de l'électricité.

**Bois, Caoutchouc,
Céramique, Chimie,
Ciment, Papier,
Plastique, Textile et Verre**



Stefano Araujo

Raymond Kapuscinsky

Dupont de Nemours

Les conséquences de la fusion pour le site de Contern

La direction de l'entreprise Dupont de Nemours a informé les représentants des salariés de la fusion Dow Chemical et DuPont et des conséquences que cela aura pour le site de Contern. Elle a également confirmé qu'elle continuera son programme de restructuration et de réductions de coûts qui aboutira à la suppression de 30 à 40 postes au

Luxembourg au cours de la première moitié de l'année 2016.

L'OGBL fera usage de tous les moyens disponibles (plan de maintien dans l'emploi, préretraites, etc.) pour éviter les pertes d'emplois. Dans ce contexte difficile, l'OGBL n'oubliera pas que Dupont de Nemours, une institution du paysage industriel luxembourgeois, a une responsabilité sociale vis-à-vis des salariés.

Un agenda de réunions régulières entre les syndicats et la direction a déjà été retenu. Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure des développements dans ce dossier.

Dupont de Nemours

Die Folgen der Fusion für den Standort Contern

Die Direktion des Unternehmens Dupont de Nemours hat die Arbeitnehmervertreter über die Fusion von Dow Chemical mit DuPont und über die Auswirkungen informiert, die das für den Standort Contern haben wird. Sie hat ebenfalls bestätigt, dass sie mit ihrem Restrukturierungsprogramm und mit ihrer Kostensenkung weiterfahren wird, die zum Abbau von 30 bis 40 Arbeitsplätzen während der ersten Jahreshälfte von 2016 führen wird.

Der OGBL wird alle möglichen Mittel nutzen (Arbeiterhaltungsplan, Vorruhestand usw.), um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. In diesem schwierigen Kontext wird der OGBL nicht vergessen, dass Dupont de Nemours, eine Institution in der Luxemburger Industrielandschaft, eine soziale Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern hat.

Ein Zeitplan für regelmäßige Treffen zwischen den Gewerkschaften und der Direktion wurde schon erstellt. Wir werden Euch nach und nach über den Stand der Dinge in dieser Sache am Laufenden halten.



Auchan Luxembourg

Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags

Am 21. Januar 2016 haben OGBL und LCGB ein Abkommen mit der Direktion von Auchan Luxembourg über die Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags unterzeichnet. Der neue Text sieht eine Laufzeit von 3 Jahren vor, sprich vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018.

Zu beachten ist, dass der OGBL in der Delegation die überwiegende Mehrheit von Effektivdelegierten stellt, und zwar 7 von 10. Auchan beschäftigt zurzeit etwa 600 Arbeitnehmer auf seinem Standort Kirchberg. Jedoch ist die Eröffnung von zwei weiteren Geschäften in den kommenden Jahren vorgesehen, was

die Zahl der Arbeitnehmer erhöhen wird, die unter den Anwendungsbereich des Arbeitskollektivvertrags fallen werden.

Folgende Fortschritte wurden vereinbart:

- Erhöhung der Jahreserfolgsprämie um 0,5% für die Mitarbeiter mit weniger als 8 Dienstjahren und um 1% für Mitarbeiter mit über 8 Dienstjahren.
- Aufwertung der Lohntabellen der Arbeitnehmer mit dem Statut „Occupe“ und „Maîtrise“ zum 1. Januar 2016.
- Erhöhung der Lohntabelle der Arbeitnehmer mit dem Statut „Occupe“ und „Maîtrise“ von 20,00€ (auf Basis von 40 Stunden) zum 31. Dezember 2016.
- Garantie der Lohnerhöhung bei Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Arbeitsunfalls.

Auchan Luxembourg

Renouvellement de la Convention Collective de Travail

En date du 21 janvier 2016 les syndicats OGBL et LCGB ont signé un accord avec la direction d'Auchan Luxembourg sur le renouvellement de la Convention Collective de



Travail. Le nouveau texte prévoit une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2018.

A noter que l'OGBL est largement majoritaire au sein de la délégation avec 7 délégué(e)s effectifs(ives) sur un total de 10 délégué(e)s. Auchan emploie actuellement \pm 600 salariés sur son site du Kirchberg. Pourtant l'ouverture de deux nouveaux magasins est prévue dans les années à venir, ce qui fera augmenter le nombre de salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail.

Les avancées suivantes ont été conclues:

- Augmentation de la prime annuelle de résultat de 0,5% pour les collaborateurs ayant une ancienneté inférieure à 8 ans et de 1% pour les collaborateurs avec plus de 8 ans d'ancienneté.
- Revalorisation des grilles de salaires des salariés au statut «Occupe» et «Maîtrise» au 1^{er} janvier 2016.
- Hausse de la grille de salaires des salariés au statut «Occupe» et «Maîtrise» de 20,00 € (base 40h) au 31 décembre 2016.
- Garantie du maintien des majorations de salaires en cas d'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident de travail

Cactus S.A.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Cactus S.A. wurde am 22. Dezember 2015 zwischen der Betriebsleitung, der Mehrheitsgewerkschaft OGBL (die 19 der 24 Effektivdelgierten in der Personaldelegation stellt) und dem LCGB unterzeichnet.

Cactus S.A. ist die größte Lebensmittelverteilungskette (Supermärkte) in Luxemburg. Etwa 3.200 Arbeitnehmer sind von diesem Kollektivvertrag betroffen.

Verbesserungen gibt es insbesondere, einerseits bei einer direkten Gehaltserhöhung (auf Grundlage der Lohn Tabellen) und andererseits über eine Erhöhung der Prämien, die vom Dienstalter abhängen.

- Für das Geschäftsjahr 2015: Eine einmalige Prämie von 190€ brutto wird jedem Arbeitnehmer im Februar 2016 ausbezahlt.

Die Jahresprämie im Zusammenhang mit dem Dienstalter wird verbessert (neue Tabellen) ab dem 1. Juli 2015.

- Für das Geschäftsjahr 2016: Eine lineare Erhöhung von 15€ wird auf den Monatsgehältern gewährt. Die Tabellen werden ab dem 1. Januar 2016 angepasst.

Die Anwesenheitsprämie wird von brutto 19 auf brutto 21€ monatlich ab dem 1. Januar 2016 erhöht.

Die Jahresprämien, abhängig von der Anwesenheit bei der Arbeit, werden erhöht. So wird die Prämie für keine Abwesenheit auf 200€ erhöht und die Prämie, für die Mitarbeiter, die nur einmal abwesend waren, wird auf 125€ festgelegt.

Die monatliche Pauschalvergütung für familiäre Belas-

tungen für Familien mit nur einem Elternteil, die sich in der Gehältertabelle mit einem Lohn von gleich oder weniger als 2.171,23€ oder mit einem Stundenlohn von gleich oder weniger als 12,6972€ (Lebenskostenindex von 775,17) befinden, wird um 60€ brutto pro Kind erhöht, egal wieviel Kinder es sind.

- Für das Geschäftsjahr 2017: Eine lineare Erhöhung von 10€ brutto wird auf die Monatsgehälter gewährt. Die Tabellen werden ab dem 1. Januar 2017 angepasst.

Der Kollektivvertrag hat eine Laufzeit von drei Jahren, und zwar vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2018.

Cactus S.A.

Renouvellement de la Convention Collective

Le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de Cactus S.A. a été signé le 22 décembre 2015 entre la direction, le syndicat majoritaire OGBL (qui détient 19 des 24 mandats effectifs au sein de la délégation du personnel) et le LCGB.

Cactus S.A. est la plus grande enseigne de la grande distribution (supermarchés) au Luxembourg. Quelque 3 200 salariés sont couverts par la Convention Collective.

Les améliorations portent notam-



ment, d'une part sur une majoration salariale directe (sur base des barèmes) et, d'autre part, sur l'augmentation des primes liées à l'ancienneté.

- Pour l'exercice 2015:
Une prime unique de 190€ brut sera versée à chaque salarié en février 2016

La prime annuelle liée à l'ancienneté de service est améliorée (nouveaux barèmes) à partir du 1^{er} juillet 2015.

- Pour l'exercice 2016:
Une augmentation linéaire de 15€ est accordée sur les traitements mensuels. Les barèmes seront adaptés à partir du 1^{er} janvier 2016.

La prime de présence passe de 19€ à 21€ brut/mois à partir du 1^{er} janvier 2016.

Les bonus annuels liés à l'assiduité de présence sont revus à la hausse. Ainsi le bonus de non-absence sera porté à 200€ et le bonus des salariés ne présentant qu'une seule période d'absence sera porté à 125€.

L'allocation mensuelle pour charges familiales pour familles monoparentales classées dans le barème avec un salaire mensuel brut inférieur ou égal à 2 171,23€, ou un salaire horaire brut inférieur ou égal à 12,6972€ (indice du coût de la vie 775,17), est améliorée à 60€ brut pour charge d'enfants, quel qu'en soit le nombre.

- Pour l'exercice 2017:
Une augmentation linéaire de 10€ brut est accordée sur les traitements mensuels. Les barèmes seront adaptés à partir du 1^{er} janvier 2017.

La convention collective s'étend sur une durée de trois ans allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2018.

Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement



Estelle Winter Raymond Kapuscinsky

Temco-Euroclean

Reprise par Atalian

Le groupe français Atalian, 100 % familial, acteur du service global aux entreprises, avec plus de 35 000 salariés à temps plein, poursuit son développement à l'international en venant d'acquérir en janvier 2016, la société Temco-Euroclean.

Le groupe Atalian, en achetant la société Temco-Euroclean, spécialisée en propreté, services associés et sécurité, fondée en 1917, emploie plus de 10 000 salariés à temps plein dans le monde.

