

# aktuell



- **Mindestlohn, Lohn und Gute Arbeit**
- **Salaire minimum, rémunération et travail de qualité**



# Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

## Comment nous contacter?

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

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

Pour plus d'informations vous pouvez consulter notre site internet [www.ogbl.lu](http://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	Lundi, mardi, mercredi, jeudi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 sur rendez-vous Mercredi: 9h00-11h30, 13h00-16h30	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
<b>Frontaliers français</b>			
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 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> 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
<b>Frontaliers belges</b> courriel: <a href="mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu">frontaliers.belges@ogbl.lu</a>			
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30-17h30	
<b>Deutsche Grenzgänger</b>			
Bitburg	Brodeneck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6561-6049477
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Donnerstag: 13.00-17.00 Uhr	
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Dienstag: 16.00-20.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
<b>Autres Services</b>			
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

Mindestlohn, Lohn und Gute Arbeit

**Dossiers nationaux** 6

Sitzung der OGBL-Exekutive

L'aménagement du congé parental se dessine

Les dossiers qui vont marquer l'année 2015

Le secrétariat social vous informe

Nouveaux collaborateurs de l'OGBL

**Du nouveau dans les entreprises** 18

Alimentation, Aviation, Banques et Assurances, Santé,

Services et Energie, SEW, Transformation sur métaux

e.a.

**Élections** 28**Départements** 40

Journée internationale de la femme 2015

Des mots pour des actes

**Frontaliers** 36

Conférences pour frontaliers français

Lohnsteuerkarte für Rentner

Séance d'infos pour frontaliers belges

**Assemblées générales OGBL** 40**Formation syndicale** 42**Europe / International** 42

TTIP: lettre ouverte aux parlementaires européens

**Chambre des salariés** 47

Avis sur la réforme de la formation professionnelle

**Divers** 51

## 7 JOER MAT CCP SCHAFFEN OUNI RECHT OP MINDESTLOUN?!?



**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'École 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'abrégé les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.*



André Roeltgen  
Präsident des OGBL

## Mindestlohn, Lohn und Gute Arbeit

Im September 2014 startete eine Journalistin von RTL Radio Lëtzebuerg einen interessanten Selbstversuch. Sie „lebte“ einen Monat lang mit dem gesetzlichen Mindestlohn. Die tagtägliche Schilderung ihrer persönlichen Erfahrung untermauerte das, was in einer weniger spektakulären Art und Weise die offiziellen Statistiken belegen: wer in Luxemburg vom Mindestlohn leben muss, bewegt sich sehr nahe an der offiziellen Armutsgrenze. Der gesetzliche Mindestlohn liegt in Luxemburg nur 8% über diesem Grenzwert, in Belgien sind es 41% und in Frankreich 50%.

Und auch ein weiterer Vergleich ist nicht weniger alarmierend. Luxemburg ist mit 10,1% europäischer Spitzenreiter bei den sogenannten „working poor“, d.h. bei den Arbeitnehmern, die dem Armutsrisiko ausgesetzt sind. Ebenfalls beim Verhältnis Mindestlohn/Durchschnittslohn fällt in Luxemburg der Mindestlohn im Vergleich mit unseren Nachbarländern stark ab.

Der OGBL fordert, dass der gesetzliche Mindestlohn erhöht wird. Das Gegenargument ist bekannt: in absoluten Zahlen ausgedrückt ist der gesetzliche Mindestlohn Luxemburgs mit 1.922,96 € der höchste in Europa. Ist demnach die Forderung des OGBL unrealistisch und wirklichkeitsfremd? Würde die Erhöhung des Mindestlohns der wirtschaftlichen Situation Luxemburgs Schaden zufügen? Die Antwort auf diese Fragen kann mit Nein beantwortet werden. Die betrieblichen Lohnkosten in betroffenen Wirtschaftsbereichen, wie beispielsweise im Handel, liegen in Luxemburg unter denen Deutschlands, Frankreichs und Belgiens. Darüberhinaus darf man die positiven Auswirkungen auf die wirtschaftliche Binnennachfrage nicht außer acht lassen. Und ein Plus an sozialer Gerechtigkeit und an sozialer Kohäsion würde Luxemburg zurzeit sehr gut tun!