Cette acquisition positionne le Groupe Atalian comme un leader en Belgique et au Luxembourg. Les deux sociétés réunies au Luxembourg, installe Atalian en deuxième position avec 1 200 salariés.



Temco-Euroclean Übernahme durch Atalian

Die französische Gruppe Atalian, zu 100% Familienbetrieb, Akteur im globalen Dienst an den Unternehmen, mit mehr als 35.000 Vollzeitbeschäftigten, fährt mit seiner Globalisierung fort, indem sie im Januar 2016 die Firma Temco-Euroclean aufgekauft hat.

Die Gruppe Atalian hat, mit dem Kauf von Temco-Euroclean, Firma spezialisiert in Sauberkeit, entsprechenden Dienstleistungen und Sicherheit, wurde 1917 gegründet und zählt zurzeit 10.000 Vollzeitbeschäftigte in der ganzen Welt.

Diese Anschaffung macht aus der Gruppe Atalian den Marktführer in Belgien und Luxemburg. Die beiden Gesellschaften, in Luxemburg vereinigt, befördert Atalian auf Platz 2 mit 1.200 Angestellten.

Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

Banque Leumi (Luxembourg) S.A.

Plan social signé

Le 24 novembre 2015, la Direction de la Banque Leumi (Luxembourg) S.A. a invité l'OGBL/SBA et les autres syndicats présents dans l'entreprise, à négocier un plan social à la suite de l'annonce de la fermeture de la banque.

Le Private Banking sera repris par la Banque J. Safra Sarasin (Luxembourg) S.A. ainsi que 3 salariés liés à cette activité. 21 salariés seront licenciés début 2016.

La Direction de la Banque Leumi (Luxembourg) S.A., l'OGBL, les autres syndicats, les représentants du personnel de l'entreprise ont pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social qui a été signé le 16 décembre. Diverses mesures d'accompagnement financières et sociales seront mises en place en faveur des salariés notamment des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté, à l'âge et à la situation familiale du salarié, un budget permettant de réaliser un outplacement et diverses formations et des possibilités de préavis prolongé pour ceux qui n'auront pas trouvé d'emploi au terme de leur préavis légal. Pour les salariés qui ne pourraient pas être dispensés de travail dès la notification de leur licenciement, le plan prévoit des augmentations salariales pour les périodes prestées. L'OGBL restera à disposition de ses membres pour les accompagner au cours de cette procédure.

Banque Leumi (Luxembourg) S.A.

Sozialplan unterzeichnet

Am 24. November 2015 hat die Direktion der Banque Leumi (Luxembourg) S.A. den OGBL/SBA und die anderen Gewerkschaften, die im Betrieb vertreten sind, eingeladen um wegen der Schließung der Bank, einen Sozialplan auszuhandeln.

Das Private Banking wird von der Banque J. Safra Sarasin (Luxembourg) S.A. übernommen, sowie drei Arbeitnehmer, die in diesem Bereich tätig sind. 21 Arbeitnehmer werden Anfang 2016 entlassen.

Die Direktion der Banque Leumi (Luxembourg) S.A., der OGBL, die anderen Gewerkschaften und die Personalvertreter des Unternehmens konnten sich über die Modalitäten eines Sozialplans einigen, der am 16. Dezember unterzeichnet

wurde. Verschiedene finanzielle und soziale Begleitmaßnahmen werden zugunsten der Arbeitnehmer eingeführt, wie zum Beispiel außergesetzliche Entschädigungen im Zusammenhang mit Dienstalter, Alter und Familiensituation des Arbeitnehmers, ein Haushalt, der es ermöglichen wird, ein Outplacement und unterschiedliche Weiterbildungen durchzuführen, sowie Möglichkeiten von verlängerter gesetzlicher Kündigungsfrist, für die die vor Ende ihrer Kündigungsfrist keine neue Arbeit gefunden haben. Für die Arbeitnehmer die von ihrer Arbeit nicht befreit werden können, sobald sie ihre Entlassung mitgeteilt bekommen, sieht der Plan Lohnerhöhungen für die geleistete Arbeitszeit vor.

Der OGBL bleibt weiterhin seinen Mitgliedern zur Verfügung, um sie im Laufe dieser Prozedur zu begleiten.

CMCM

Signature de la convention collective

L'OGBL/SBA, le LCGB et la direction de la CMCM ont signé la nouvelle convention collective le 21 décembre 2015.

L'OGBL/SBA revendiquait déjà, lors des négociations de la convention collective précédente, une amélioration de la garantie d'évolution de carrière. Après analyse des fonctions existantes, les parties sont parvenues à se mettre d'accord sur un nouveau système de rémunération et d'évolution de carrière. Les possibilités de promotion ont été élargies afin d'encourager et de reconnaître la polyvalence et un changement de groupe sera octroyé d'office dès 15 ans d'ancienneté.

La nouvelle convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et viendra à échéance le 31 décembre 2018.



CMCM

Unterzeichnung des Kollektivvertrags

Der OGBL/SBA, der LCGB und die Führung der CMCM haben am 21. Dezember 2015 den neuen Kollektivvertrag unterzeichnet.

Der OGBL/SBA hatte schon, bei den Verhandlungen zum vorhergehenden Kollektivvertrag, eine Verbesserung der Garantie einer Laufbahntwicklung gefordert. Nach Analyse der bestehenden Funktionen, haben es die Parteien geschafft, sich auf ein neues Zahlungs- und Laufbahntwicklungssystem zu einigen. Die Aufstiegsmöglichkeiten wurden erweitert, um die Polyvalenz zu fördern und zu ehren, und ein Gruppenwechsel wird automatisch nach 15 Dienstjahren vollzogen.

Der neue Kollektivvertrag trat am 1. Januar 2016 in Kraft und läuft am 31. Dezember 2018 ab.

Six-Payment-Services
(ehemalig Cetrel)

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags

Der OGBL/SBA, die anderen Gewerkschaften des Finanzsektors sowie die Direktion der Cetrel, umbenannt in Six-Payment-Services, haben am 15. Dezember 2015 einen neuen Kollektivvertrag für 2015 bis 2017 unterzeichnet. Der vorherige Kollektivvertrag war von den Gewerkschaften und von der Direktion der Cetrel - Six-Payment-Services am

30. September 2014 gekündigt worden.

Die Verhandlungen waren ganz besonders schwierig, da die Direktion der Cetrel - Six-Payment-Services ein neues Zahlungsmodell auf Leistungsbasis der Angestellten forderte, zu Lasten ihrer Laufbahngarantie, die über Jahrzehnte in ihrem Kollektivvertrag ausgehandelt worden war.

Der OGBL/SBA, mit Hilfe der anderen Gewerkschaften und der Personaldelegation von Cetrel - Six-Payment-Services, hat schließlich verhindern können, dass in den Kollektivvertrag ein subjektives Bezahlungssystem, das auf Leistung basiert, eingeführt wurde. Die Garantie der Laufbahnentwicklung sowie die anderen Errungenschaften, die anfangs der Verhandlungen in Frage gestellt worden waren, konnten erhalten bleiben, und das Zahlungssystem wurde verändert und verbessert.

Einige Qualitätsverbesserungen des Textes, nicht zuletzt bezüglich der Arbeitsdauer, sind eingefügt worden.

Eine lineare Gehaltserhöhung von 0,80% wurde für 2016 gewährt und eine lineare Erhöhung von 0,50% für 2017. Diese Erhöhungen werden auch auf die Tabelle angewendet, um so das Gehaltsniveau der Neueingestellten zu erhalten.

Der OGBL/SBA verpflichtet sich dazu, die Errungenschaften der

Kollektivverträge zu verteidigen, und wird alles Mögliche unternehmen, um die Garantien der Laufbahnentwicklung der Arbeitnehmer aus dem Finanzsektor zu gewährleisten.

Six-Payment-Services
(anciennement Cetrel)

Signature d'une nouvelle convention collective

L'OGBL/SBA, les autres syndicats du secteur financier et la direction de Cetrel, actuellement renommé Six Payment Service, ont signé, le 15 décembre 2015, la nouvelle convention collective 2015-2017. L'ancienne convention avait été dénoncée par les syndicats et la direction de Cetrel - Six Payment Services le 30 septembre 2014.

Les négociations ont été particulièrement laborieuses, car la direction de Cetrel - Six Payment Services revendiquait un nouveau modèle de rémunération basée sur la performance des salariés au détriment de leur garantie de carrière négociée depuis des décennies dans leur convention collective.

L'OGBL/SBA, aidé par les autres syndicats et la délégation du personnel de Cetrel - Six Payment Services, a finalement pu éviter l'introduction, dans la convention collective, d'un système de rémunération subjectif basé sur la performance. La garantie d'évolution de carrière et les autres acquis remis en cause au début des négociations ont pu être préservés et le système de rémunération a été modifié et amélioré.

Certaines améliorations qualitatives du texte, notamment en ce qui concerne la durée du travail, ont été insérées.

Une augmentation salariale linéaire de 0,80% a été accordée pour 2016 et une augmentation linéaire de

0,50% pour 2017. Ces augmentations linéaires sont également appliquées au barème, préservant ainsi le niveau salarial des nouveaux embauchés.

L'OGBL/SBA s'engage à défendre les acquis des conventions collectives et mettra tout en œuvre pour améliorer les garanties d'évolution de carrière et les conditions de travail des salariés du secteur financier.

Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

Mahle Luxemburg Sàrl et
Mahle Behr Luxemburg Sàrl

Première convention collective signée

Le 16 décembre les directions de Mahle Luxemburg et de Mahle Behr Luxemburg ont signé avec l'OGBL, seul syndicat contractant, la première convention collective de l'entreprise multinationale Mahle au Luxembourg.

Les deux entreprises, faisant partie de la Mahle Stiftung GmbH (fondation Mahle GmbH) se sont installées au Luxembourg en juillet 2015.

MAHLE a en effet acquis en début d'année la branche «Thermomanagement» du sous-traitant automobile Delphi Automotive. Les 165 salariés de la branche thermo de Delphi, ont été, selon les règles du rachat d'entreprise, repris par les deux sociétés Mahle. Par conséquent, tous les avantages de la convention collective de Delphi restent pour l'instant acquis pour les salariés.

Comme la convention collective





arrivait à sa fin au 31 décembre 2015, l'OGBL et Mahle se sont mis d'accord de reprendre toutes les dispositions de la convention collective Delphi pour une durée de 6 mois (1^{er} janvier au 30 juin 2016) dans une convention collective Mahle et de les y fixer. De cette façon, les acquis, qui déterminent les conditions de travail et de rémunération des salariés, sont assurés. L'accord garantit entre autre aux collaborateurs les salaires minima à payer, un treizième mois, un jour de congé supplémentaire ainsi qu'une revendication de congé d'après l'ancienneté, congé social, prime de congés payés ...

Dès l'été 2016, les parties contractantes pourront entamer des négociations afin d'obtenir davantage d'améliorations à la convention collective Mahle .

Le sous-traitant automobile Mahle a été fondé en 1920 et compte actuellement 75 000 salariés à travers le monde sur 170 sites différents, alors que la plupart sont en Europe. Le chiffre d'affaires de la multinationale est de 11 milliards d'euros.

Mahle Luxemburg Sàrl und
Mahle Behr Luxemburg Sàrl

Erster Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 16. Dezember unterzeichneten die Direktionen von Mahle Luxemburg und Mahle Behr Luxemburg mit dem OGBL als alleinige vertragsschließende Gewerkschaft den ersten Kollektivvertrag des Mahle Konzerns in Luxemburg.

Die beiden Unternehmen, die der deutschen Mahle Stiftung GmbH angehören, haben sich im Juli 2015 in Luxemburg niedergelassen.

Mahle erwarb nämlich zu Beginn des Jahres die Thermomanagement-Sparte des Autozulieferers Delphi Automotive. Die 165 Mitarbeiter der Delphi-Thermal-Sparte in Luxemburg wurden zum 1. Juli 2015, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der Betriebsübernahme, von den beiden Mahle-Gesellschaften übernommen. Folglich blieben alle Vorteile des Delphi-Kollektivvertrags vorerst für die Mitarbeiter bestehen.

Da die Laufzeit dieses Kollektivvertrags allerdings am 31. Dezember 2015 endete, einigten sich der OGBL und Mahle darauf, sämtliche Bestimmungen des Delphi-Kollektivvertrags für eine Laufzeit von 6 Monaten (vom 1. Januar 2016 bis zum 30. Juni 2016) in einem neuen Mahle-Kollektivvertrag zu überneh-

men und zu verankern. Somit sind die Errungenschaften, die die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer regeln, abgesichert. Das Abkommen garantiert den Mitarbeitern u.a. die zu zahlenden Minimalgehälter, einen 13. Monatslohn, einen Tag zusätzlichen Urlaub sowie Urlaubsanspruch je nach Dienstalter, Sozialurlaub, Urlaubsgeld ...

Ab Sommer 2016 werden die Vertragsparteien die Gespräche aufnehmen können, um über weitere Verbesserungen des Mahle-Kollektivvertrags zu verhandeln.

Der Automobil-Zulieferer Mahle wurde 1920 gegründet und beschäftigt aktuell rund 75.000 Mitarbeiter weltweit an 170 verschiedenen Standorten, wobei der Schwerpunkt auf Europa liegt. Der Jahresumsatz des Konzerns beträgt rund 11 Milliarden Euro.

Le Syndicat Services et Energie

invite ses membres à la

Journée syndicale statutaire

qui aura lieu jeudi, le 18 février 2016

à 18h00 à la Maison du Peuple

à Esch-sur-Alzette

(Entrée: ancien restaurant Bairrada 62, bd J.F. Kennedy)

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie

lädt seine Mitglieder zum

statutarischen Syndikatstag ein

am Donnerstag, den 18. Februar 2016

um 18.00 Uhr in der „Maison du Peuple“

in Esch/Alzette

(Eingang: ehemaliges Restaurant Bairrada 62, bd J.F. Kennedy)

Transformation sur métaux



Raymond Kapuscinsky

Robert Wolff

Tractel Secalt S.A.

Signature d'une nouvelle convention collective

Le 25 novembre 2015, l'OGBL (seul syndicat présent dans l'entreprise) a signé une nouvelle convention collective avec la direction de Tractel Secalt S.A.

La convention couvre une période de 3 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

Augmentation salariale

- A partir du 1^{er} janvier 2015, les salaires sont augmentés de 40€ brut.
- A partir du 1^{er} janvier 2016, les salaires sont augmentés de 40€ brut.

Prime

- Chaque salarié présent au 1^{er} janvier 2017, recevra en février 2017, une prime brute de 400€.



Tractel Secalt S.A.

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags

Am 25. November 2015 hat der OGBL (einzige in der Firma vertretene Gewerkschaft) einen neuen Kollektivvertrag mit der Direktion von Tractel Secalt S.A. unterzeichnet.

Der Kollektivvertrag hat eine Laufzeit von drei Jahren, vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017.

Dieses Abkommen enthält folgende Verbesserungen:

Lohnerhöhung

- Ab dem 1. Januar 2015 werden die Löhne um brutto 40€ erhöht.
- Ab dem 1. Januar 2016 werden die Löhne um brutto 40€ erhöht.

Prämie

- Jeder am 1. Januar 2017 anwesende Arbeitnehmer wird im Februar 2017 eine einmalige Bruttoprämie von 400€ erhalten.



Christian Sikorski

Services publics

Gemeinde Contern

Der OGBL verhandelt einen sozialfortschrittlichen Kollektivvertrag

Unter der Federführung des OGBL wurde der erste Kollektivvertrag für die Gemeindearbeitnehmer der Gemeinde Contern am Mittwoch, dem 9. Dezember 2015 unterschrieben. Es gelang dem OGBL nach langatmigen aber stets fairen Verhandlungen folgende massiven Verbesserungen für das privatrecht-



liche Personal der Gemeinde Contern auszuhandeln:

- die Erhöhung des Punktwertes um 2,2 %;
- die Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 0,9%;
- die Einstufung aller Arbeitnehmer in eine neue Gehälterstruktur auf Basis des Südgemeindenkollektivvertrags;
- eine Ausgleichsprämie von 7 Lohnpunkten solange der Tabellenlohn 150 Lohnpunkte nicht übersteigt;
- die Erhöhung der Sonderzulage auf 11 Lohnpunkte monatlich;
- eine Berufsfahrerprämie von monatlich 10 Lohnpunkten für sämtliche Arbeitnehmer des Regiebetriebes;
- ein jährliches Urlaubsgeld von 42 Lohnpunkten;
- einen Geburtenzuschuss von 100 Euro;
- die Einführung eines Sozialurlaubs von jährlich 96 Stunden;
- eine Regularisierung aller Arbeitsverträge des Busbegleitpersonals;
- Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit des Busbegleitpersonals auf 20 Stunden;
- einen angepassten und geregelten jährlichen Arbeitsplan für das Busbegleitpersonal.



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Éducation et Sciences

Un cadre pour les conditions de travail dans les Centres de recherche publics

Après quatre années de négociations, l'OGBL, syndicat majoritaire dans le secteur, et le LCGB viennent de signer la première convention-cadre pour les femmes et hommes salariés du secteur de la recherche publique. Il s'agit de la première convention de ce type au Luxembourg. Elle couvre plus de 1000 personnes, toutes catégories de personnel confondues (recherche, services administratifs et techniques), des trois Centres de recherche publics LIST (Luxembourg Institute of Science and Technology), LIH (Luxembourg of Health) et LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research).

L'instrument convention-cadre, comparable au «Manteltarifvertrag» en Allemagne, a été introduit par la loi sur les relations collectives de travail. Contrairement à une convention collective sectorielle ou de branche classique, la convention-cadre permet de définir avec précision des domaines ou matières qui sont à régler au niveau inférieur, c'est-à-dire dans chaque établissement individuellement.

Ainsi, la convention-cadre pour le secteur de la recherche fixe des dispositions communes relatives aux conditions de travail dans les trois centres: embauche, période d'essai, résiliation du contrat; l'organisation générale du temps de travail; les congés (fixant un minimum commun de 28 jours); les suppléments pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail de dimanche et de jour férié; la prévention du harcèlement et de la violence au travail; la mise en œuvre du principe d'égalité entre hommes et femmes ... La convention-cadre prévoit également des mesures en faveur des délégations du personnel, dont notamment la mise en œuvre dès 2016 de droits supplémentaires au niveau de la formation professionnelle continue pour les établissements de plus de 150 salariés, prévue par la nouvelle loi sur le dialogue social en entreprise pour la période après les élections sociales de 2018.

Les rémunérations et carrières, ainsi que les modalités pratiques d'application de différentes dispositions de la convention-cadre, sont négociées individuellement dans les trois Centres de recherche publics. Les négociations de ces accords collectifs de travail subordonnés sont en cours.

La convention-cadre prévoit encore de mettre en place un groupe de travail paritaire pour discuter de l'attribution de droits découlant de la propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteur...) et de la répartition des revenus qui peuvent en découler, en vue du prochain renouvellement de la convention-cadre.

Dernier point, mais pas le moindre, cette convention, qui a été conclue pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, est également le premier accord entre partenaires sociaux au Luxembourg qui utilise exclusivement la forme féminine et non la forme masculine pour englober les deux genres, en vue de faciliter la lecture du texte.