Die luxemburgische Regierung ist im Begriff einen folgenschweren Fehler zu machen. In ihrem Gesetzesvorhaben über die berufliche Ausbildung hat sie einen Artikel eingeschmuggelt, der eine inakzeptable Manipulation beim gesetzlichen Mindestlohn vorsieht. Die derzeitige Gesetzeslage sieht vor, dass die Inhaber eines

Berufsbefähigungszeugnisses (CCP-Certificat de Capacité Professionnelle) nach **zwei** Jahren Berufsausübung in den Genuss des qualifizierten Mindestlohns kommen müssen. In Zukunft soll dies erst nach **sieben** Jahren der Fall sein. Neben der ungerechtfertigten Abwertung dieser beruflichen Qualifikation käme dies für die betroffenen Jugendlichen einer Lohnkürzung von sage und schreibe 23.000 € insgesamt bzw. von 4.615 € pro Jahr gleich. Der OGBL verlangt die ersatzlose Streichung dieses Artikels! Qualifizierte Arbeit muss bezahlt werden. Die Regierungsabsicht steht im Widerspruch sowohl zur notwendigen allgemeinen Aufwertung des gesetzlichen Mindestlohns als auch zur Bekämpfung der prekären Arbeit bei Jugendlichen.

Die wirtschaftliche Situation Luxemburgs ist insgesamt positiv und in vielen Betrieben und Betriebsbereichen sind Verteilungsspielräume für positive Lohnabschlüsse vorhanden. Im Rahmen seiner kontinuierlichen Tarifpolitik wird der OGBL ebenfalls auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Betriebswelt drängen. In den kommenden Monaten wird dabei der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein besonderer Stellenwert zukommen.

In den Diskussionen mit der Unternehmerseite und der Regierung wird der OGBL eine negative Flexibilisierung der Arbeitszeiten, d.h. eine gegen die Arbeitszeitinteressen des Salariats strikt ablehnen. Die Harmonisierung von Arbeit und privater Lebensgestaltung begrenzt sich nämlich keinesfalls auf die Reform des Elternurlaubs, sondern erfordert neue Arbeitszeitrechte und verbesserte Arbeitszeitschutzbestimmungen für Mann und Frau im allgemeinen. Gute Arbeit ist das Gebot der Stunde. Dabei ist es wünschenswert solche Rahmenbedingungen zu diskutieren, die in erster Linie die Bedeutung des luxemburgischen Kollektivvertragswesens untermauern und dessen prioritäre Hebelwirkung fördern, um die betriebs- und bereichsspezifischen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen im Interesse aller auszuschöpfen.

André Roeltgen  
Président de l'OGBL

## Salaire minimum, rémunération et travail de qualité

En septembre 2014, une journaliste de RTL radio Luxembourg a entrepris une expérience intéressante. Elle «a vécu» pendant un mois avec le salaire social minimum. La description quotidienne de son expérience est venue corroborer ce qui, d'une manière beaucoup moins spectaculaire, avait déjà été démontré par les statistiques officielles: quiconque doit se contenter du salaire social minimum pour vivre au Luxembourg évolue très près du seuil officiel de pauvreté. Le salaire social minimum ne se trouve que 8% au-dessus de ce seuil, contre 41% en Belgique et 50% en France.

Une autre comparaison n'est pas moins alarmante. Le Luxembourg est avec 10,1%, leader européen en matière de «working poor», c. à d. auprès des salariés qui risquent de tomber sous le seuil de pauvreté. Lorsqu'il s'agit du rapport salaire social minimum/salaire moyen, le salaire minimum est également bien plus bas que dans nos pays voisins.

L'OGBL exige que le salaire social minimum soit augmenté. L'argument qui s'y oppose est connu: en chiffres absolus, le salaire social minimum luxembourgeois est le plus élevé d'Europe avec ses 1 922,96 euros. La revendication de l'OGBL est-elle pour autant irréaliste et utopique? L'augmentation du salaire social minimum nuirait-elle à la situation économique du Luxembourg? La réponse à ces questions est Non. Les coûts salariaux dans les secteurs économiques concernés, comme par exemple dans le commerce, sont au Luxembourg moins importants qu'en Allemagne, qu'en France et qu'en Belgique. Par ailleurs, il ne faut pas faire abstraction des répercussions positives sur la demande intérieure. Et davantage d'équité et de cohésion sociales feraient actuellement beaucoup de bien au Luxembourg!