Pendant ces 4 ans et avec des élections sociales en cours de route, la délégation de négociation initiale de l'OGBL a dû être changée. La version finale fût négociée par les délégué(e)s Claude Becker, Xavier Delecroix, Stéphane Jacquemart et Samuel Renault (LIST), Philippe Gerber, Philippe Liégeois et Marc Schneider (LISER), Sylvie Delhalle, Coralie Dessenne et Fred Fack (LIH) et par les secrétaires de l'OGBL, Danièle Nieves et Frédéric Krier.



Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Le CFPC DeWidong sur le campus Esch/Belval

Le CFPC DeWidong est installé dans ses nouveaux locaux sur le campus universitaire Esch/Belval depuis la mi-juillet 2015.

L'inauguration officielle le 3 décembre 2015

L'inauguration officielle des nouveaux locaux du CFPC DeWidong s'est déroulée le 3 décembre 2015 dans la Maison du Savoir, en présence de la Ministre de la Santé, Mme Lydia Mutsch.

Les formations 2016

L'année 2015 fut une année charnière pour le CFPC DeWidong en raison de son déménagement sur le campus Esch/Belval. Les formations ont redémarré en janvier 2016 dans la Maison de l'Innovation, le Hall de simulation et la Maison du Savoir sur le campus Esch/Belval.

Le programme de formation 2016 a été constitué selon les besoins en formation transmis par les départements de formation continue au CFPC lors d'entretiens bilatéraux.

Des formations prévues pour le personnel First Responder

Comme les années précédentes, le CFPC DeWidong organise aussi en 2016 la formation de base pour le personnel «First Responder» dans la cadre d'une collaboration avec l'Administration des Services de Secours.

Depuis novembre 2013, 55 sessions de formations de 12 personnes et d'une durée de 2 jours ont déjà été organisées. Le contenu s'articule autour des thèmes suivants:

- la réanimation cardio pulmonaire chez les adultes et les enfants
- les différents cas d'urgence
- quelques éléments de traumatologie
- les aspects psychologiques et organisationnels de la fonction «First Responder»

Des formations de recyclage d'une durée d'une journée sont prévues à partir de cette année.

L'équipe du CFPC DeWidong se tient à votre disposition pour tout renseignement supplémentaire et pour la commande des catalogues de formation 2016 du lundi au vendredi de 08.00-18.00h au numéro de téléphone 26540057 ou par email widong@widong.lu

Der CFPC DeWidong auf dem Campus Esch/Belval

Der CFPC DeWidong ist seit Mitte Juli 2015 in seinen neuen Räumlichkeiten auf dem Universitätscampus in Esch/Belval ansässig.

Die offizielle Einweihung am 3. Dezember 2015

Die offizielle Einweihung der neuen Räumlichkeiten des CFPC DeWidong fand am 3. Dezember 2015 im Haus des Wissens in Anwesenheit der Gesundheitsministerin Lydia Mutsch statt.

Die Weiterbildungen 2016

Das Jahr 2015 war für den CFPC DeWidong ein Übergangsjahr wegen seines Umzugs auf den Campus Esch/Belval. Die Weiterbildungen haben im Januar 2016 wieder im Haus der Erneuerung, in der Simulationshalle und im Haus des Wissens

auf dem Campus Esch/Belval angefangen.

Das Weiterbildungsprogramm 2016 wurde nach Bildungsbedarf, von den unterschiedlichen Weiterbildungsdepartements dem CFPC bei bilateralen Gesprächen übermittelt.

Weiterbildungen für das Personal „First Responder“ vorgesehen

Wie in den vergangenen Jahren, organisiert der CFPC DeWidong auch 2016 die Grundausbildung für das Personal „First Responder“ im Rahmen einer Zusammenarbeit mit der Verwaltung der Rettungsdienste.

Seit November 2013 wurden schon 55 Schulungsveranstaltungen von je 12 Personen über jeweils 2 Tage organisiert. In diesen Schulungen ging es um folgende Themen:

- Die kardiopulmonale Reanimierung von Erwachsenen und Kindern
- Die unterschiedlichen Notfälle
- Einige traumatologische Elemente
- Die psychologischen und organisatorischen Aspekte der Funktion „First Responder“

Eintägige Fortbildungskurse sind ab diesem Jahr vorgesehen.



Das Team des CFPC DeWidong steht Ihnen zur Verfügung für jede weitere Information und für die Bestellung der Ausbildungskataloge 2016, von montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr unter der Nummer 26540057 oder über Email widong@widong.lu



Le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs réagit aux propos du président de la COPAS, Marc Fischbach

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a organisé le 19 janvier 2016 une conférence de presse suite aux propos tenus par Marc Fischbach, président de la COPAS, sur l'augmentation des prix de pension dans certaines structures d'hébergement pour personnes âgées. Le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs de l'OGBL est scandalisé par la tentative de faire pression sur les négociations tarifaires en cours pour essayer d'éviter ainsi la revalorisation des carrières due depuis des années dans les secteurs concernés.

Schluss mit der Hinhaltetaktik

Die Mobilisation für die Laufbahnen geht weiter!

- Nach jahrzehntelangem Hinhalten seitens der Politik und des Patronats und jahrelangen Nullrunden [seit 2007 (SAS-Kollektivvertrag) und 2009 (FHL-Kollektivvertrag) ohne Lohnerhöhung], muss die längst überfällige Aufwertung und Neueinstufung der Laufbahnen der Gesundheits- und der sozio-pädagogischen Berufe im SAS- und im FHL-Kollektivvertrag, sowie die generelle Umsetzung der Reform beim öffentlichen Dienst in die 2 Kollektivverträge jetzt passieren.
- Die Regierung hat sich im Abkommen vom 28. November 2014 mit den Gewerkschaften klar dafür ausgesprochen, dass die Reform beim öffentlichen Dienst auch im Krankenhaus-, Pflege-, und Sozialsektor umgesetzt werden muss. Das entsprechende Gesetz beim öffentlichen Dienst ist seit Oktober 2015 in Kraft und hat somit alle betroffenen Berufsgruppen beim Staat aufgewertet. Der Staatshaushalt für 2016 sieht für den Bereich der Pflegeversicherung eine Erhöhung der verschiedenen „valeurs monétaires“ um 2,2% vor, was der Erhöhung des Punktwerts beim Staat entspricht. Die seit Jahrzehnten geforderte Neueinstufung der Berufe und Anpassung der Löhne muss nun also endlich auch im SAS- und FHL-Kollektivvertrag umgesetzt werden.
- Das Personal des Gesundheits-, Pflege-, und sozio-pädagogischen Sektors hat bei einer Aktionswoche im November 2015 gezeigt, dass es ihm mit der ewigen Hinhaltetaktik der Regierung und des Patronats reicht.
- Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL wird jetzt mit weiteren gewerkschaftlichen Aktionen seinen Forderungen Nachdruck verleihen. Eine breit angelegte Mobilisationskampagne wird in Kürze starten.

Le Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

invite ses membres à la

Journée syndicale statutaire

qui aura lieu jeudi, 25 février 2016 à 19h00

au bâtiment de l'OGBL à Esch-sur-Alzette

dans la salle John Castegnaro

Entrée: ancien restaurant Bairrada, 62, bd J.F. Kennedy

Das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL

lädt seine Mitglieder zum

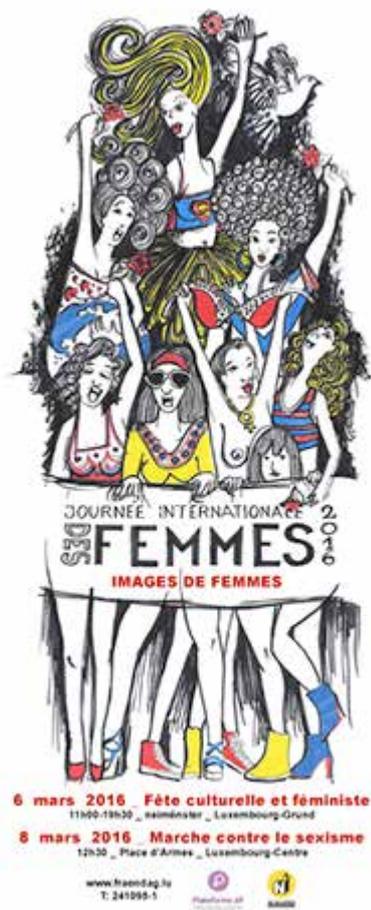
statutarischen Syndikatstag ein

am Donnerstag, den 25. Februar 2016 um 19.00 Uhr

im OGBL Gebäude in Esch/Alzette

im Saal John Castegnaro

Eingang: ehemaliges Restaurant Bairrada, 62, bd J.F. Kennedy



Journée Internationale des Femmes 2016

IMAGES DE FEMMES

Rejoignez-nous, toutes et tous, pour une journée féministe et culturelle dans le cadre de la Journée Internationale des Femmes, qui se fête le dimanche 6 mars 2016 au Centre de Rencontre Abbaye de Neimünster au Grund. Un programme varié de musique, théâtre, exposition, ateliers et performances vous attend.

De 11h à 19h30, la plateforme d'action Journée Internationale des Femmes 2016 et neimünster proposent des découvertes et rencontres, et des expériences et réflexions à propos du thème «Images de femmes».

Programme:

11h: Ouverture de la Journée et remise de prix à l'artiste gagnant du concours d'affiche JIF2016

11h30: Concert Apéro-Jazz KontraSax avec Christina Fuchs et Romy Herzberg (billetterie neimünster)

13h30: Le sexe faible? La femme victime? L'atelier «Wendo - Autodéfense pour femmes» fait découvrir aux participantes force, confiance en elles, détermination dans le pouvoir de maîtriser des situations difficiles. (Places limitées, inscription via cid@cid-fg.lu/tél. 241095-1).

A partir de 13h:

- Ces images qui courent...