Le gouvernement luxembourgeois est sur le point de commettre une grave erreur. Il a glissé dans le projet de loi sur la formation professionnelle un article qui prévoit une manipulation inacceptable du salaire social minimum. La législation actuelle prévoit que le détenteur d'un Certificat de Capacité Professionnelle (CCP)

touché au bout de **deux** ans le salaire social minimum. À l'avenir il ne devrait y accéder qu'au bout de **sept** ans. Outre la dévalorisation injustifiée de cette qualification professionnelle, cela signifierait pour les jeunes concernés une perte salariale de 23 000 euros au total et de 4 615 euros par an. L'OGBL exige la suppression pure et simple de cet article! Tout travail qualifié doit être rémunéré. L'intention du gouvernement est en contradiction aussi bien avec la nécessité d'une augmentation générale du salaire social minimum qu'avec la lutte contre le travail précaire chez les jeunes.

La situation économique du Luxembourg est globalement positive et dans de nombreuses entreprises et secteurs il y a suffisamment de marge de manoeuvre redistributive pour pouvoir arriver à des accords salariaux positifs. Dans le cadre de sa politique tarifaire continue, l'OGBL va également insister sur une amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Dans les mois à venir, l'amélioration des conditions de travail légales et contractuelles, revêtera ainsi une importance particulière.

Lors des discussions avec le patronat et le gouvernement, l'OGBL refusera catégoriquement toute flexibilisation négative du temps de travail. En d'autres mots, il s'opposera à toute flexibilisation du temps de travail hostile à l'intérêt des salariés. La question de l'harmonisation entre travail et vie privée ne se limite en effet aucunement à la seule réforme du congé parental, mais exige en matière de temps de travail de nouveaux droits et de meilleures dispositions de protection de l'emploi pour l'homme et la femme en général. Du travail de qualité: voici le mot d'ordre qui prévaut. Ainsi est-il souhaitable de discuter des conditions générales, qui en premier lieu consolident l'importance des conventions collectives au Luxembourg et favorisent leurs effets de levier qui sont prioritaires. Ceci, afin de pouvoir exploiter le potentiel d'aménagement des conditions de travail en fonction des spécificités de chaque entreprise et de chaque secteur, dans l'intérêt de tous.

Sitzung der OGBL-Exekutive

## Der OGBL verlangt eine Aufwertung des sozialen Mindestlohns

In seiner Sitzung vom 23. Februar 2015 hat die OGBL-Exekutive sich an erster Stelle beschäftigt mit den Verhandlungen zwischen Griechenland, vertreten durch seine neue Regierung, und den Mitgliedern der Eurogruppe, über eine Erweiterung des Hilfsprogramms. In diesem Zusammenhang hat die OGBL-Exekutive darauf bestanden, einen Appell an die Luxemburger Regierung zu richten, die an den aktuellen Verhandlungen teilnimmt, damit diese sich für einen Orientierungswechsel bei der europäischen Haushaltspolitik einsetzt.

Für den OGBL liegt es auf der Hand, dass die in den vergangenen Jahren europaweit durchgeführte Austeritätspolitik verheerende soziale und wirtschaftliche Folgen für den ganzen Kontinent hatte und immer noch hat. Es ist genauso augenfällig, dass die Überwindung der Krise nur über eine Politik geschehen kann, die die Nachfrage unterstützt, genauso gut über öffentliche Investitionen wie auch über die Stärkung der Kaufkraft der Privathaushalte. So hat der OGBL die Regierung dazu aufgefordert, sich auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass ein größerer Haushaltsspielraum für die Mitgliedstaaten eingeführt wird. Dafür müssen die europäischen Verträge unbedingt abgeschwächt werden.

### Eine Aufwertung des sozialen Mindestlohns drängt sich auf

Die OGBL-Exekutive hat anschließend auch wissen lassen, dass sie sich gegen jeglichen Versuch, das Gesetz bezüglich des sozialen Mindestlohns in Luxemburg zu manipulieren, widersetzen wird. Im Gegenteil verlangt der OGBL eine Aufwertung dieses Mindestlohns.



Diese Forderung ist umso legitimer, wenn man die immer größer werdenden Lohnungleichheiten und die ständige Verbreitung der Armut trotz Arbeit („working poor“) in Luxemburg in Betracht zieht. Luxemburg ist in der Tat zurzeit „Europameister“, wenn es um die Armut bei der arbeitenden Bevölkerung geht. Der Abstand von den niedrigen Einkommen zu den hohen Einkommen ist ebenfalls viel größer, als das in den Nachbarländern der Fall ist.