Projection en continu de **courts-métrages sur les femmes et/ou réalisés par les femmes,**

- «**Stéréotypes!**» exposition sur les publicités sexistes, réalisée par le Centre d'Action Laïque de la Province de Liège

L'exposition vous propose un voyage dans l'univers des affiches publicitaires. Un voyage dans le temps tout d'abord, avec des affiches datant des années 50 jusqu'à aujourd'hui, mais aussi et surtout un voyage thématique puisqu'il y est question de l'utilisation consciente et inconsciente, des stéréotypes. Ce qui choquait hier ne choque plus aujourd'hui, mais certaines publicités anciennes seraient également impensables de nos jours. La question prend également un nouveau sens : «C'était mieux avant?».

13h30: Women in Film

Danièle Wecker, PHD student at Luxembourg University, tells you about "The ditsy blonde", "The male gaze" and other feminist criteria in film analysis.

16h15: Sex sells best! Sexismus an der Publicitéit -ee Problem vu göschter?

Table-Ronde avec des expert_es en la matière, qui explorent les différents aspects du sexisme dans le monde de la publicité et de la communication. Que faire, à qui s'adresser? Le public est invité à participer au débat.

14h: Bataille de mots au lieu de bataille des sexes - Poetry Slam Edition «F», ensemble avec le Géisskan Kollektiv.

Les mots et les images bien que volatiles peuvent déchaîner des forces énormes. *Geisskan Kollektiv* s'invite à l'Abbaye de Neumünster pour la transformer en arène de combat: De jeunes poètes vont se confronter et combattre verbalement en présentant leurs propres textes.

Le thème de ce concours des mots sera: Images de femmes !?..., le sujet de la fête féministe et culturelle du 6 mars. Textes et modération en luxembourgeois et allemand.

Inscription jusqu'au 15 février 2016. Mail: info.geisskan@gmail.com. Plus d'infos: <http://www.fb.com/geisskan>.

15h45: Urappen

Atelier de musique rap avec Rayanna, suivi d'une performance à 17h30.

Dans le rap, les représentations stéréotypées et sexistes des femmes sont malheureusement monnaie courante. L'atelier propose de faire un rap autour d'une image créative et positive des femmes. Inscription via cid@cid-fg.lu/tél. 241095-1

18h: Monologues du Vagin – The Vagina Monologs – Vagina Monologen

Cette pièce de théâtre intense et épisodique relate des histoires joyeuses et tragiques de la féminité. Les monologues donnent une voix aux histoires de la violence, de honte, de victoire et de la découverte de soi, enjoignant les femmes et les hommes du monde entier à se battre pour le renfort du pouvoir des femmes et des filles.

Mise en scène du texte d'Eve Ensler: Laura Supervielle; production: Lídice Mendizábal/LGVI. (Multilingue) (billetterie neimënster).

13h-17h15: Info-Village

Découvrir les associations et organisations actives dans le domaine de l'égalité Femmes-Hommes et connaître leurs services et projets.

Boissons et petite restauration sur place; garde d'enfant offerte sur demande et pendant les manifestations.

Entrée libre (sauf indiqué)

La lutte continue... Mardi 8 mars 2016

Manifestation publique contre le sexisme, pour le respect et pour des images de femmes diversifiées, pluralistes et réalistes!

Rassemblement à 12h30 à la Place d'Armes; marche suivi d'un discours devant la Chambre des député-es.

«**Juxtapose**» de la compagnie Dansmakers Amsterdam, suivie du concert «A Women Thing» de la formation a cappella Les Brünettes

19h30 au neimënster, Salle Robert Kriepps. (billetterie neimënster)



Plateforme JIF

Journée Internationale des Femmes
Internationale Fraendag

La plateforme JIF2016

CID | Femmes et genre, CLAE, Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), Genderrot Déi Gréng, Déi Lénk, Entente sans frontières, Europa Donna

Luxembourg, Femmes communistes, Femmes en détresse, Femmes socialistes, Foyer Sichem, Initiativ Liewensufank, Jonk Gréng, LCGB, LGVI, Movimento Democratico Mujeres/Hipatia, OGBL, Planning familial Luxembourg, Rosa Lëtzebuerg, Union des Femmes luxembourgeoises

www.fraendag.lu contact: cid@cid-fg.lu Tél. 2541095-1



Formation à l'attention des délégués OGBL résidant en Belgique

Dernièrement, les sections des frontaliers belges de l'OGBL ont convié tous les délégués frontaliers à une formation au Floréal à La Roche en Ardenne. Une trentaine de délégués ont répondu à l'appel malgré les conditions climatiques difficiles. Ils ont pu suivre deux formations: une sur la nouvelle loi sur les délégations du personnel donnée par Michelle Cloos, secrétaire centrale adjointe au syndicat Services et Energie. L'après-midi,

c'est Carlos Pereira, membre du bureau exécutif et responsable de la sécurité sociale, qui a pu expliquer les nouvelles dispositions mises en place depuis le 1^{er} janvier concernant le reclassement professionnel.

Rendez-vous est déjà donné aux délégués dans quelques mois afin de voir quels seront les changements pour les prestations familiales et pour discuter de la problématique fiscale pour les frontaliers belges.



Assemblée générale - section des frontaliers OGBL CMB

le vendredi 25 mars à 18h30

à la salle polyvalente rue Schmit B-6790 Aubange

Ordre du jour:

- Allocution du Président, Claude Forget
- Rapport d'activité de notre section, par la secrétaire, Marylène Hozay
- Rapport du trésorier, Yvon Bonmariage
- Rapport des commissaires aux comptes
- Discussion des rapports
- Exposé
- Divers
- Remise des cadeaux et des diplômes à nos membres ayant 25, 40, 50, et 60 ans d'affiliation

Cette AG sera suivie d'un buffet campagnard pour lequel les inscriptions seront acceptées jusqu'au mercredi 18 mars 2016.

Inscriptions seront acceptées jusqu'au 18 mars 2016 par courrier chez M. Claude Forget, 8, rue du Cimetière B-6792 Halanzy ou par téléphone au 0032-63-678827 (après 17hrs)

Pour des raisons de sécurité, les places étant limitées, nous serons dans l'obligation de refuser les personnes dès que le nombre sera atteint.

SÉANCE D'INFOS POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

IMPÔTS & FISCALITÉ

Arlon

Jeudi 3 mars 2016 à 19h30

Mutualité Socialiste - rue de la Moselle, 1

Bastogne

Jeudi 10 mars 2016 à 19h30

Cafétéria du Centre sportif Porte de Trèves
Rue Gustave Delperdange

Gratuit et ouvert à tous



La Mutualité Socialiste
du Luxembourg

FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus forts

Soutenir la sidérurgie et l'industrie européenne ou courir droit vers la catastrophe de l'emploi ...

À la mi-décembre 2015, une délégation composée de syndicalistes français, allemands, belges, anglais et luxembourgeois était reçue par des parlementaires européens à Strasbourg afin de procéder à un large échange de vues sur divers problèmes touchant l'industrie sidérurgique européenne et son avenir.

L'OGBL, seul syndicat luxembourgeois présent aussi bien lors de cet échange que lors de toutes les réunions de travail ayant précédé cette rencontre, était représenté par Jean-Claude Bernardini (membre du Bureau exécutif) et par Michel Cougouille (président de la délégation du site de Rodange et vice-président de la délégation centrale d'Arcelormittal Luxembourg).

Ces divers échanges entre parlementaires et syndicalistes, ayant de facto démarré dans le courant du premier trimestre 2011 ont permis dans un premier temps de rappeler l'importance de l'industrie sidérurgique à la Commission européenne. Ceci s'est notamment exprimé par le biais de diverses communications et plans d'actions en faveur de l'industrie européenne. Les premières en date étant tout d'abord la communication de 2012 sur «une industrie européenne plus forte au service de la croissance et de la relance économique» et puis en janvier 2014 la résolution intitulée «Réindustrialiser l'Europe pour promouvoir la compétitivité et la durabilité».



Un autre moment fort, fut la mise sur pied d'un «groupe de haut niveau», sous l'égide de l'ancienne commission et ayant pour but de discuter et de réfléchir en tripartite sur les problèmes et les solutions pouvant sauver le secteur.

Depuis lors, on n'a plus entendu grand-chose ni vu de nouveaux éléments du côté politique et les quelques grandes multinationales européennes du secteur ont continué à procéder à des restructurations, à fermer des sites et à licencier leur personnel.

En novembre 2015, à la demande de la Grande-Bretagne et sous la présidence luxembourgeoise, un Conseil «compétitivité» a été réuni afin de se préoccuper du secteur, suite aux diverses restructurations opérées en Grande Bretagne et aux Pays Bas. Comme cela se passe malheureusement très (trop) souvent lors de ce genre de conseil, aucune mesure concrète permettant de soutenir de manière pérenne la sidérurgie européenne n'a été retenue à son issue.

Alors que dans la situation dramatique actuelle, si aucune mesure structurelle n'est prise rapidement, l'industrie sidérurgique européenne est en grand danger et risque d'entraîner la disparition de centaines de milliers d'emplois directs et indirects.

La situation actuelle nécessite des mesures exceptionnelles!