### Reform des „chèque-service accueil“: der OGBL äußert einige Bedenken

Die OGBL-Exekutive hat sich ebenfalls, mit der von der Regierung angekündigten Reform des „chèque-service accueil“, befasst. Die Exekutive begrüßt das Vorhaben der Regierung, den „Export“ der „chèques-service accueil“ außerhalb Luxemburgs zu ermöglichen. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des OGBL. Er warnt jedoch ausdrücklich vor jeglichem Versuch, neue indirekte Diskriminierungen gegen die Grenzgänger einzuführen.

Darüber hinaus setzt sich der OGBL ein für eine Harmonisierung nach oben im Rahmen der Einführung von Qualitätsnormen, die sämtliche Empfangsstrukturen erfüllen müssen, die von den „chèques-service accueil“ profitieren, insbesondere solche mit kommerziellem Ziel. In diesem Zusammenhang vertritt der OGBL die Meinung, dass es an der Zeit ist, den Anwendungsbereich der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit des SAS-Kollektivvertrags auf sämtliche Strukturen auszuweiten die Kinder aufnehmen, inklusive auf die mit kommerziellem Ziel, die zurzeit noch davon befreit sind.



### Zurück zum Treffen vom 3. Februar mit Regierung und UEL

Schließlich hat die OGBL-Exekutive das Treffen vom 3. Februar mit Regierung und UEL wieder aufgegriffen. Bei diesem Treffen hat nämlich die Regierung das Abkommen vom 28. November 2014, das mit den Gewerkschaften im Rahmen des Haushaltsprojekts 2015 vereinbart wurde, bestätigt, und zwar insofern, dass nichts davon in Frage gestellt werden kann. Der OGBL hatte, im Vorfeld dieses Treffens, die Regierung davor gewarnt, jeglichen Versuch zu unternehmen, dieses Abkommen abzuschwächen oder zusätzliche Gegenleistungen seitens der Arbeitnehmer zu fordern.

Bei diesem Treffen haben Regierung, Gewerkschaften und UEL miteinander vereinbart, in den kommenden Wochen gemeinsame Überlegungen zu einer Reihe von Themen anzustellen. Der OGBL wird bei dieser Gelegenheit seine Vorschläge zu verschiedenen Themen einbringen, und zwar unter anderem die Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitszeitorganisation im Interesse der Arbeitnehmer.

Réunion du Comité exécutif de l'OGBL

## L'OGBL demande une revalorisation du salaire social minimum

Réuni le 23 février 2015, le Comité exécutif de l'OGBL s'est penché en premier lieu sur les négociations entre la Grèce, conduite par son nouveau gouvernement, et les membres de l'Eurogroupe sur un prolongement du programme d'aide. Dans ce contexte le Comité exécutif de l'OGBL a tenu à lancer un appel au gouvernement luxembourgeois, partie prenante des tractations actuellement en cours, afin qu'il s'engage en faveur d'un changement de cap au niveau de la politique budgétaire européenne.

Pour l'OGBL, il est évident que les politiques d'austérité menées ces dernières années ont eu et continuent à avoir des répercussions désastreuses, aussi bien économiquement que socialement, sur tout le continent. Il est tout aussi évident que la sortie de crise en Europe ne pourra passer que par une politique visant à soutenir la demande, aussi bien par la voie d'investissements publics que par le renforcement du pouvoir d'achat des ménages. L'OGBL a ainsi appelé le gouvernement luxembourgeois à plaider au niveau européen en faveur de l'introduction d'une plus grande marge de manœuvre budgétaire pour les États membres. Pour cela, les traités européens doivent impérativement être assouplis.



### Une revalorisation du salaire social minimum s'impose

Le Comité exécutif de l'OGBL a ensuite également fait savoir qu'il s'opposera à toute tentative de manipulation de la loi relative au salaire social minimum au Luxembourg. L'OGBL demande, au contraire, une revalorisation de ce dernier.



Cette revendication est d'autant plus légitime au regard de l'augmentation des inégalités salariales et de l'accroissement de la pauvreté au travail («working poor») dans le pays. Le Luxembourg est en effet actuellement «champion d'Europe» en ce qui concerne le risque de pauvreté auprès de la population active. L'écart entre les revenus modestes et les revenus aisés y est, quant à lui, également bien plus important que dans les pays voisins.