L'industrie sidérurgique européenne est dans une situation de crise manifeste et grave, ce qui nécessite des mesures européennes exceptionnelles. Divers éléments, sans lien apparent entre eux, ont tout doucement entraîné cette situation catastrophique. Loin de vouloir être exhaustif, nous allons rappeler ci-dessous quelques éléments:

- tout d'abord la trop forte réduction des capacités, pratiquée depuis 2009 en Europe (plus de 80.000 emplois supprimés par la fermeture de sites de production; tout le monde se souvient sans doute et notamment, des fermetures provisoires à durée indéterminée réalisées par ArcelorMittal...). Cette forte réduction des capacités de production européenne a largement favorisé les importations venues combler l'incapacité de nos installations à répondre à la demande sur certains produits;
- les pratiques commerciales, sociales et environnementales déloyales pratiquées notamment en et par la Chine, mais également dans d'autres pays où des sidérurgistes européens sont présents;
- l'extrême lenteur de la mise en application de mesures concrètes et coercitives dans le cas d'un examen d'une plainte antidumping;
- les tergiversations pratiquées en Europe au niveau de la réforme des systèmes d'échange de quotas d'émissions en oubliant de favoriser les installations les plus performantes en matière de lutte contre le changement climatique;
- sans oublier que les difficultés rencontrées par le secteur sont également liées aux politiques d'austérité menées en Europe et qui pénalisent la sidérurgie entre autres sur les marchés de la construction, le bâtiment, les infrastructures, l'automobile, etc...
- si la Chine, dont les capacités de production sont deux fois équivalentes aux capacités européennes, obtient le statut d'économie de marché, elle pourra sans difficulté inonder notre marché européen.

Syndicalistes et députés européens sont tombés d'accord pour dire qu'il y a urgence, qu'il faut agir rapi-

dement et que diverses mesures doivent être prises immédiatement afin de garantir des conditions de concurrence équitables entre pays et continents via la mobilisation de tous les instruments de protection commerciale permettant de défendre l'Europe. Il faut, en même temps assurer un ajustement carbone aux frontières via l'instauration de taxes environnementales et ne pas accorder le statut de marché à la Chine. Les représentants des salariés doivent également avoir un vrai rôle à jouer dans les processus de décision et ceci afin d'éviter le dumping social dans le secteur et en vue de garantir la création d'emplois de qualité dans le secteur.

Le Parlement européen a voté (à une très large majorité) une résolution allant dans ce sens et a chargé son président de la transmettre au Conseil et à la Commission. De notre côté, nous allons continuer à interpeler tous les différents acteurs politiques afin qu'ils assurent un suivi concret dans ce dossier.



Comité exécutif de la CES des 16 et 17 décembre 2015

Le comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'est réuni les 16 et 17 décembre 2015 à Bruxelles. Le Luxembourg y était représenté par André Roeltgen, président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, conseiller auprès de l'OGBL, Vincent Jacquet, secrétaire général adjoint du LCGB, et par Lena Batal, chargée de mission du SECEC.

Les sujets à l'ordre du jour

Un mois après les attentats de Paris, le Comité exécutif a débuté par une minute de silence en hommage aux victimes de Paris. Le Comité exécutif de la CES a également adopté une déclaration exprimant sa solidarité avec le peuple français, dans laquelle il est également fait part de l'opposition syndicale à tout amalgame entre terrorisme et réfugiés.

Dans le contexte de la crise actuelle des réfugiés, le Comité exécutif a souligné sa condamnation ferme et systématique de toutes dérives sécuritaires et atteintes aux droits fondamentaux envers les réfugiés ainsi qu'envers toute discrimination collective de réfugiés. Les syndicats soulignent en outre que les pressions exercées aux frontières européennes ont souvent été un argument de remise en question de la liberté de circulation et de l'espace de libertés, alors qu'il s'agit d'une des principales réalisations de l'UE à ce jour.

Ce Comité exécutif a aussi réaffirmé la position de la CES concernant l'achèvement de l'Union économique et monétaire. En premier lieu, la CES rejette les conseils nationaux de la compétitivité et s'oppose fermement à toute ingérence d'un organe indépendant dans l'autonomie de négociation collective et de fixation des salaires des partenaires sociaux. De même, la CES appelle à faire de la dimension sociale un pilier à part entière qui ne soit pas subordonné à la politique économique. Il est temps de mettre fin au déséquilibre du système actuel de gouvernance économique européenne, qui met l'accent sur la stabilité budgétaire et la compétitivité et ignore largement les questions liées à la relance économique et à la cohésion sociale ainsi que la nécessité de générer des emplois de qualité. La CES demande également la création d'une trésorerie européenne avec une dette et une capacité budgétaire communes capable d'amortir les chocs et d'améliorer les convergences des économies de la zone euro.

D'autres sujets ont été abordés au cours de ce Comité

exécutif, comme la question de la participation syndicale au Semestre européen et au renforcement des capacités en matière de dialogue social et de relations du travail, ainsi que la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur un «nouveau départ» pour l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Les politiques commerciales de l'UE étaient également à l'ordre du jour de ce Comité exécutif, dont une déclaration commune avec les syndicats japonais au sujet de l'accord UE-Japon. Les confédérations exposent les demandes syndicales communes envers la conclusion d'un accord d'exception contribuant à la création d'emplois décents et qui garantisse aux deux parties le droit de régler.

En ce qui concerne le domaine environnemental, ce Comité exécutif fut l'occasion d'aborder la réforme structurelle du système d'échange de quotas d'émission de l'Union européenne, et de faire une première analyse de l'Accord de Paris sur le changement climatique. La CES salue ainsi l'engagement collectif des pays à maintenir le réchauffement climatique et à communiquer tous les cinq ans leurs «contributions nationales». Toutefois, la CES exprime ses préoccupations quant à quelques lacunes de cet accord: tout d'abord en ce qui concerne le fossé entre l'ambition collective d'une part et l'effet agrégé des contributions individuelles de l'autre. Cet accord reste également très vague quant au financement et ne mentionne pas d'objectif quantifié ou de calendrier. Enfin, l'Accord de Paris ne comporte pas d'engagement des Etats à concevoir et mettre en œuvre leurs politiques climatiques dans le respect intégral des droits humains et en favorisant une transition juste ainsi que la création d'emplois décents et de qualité.

Le prochain comité exécutif de la CES se réunira en mars 2016.



Assemblées générales OGBL 2016

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Koerich	vendredi 26 février	19.00	Koerich	Festsall rue Fockeschlass	Back Nora
Sanem	jeudi 3 mars	18.00	Sanem	Buvette Terrain de Foot	Clement Nico
Esch pensionnés	jeudi 3 mars	15.30	Esch/Lallange	Centre sportif Lallange	Pereira Carlos
Vianden	vendredi 4 mars	19.00	Vianden	Larei- Salle Besseling	Pereira Carlos
Niederanven	vendredi 4 mars	19.00	Senningerberg	Chapelle Loretto	Schreiner Pierre
Preitzerdaul	samedi 5 mars	12.00	Insenborn	Auberge Peiffer	Araujo Stefano
Grevenmacher	samedi 5 mars	17.00	Grevenmacher	Simon's Plaza	Jungen Tom
Kehlen/Kopstal	samedi 5 mars	18.00	Kehlen	Centre scolaire et sportif	Scheuer Romance
Strassen/Bertrange/ Leudelange	samedi 5 mars	19.00	Bertrange	Restaurant New Inn	Mattioli Alain
Hautcharage/ Clemency-Fingig	jeudi 10 mars	19.00	Linger	Centre Sociétaire	Daubenfeld Romain
Soleuvre	vendredi 11 mars	19.00	Soleuvre	Ecole 2000	Cloos Michelle
Syrdall	vendredi 11 mars	19.30	Grevenmacher	Simon's Plaza	Jungen Tom
Bettembourg	vendredi 11 mars	18.00	Bettembourg	Maison des jeunes	Krier Frédéric
Huncherange	vendredi 11 mars	19.00	Huncherange	Centre Culturel	Sowa André
Dudelange	samedi 12 mars	17.00	Dudelange	Maison Syndicale	Roeltgen André
Ettelbruck	samedi 12 mars	18.00	Warken	Café-Restaurant Kaell	Settinger Lynn
Differdange	jeudi 17 mars	18.30	Differdange	Hall de la Chiers	Pereira Carlos
Esch/Alzette	jeudi 17 mars	18.30	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Roeltgen André
Rodange/Lamade- laine/Lasauvage	jeudi 17 mars	18.30	Rodange	Centre Culturel	Schreiner Pierre
Munneref/Duelem	vendredi 18 mars	19.00	Welfrange	Restaurant An Schmatten	Araujo Stefano
Diekirch	vendredi 18 mars	19.00	Diekirch	Salle des Fêtes complexe scolaire	Calmes Carole
Pétange	vendredi 18 mars	19.00	Pétange	An Rousen	Daubenfeld Romain
Bissen	vendredi 18 mars	18.30	Bissen	Café de la Place	Delleré Jean-Claude
Mersch	vendredi 18 mars	19.00	Rollingen	Beim Pompjeesbau	Settinger Lynn
Hobscheid	vendredi 18 mars	19.30	Hobscheid	Hall Polyvalent	Sikorski Christian
Niederdonven	vendredi 18 mars	19.00	Machtum	Auberge du Lac	Sowa André
Junglinster	samedi 19 mars	19.00	Wormeldange	Anc. école (salle des fêtes)	Back Nora
Wasserbillig	samedi 19 mars	18.00	Wasserbillig	Centre Culturel	Cloos Michelle
Clervaux/Hosingen	samedi 19 mars	19.00	Hachiville	Salle des Fêtes	Pereira Carlos
Bonnevoie/Clausen/ Neudorf	samedi 19 mars	17.00	Luxembourg	Novotel Lux.-Verlorenkost	Roeltgen André
Bascharage/Linger	jeudi 24 mars	19.30	Bascharage	Hall 75 Bascharage	Back Nora
Kayl	vendredi 25 mars	19.00	Kayl	Keelerstuff	Bernardini Jean-Claude
Walferdange	vendredi 25 mars	19.00	Walferdange	Hotel-Restaurant Moris	Calmes Carole
Schifflange	vendredi 25 mars	19.00	Schifflange	Maison des générations	Daubenfeld Romain
Mertzig/Feulen/ Colmar	vendredi 25 mars	19.00	Mertzig	Restaurant Marso	Scheuer Romance
Belvaux	vendredi 1 ^{er} avril	19.00	Soleuvre/ Metzerlach	Café Boulevue	Daubenfeld Romain
Echternach	samedi 2 avril	18.00	Echternach	Hotel Eden au Lac	Sowa André
Rumelange	mercredi 6 avril	18.30	Rumelange	Café Am Heim	Back Nora
Beckerich	vendredi 8 avril	18.30	Beckerich	Restaurant An der Millen	Hollerich Hubert
Tétange	vendredi 8 avril	18.30	Tétange	Schungfabrik	Müller Gérard

Assemblées générales OGBL 2016 suite

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Eischen	vendredi 8 avril	19.00	Eischen	Centre culturel	Nieles Danièle
Roeserbann	vendredi 15 avril	19.00	Bivange	Béiwengerstuff	Cloos Michelle
Önnersauer	vendredi 15 avril	19.00	Dickweiler	Auberge du Village	Kapuscinsky Raymond
Remich	vendredi 15 avril	19.00	Remich	CEFOS	Mattioli Alain
Canton Wiltz	vendredi 15 avril	19.00	Wiltz	Restaurant Michel Rodange	Sikorski Christian
Rédange/Attert	samedi 16 avril	18.00	Useldange	Café Um Wier	Daubenfeld Romain
Luxembourg	samedi 16 avril	17.00	Luxembourg	Novotel Lux.-Kirchberg	De Matteis Jean-Luc
Lorentzweiler	samedi 16 avril	19.00	Helmdange	Centre Culturel	Pereira Carlos
Steinfort	samedi 16 avril	19.00	Hagen	Hoener Stuff	Sikorski Christian
Mondercange	mardi 19 avril	18.00	Mondercange	Centre Arthur Thinnes	Hollerich Hubert
Kleinbettingen/ Hagen/Kahler/Grass	mercredi 20 avril	19.30	Hagen	Hoener Stuff	Schreiner Pierre
Hesperange	jeudi 21 avril	19.00	Hesperange	Centre Nico Braun	Daubenfeld Romain
Steinsel	vendredi 22 avril	19.00	Steinsel	Café chez Romain	Bernardini Jean-Claude
Mamer	vendredi 22 avril	19.00	Capellen	Centre culturel Cap	Müller Gérard
Lintgen	samedi 23 avril	17.00	Lintgen	Café Op der Gare	De Matteis Jean-Luc
Larochette	samedi 23 avril	19.00	Medernach	Restaurant-Pizzeria Op der Millen	Krier Frédéric
Aal Gemeng Eech	samedi 23 avril	17.00	Weimerskirch	Centre Culturel	Nieles Danièle

Grenzgänger / frontaliers

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Deutsche Grenzgänger	Samstag 5. März	18.00	D-Konz	China Restaurant	Jeblick Viviane
Deutsche Grenzgänger	Samstag 12. März	18.30	D-Irrel	Hotel Koch-Schilt	Jeblick Viviane
Deutsche Grenzgänger	Samstag 19. März	18.30	D-Mettlach-Orscholz	Hotel zur Saarschleife	Freichel Patrick
CMB	vendredi 25 mars	18.30	B-Aubange	Salle polyvalente	Simon-Lacroix Christian
Deutsche Grenzgänger	Samstag 2. April	18.30	D-Mettendorf	Hotel Kickert	Jungen Tom
Volmerange	vendredi 22 avril	18.45	F-Volmerange-les-Mines	Salle des Fêtes, rue des Ecoles	Roeltgen André
PME	vendredi 22 avril	19.00	B-Bastogne	Porte de Trèves	Gomes Hernani
Thionville/Metz	vendredi 20 mai	19.00	F-Veymerange	Salle du Buchel	Delacollette Jacques



OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Zentrum	Samstag 20. Februar	17.00	Leudelange	Rest. „Il Punto Delizioso“	Daubenfeld Romain
Deutsche Grenzgänger	Samstag 27. Februar	16.00	D-Meckel	Gasthof Meilbrück (B51)	Daubenfeld Romain
Esch-Pétange	samedi 5 mars	16.00	Esch/Alzette	Brasserie an der Schmëdd	Daubenfeld Romain
Kayldall	samedi 12 mars	17.00	Dudelange	Café-Taverne Mont St. Jean	Daubenfeld Romain
Norden	samedi 19 mars	18.00	Diekirch	Hôtel Beau Séjour	Daubenfeld Romain
Osten	samedi 16 avril	18.00	Potassberg	Simon's Plaza	Daubenfeld Romain
Frontaliers belges	samedi 23 avril	19.00	B-Hachy	Salle Les Ardents	Daubenfeld Romain

Assemblées générales OGBL 2016 suite

Immigrés

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Immigrés Dudelange	vendredi 12 février	20.00	Dudelange	Café Douro , rue de la libération	De Matteis Jean-Luc
Immigrés Nord	vendredi 19 février	19.30	Diekirch	Complexe scolaire, Place des Ecoles	Dias Eduardo
Immigrés Differdange/Rodange	vendredi 19 février	19.00	Pétange	"Maison de la Culture" A rousen, Place du marché	Schreiner Pierre
Immigrés Esch/Rumelange	vendredi 26 février	20.00	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Gomes Hernani
Immigrés Centre/Moselle/Sûre	jeudi, le 3 mars	20.00	Luxembourg	Casino Bonnevoie	Dias Eduardo

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

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*

Réf *Ref*

Date *Datum*

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, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 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, 63 rue de Bonnevoie, L-1260 Luxemburg zu senden, oder per E-mail an formations@ogbl.lu oder per Fax an die 26 49 69-433.

Calendrier Formations générales

Mars à mai 2016 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2016 5 006	Les fusions, acquisitions d'entreprise et les pratiques de l'outplacement	02/03/16	02/03/16	allemande	CEFOS
OG 2016 6 203	Cas pratiques en matière de droit social	08/03/16	08/03/16	française	CEFOS
OG 2016 8 208	Argumenter : un outil pour convaincre	10/03/16	11/03/16	allemande	CEFOS
OG 2016 3 003	Être délégué syndical au quotidien	17/03/16	18/03/16	française	CEFOS
OG 2016 7 401	Stress, harcèlement, burnout: diagnostiquer et prévenir la souffrance au travail (niveau 1)	21/03/16	22/03/16	luxbg.	CEFOS
OG 2016 6 103	L'emploi et le chômage	23/03/16	23/03/16	française	CEFOS
OG 2016 5 001	Les finances: une approche interactive	30/03/16	31/03/216	française	CEFOS
OG 2016 6 106	Cas pratiques en matière de droit du travail	14/04/16	14/04/16	luxbg.	CEFOS
OG 2016 7 102	Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs	19/04/16	19/04/16	française	CEFOS
OG 2016 2 002	" Mieux comprendre les jeunes pour mieux les mobiliser "	27/04/16	27/04/16	française	CEFOS
OG 2016 8 101	Prendre la parole en public	28/04/16	29/04/16	française	CEFOS
OG 2016 4 001	Négocier une convention collective	02/05/16	03/05/16	française	CEFOS
OG 2016 6 202	Les pensions au Luxembourg	10/05/16	10/05/16	française	CEFOS
OG 2016 4 003	Agir en matière d'Egalité des chances	12/05/16	12/05/16	française	CEFOS
OG 2016 4 003	Agir en matière d'Egalité des chances	13/05/16	13/05/16	française	CEFOS
OG 2016 4 004	Négocier les rémunérations: tout ce que l'on doit savoir sur la négociation et la constitution des salaires	26/05/16	26/05/16	française	CEFOS
OG 2016 7 404	La pénibilité au travail: de quoi parle-t-on?	27/05/16	27/05/16	française	CEFOS
OG 2016 8 205	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	31/05/16	31/05/16	allemande	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender März bis Mai 2016

Referenz	Titel	Anfangsdatum	Enddatum	Sprache	Ort
OG 2016 5 006	Unternehmensfusionen, -akquisitionen und Praktiken des Outplacements	02/03/16	02/03/16	Deutsch	CEFOS
OG 2016 8 208	Argumenter : un outil pour convaincre	10/03/16	11/03/16	Deutsch	CEFOS
OG 2016 7 401	Stress, Mobbing, burnout : Diagnose und Prävention	21/03/16	22/03/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 6 106	Praktische Fälle aus dem Arbeitsrecht	14/04/16	14/04/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 8 205	Zeitmanagement, Organisation und Prioritäten setzen	31/05/16	31/05/16	Deutsch	CEFOS

Les inégalités sociales continuent de croître

La Chambre des salariés (CSL) a tenu le 11 janvier dernier sa traditionnelle réception de nouvel An. Lors de son discours, le président de la CSL, Jean-Claude Reding, a fortement insisté sur les inégalités qui continuent de se creuser aussi bien au Luxembourg que dans toute l'Europe.

Mais le président de la CSL n'a pas manqué de revenir tout d'abord sur la crise des migrants en soulignant que nous avons le devoir de venir en aide à ces gens qui fuient la guerre, la violence et les persécutions, en insistant notamment sur le fait que nous disposons de suffisamment de moyens pour le faire.

Le président de la CSL a également évoqué les attaques terroristes qui sont venues marquer l'année 2015. Si le terrorisme doit certes être combattu, nous devons toutefois veiller à ce que désormais, au nom de la sécurité, nous ne remettions pas en question nos libertés. Cela reviendrait d'ailleurs à faire un cadeau aux terroristes. Jean-Claude Reding a par ailleurs souligné que l'un des meilleurs moyens de lutter contre le terrorisme passe par une politique sociale qui mise sur la solidarité et la justice. Et pour cela, il nous faut une autre politique économique, un autre modèle économique, ne recherchant pas le profit à court terme. Il s'agit de remettre l'économie au service des citoyens.

Le président de la CSL a aussi rappelé que le modèle économique actuelle vient de plus en plus poser de sérieux problèmes écologiques. Il est impératif que le

développement économique devienne plus respectueux de notre environnement.

Qu'il s'agisse de la question environnementale, de celle de la justice sociale, mais également de la question économique, le président de la CSL s'est indigné que les investissements actuellement nécessaires pour construire l'avenir de l'Europe ne soient pas réalisés. Les règles budgétaires européennes créent davantage de problèmes qu'elles n'en résolvent. En témoigne l'augmentation du chômage, des inégalités et la chute des investissements ces dernières années. Il est temps d'y mettre un terme.

Sur le plan national, les inégalités continuent également de croître dramatiquement. Les premières victimes en sont les familles avec enfants, les chômeurs, mais également, dans une large mesure, les salariés («working poor»). Le président de la CSL note en outre que les conditions de travail se détériorent d'année en année. De l'autre côté, la situation économique et budgétaire du pays est bonne. Les moyens pour lutter contre la pauvreté et la précarisation sont donc donnés. Il s'agit à présent de les utiliser à bon escient.

Les salariés, avant tout les petits et moyens revenus, ont beaucoup souffert pendant la crise et ils continuent aujourd'hui encore de payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables. Cette tendance a des répercussions négatives sur la cohésion sociale comme l'a rappelé le président de la CSL.

Le Luxembourg doit retrouver la voie du progrès social. Les moyens budgétaires sont là, comme le démontre, entre autres, les dernières prévisions révisées du Statec. Il y a urgence à agir. La situation sociale n'est pas bonne. Les salaires évoluent doucement, le salaire social minimum est trop bas et la charge fiscale sur les petits et moyens revenus est disproportionnée par rapport aux revenus élevés, aux entreprises et au capital en général. La réforme de la fiscalité doit venir alléger la charge fiscale qui pèse sur les petits et moyens revenus. Des réformes positives sont également nécessaires en matière de politique de santé.

Jean-Claude Reding est en outre revenu sur une série de dossiers actuellement en discussion (allocations familiales, bourses d'études, préretraite, organisation du temps de travail) qui préoccupent fortement la CSL.



La 33^e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté se tiendra les 11, 12 et 13 mars prochains à la LuxExpo

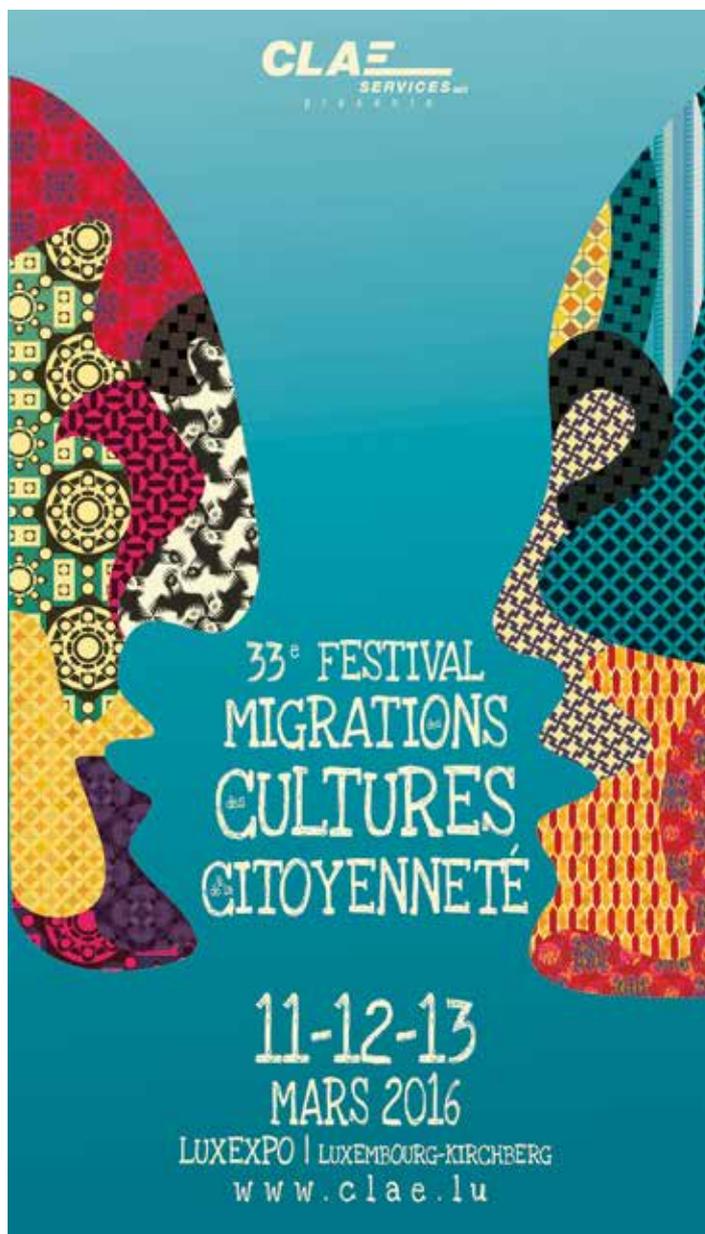
Accompagné depuis seize ans du Salon du livre et des cultures du Luxembourg, qui accueille chaque année une centaine d'écrivains, le festival s'est augmenté pour son trentième anniversaire d'un nouvel espace de rencontres autour des arts contemporains, l'ArtsManif, qui réunit peintres, sculpteurs et plasticiens héritiers de nombreuses cultures.

Cette manifestation est devenue, au fil des années, l'une des plus grandes manifestations populaires et culturelles du Luxembourg. De par l'engagement bénévole des hommes et des femmes qui emmènent ces manifestations, de par l'implication des nombreuses associations, mouvements politiques, syndicaux, confessionnels, qui les composent, de par les échanges, la convivialité, le métissage culturel qui s'en dégagent, le Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté définit le cadre d'un espace de dialogue permanent pour faire société ensemble.

Rencontres littéraires, débats, gastronomie, chants et danses du monde, animations pour enfants ponctueront ce week-end qui contribue, chaque année, à la construction d'une nouvelle citoyenneté au Luxembourg.

Entrée libre

Programme et informations sur <http://www.clae.lu/festival/festival-des-migrations-des-cultures-et-de-la-citoyennete/>



La section des frontaliers français de Villerupt – Audun le Tiche a organisé les 19 et 20 décembre 2015 deux après-midis récréatifs avec projection du film «Vice Versa» (2 séances par jour: à 14h et à 17h). Après la projection, les enfants ont pu passer devant le père Noël qui leur a distribué des brioches et des friandises au pied du sapin de l'hôtel de ville de Villerupt. Pour le plus grand bonheur des petits et des grands. Pas moins de 1 800 personnes se sont déplacées sur ces deux jours récréatifs et couronnés de succès. Merci Père Noël et à l'année prochaine.

BOUCHÉE AU CHOCOLAT	▼	BATEAU PORTUAIRE	▼	IRRÉGULIER	▼	DISCRÉDITÉES	▼	DÉMONTÉES	
CRUSTACÉ		PISTOLET		DIFFUSE		MARCHERA			
▶		▼	4	▼	2	▼		▼	
JEU D'ORGUE	▶			9					
BROCAN-TERAIS							7		
▶									
PRONOM	▶		POSSESSIF	▶		JEU	▶		
MEMBRE SUPÉRIEUR			EXPERT MARITIME			ORGANISATION			
▶			▼	ROUPILLE	▶	▼		8	
				PARCELLE					
VIEUX FRANÇAIS	DIMINUÉS	▶		▼					
	POISSONS								
▶	▼	ORIGINALE	▶			5			
		ÉTÉ INEMPLOYÉ							
SALUT	▶	▼		10		PERSONNEL	▶		
EXCAVATIONS						VEDETTE			
▶	6					▼	MÉLODIE		
DÉCIDÉ	▶					POSSESSIF	▶	▼	FERRURE
DÉPLACERAIT						NOTE			
▶				1	▼			▼	
TITRE ANGLAIS	▶	3		ALLURE RESTANTE D'UN NAVIRE	▶				

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 18 mars 2016 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. 54 50 05 - 928 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/77 © HACHEL INT

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

12/15 - Solution: MANIFESTER

Marie-Th. Goergen-Watrin, Howald 1^{er} prix
David Conrardy, Lamadelaine 2^{er} prix



streiten	Vulkan auf Sizilien		angels. Längenmaß	kleine, unbestimmte Menge		englisch: eins		strenge Ausbildung	Ofenrohrklappe		englisch: Pult	Einwohner		span., italienisch: eins
			4			Empfehlung, Auskunft								
	5					Interesse		griechische Vorsilbe: Stern			10			süßer Brot-aufstrich
offizielle Ansprüche			Bär im 'Dschungelbuch'	kurzes Hinsehen					3		kleine Obststauden		Abk.: Mach-einheit	
altes Volk in Mittelamerika		hebräischer Name Babylons					6	ugs.: Schuh		Roman von Jane Austen				
				Sternbild der Äquatorzone		Hunderasse						8		
umfangreiche	schützende Aufsicht	Froscheier		zusammengehörige zwei		7		ein Insektizid (Abk.)					erbitterter Gegner	
										Männernamen		chem. Zeichen für Eisen		
US-Bundesstaat	1		dt. Antiterror-einheit (... 9)				Laut der Rinder		dt. Philosoph, † 1831				11	
				chinesischer Politiker (Peng)		Speisenfolge				2		Helmat Abrahams		
Volksgruppen betreffend			altrom. Geist eines Toten					Ursache						
						9		lange, schmale Meeresbucht						

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----



12/15 - Lösungswort:
NORDMANNTANNE

Remy Kohl, Bettemburg 1. Preis
Pierrette Goedert, Zolwer 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
12/2015



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 18. März 2016 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 veröffentlichen 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. 54 50 05 - 928 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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

DE SOZIALPAK FÜR LETZTEBUERGER

FÜR BESSERE ARBEIT
UND BESSERE VERHALTENISSE