### Réforme du chèque-service accueil: l'OGBL émet quelques réserves

Le Comité exécutif de l'OGBL s'est également penché sur le projet de réforme annoncé par le gouvernement en matière de chèque-service accueil. Le Comité exécutif salue la volonté du gouvernement de rendre le chèque-service accueil «exportable» au-delà du territoire luxembourgeois, qui répond à une revendication de longue date de l'OGBL. Il met toutefois en garde contre toute tentative d'instaurer de nouvelles discriminations indirectes envers les salariés frontaliers.

Par ailleurs, l'OGBL plaide pour une harmonisation vers le haut dans le cadre de l'introduction de normes de qualité auxquelles devront répondre toutes les structures d'accueil souhaitant bénéficier du chèque-service, en particulier les crèches privées à visée commerciale. Dans ce contexte, l'OGBL est d'avis que le moment est venu d'élargir le champ d'application de la déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail SAS à toutes les structures accueillant des enfants, y compris celles à visée commerciale qui en sont actuellement exemptes.



### Retour sur la réunion du 3 février avec le gouvernement et l'UEL

Enfin, le Comité exécutif de l'OGBL est revenu sur la réunion du 3 février dernier avec le gouvernement et l'UEL, au cours de laquelle le gouvernement a confirmé que l'accord du 28 novembre 2014 conclu avec les syndicats dans le cadre du projet de budget 2015 ne saurait être remis en cause. L'OGBL avait, en amont de cette rencontre, mis le gouvernement en garde contre toute tentative visant à dénaturer cet accord ou à exiger des contreparties supplémentaires de la part du salariat.

Lors de cette rencontre, le gouvernement, les syndicats et l'UEL se sont par ailleurs mis d'accord pour approfondir dans les prochaines semaines une réflexion commune autour d'une série de thèmes. L'OGBL mettra en avant dans ce contexte ses propositions sur différents sujets, notamment celles visant des améliorations au niveau de l'organisation du temps de travail dans l'intérêt des salariés.

Entrevue entre l'OGBL et la ministre de la Famille et de l'Intégration

## L'aménagement du congé parental se dessine

Une délégation de l'OGBL, conduite par son président André Roeltgen, a été reçue récemment par la ministre de la Famille et de l'Intégration Corinne Cahen, afin de discuter d'une future réforme du congé parental.

La ministre a une nouvelle fois confirmé l'engagement pris le 28 novembre dernier par le gouvernement envers les syndicats de revaloriser l'indemnité du congé parental à hauteur du salaire social minimum non qualifié. Il s'agit là d'une revendication de longue date de l'OGBL.

La ministre a par ailleurs annoncé que le gouvernement envisage d'assouplir les modalités encadrant la prise d'un congé parental. Premièrement, le gouvernement souhaite introduire, parallèlement au régime actuel, un second régime, valable pour le premier ainsi que pour le second congé parental, dont la durée globale serait ramenée à 4 mois (au lieu de 6 mois dans le seul régime existant actuellement) tout en maintenant la possibilité d'opter pour un plein-temps ou un mi-temps. L'indemnisation totale resterait équivalente dans les deux régimes (6 fois le salaire social minimum), entraînant toutefois un relèvement de la part d'indemnisation mensuelle dans le cadre du nouveau régime projeté en raison d'une répartition s'étalant non plus sur 6 mois mais sur 4 mois. Le choix entre ces deux régimes serait laissé à l'appréciation du parent concerné.

L'OGBL s'est dit favorable à cette proposition. Il a toutefois souligné que l'indemnisation relative au congé parental doit rester « universelle » et ne peut en aucun cas être conditionnée ou plafonnée en fonction du revenu du parent concerné.

Le gouvernement désire en outre assouplir encore davantage les modalités encadrant la prise du congé parental qui ne fait pas immédiatement suite au congé de maternité. Pour ce faire, le gouvernement souhaite à l'avenir donner aux parents concernés la possibilité de fractionner ce congé parental. Un fractionnement pouvant aller jusqu'à un jour par semaine, mais dont les modalités devront toutefois, dans ce cas, trouver l'accord de l'employeur.

L'OGBL s'est également dit favorable à cette seconde proposition, soulignant néanmoins que le dispositif législatif devra veiller à garantir la protection de l'emploi et des conditions de travail des salariés qui choisiront un tel fractionnement de leur congé parental. L'OGBL a également insisté auprès de la ministre sur l'obligation qui doit demeurer de prendre un congé parental dans son entièreté (4 ou 6 mois au total en fonction de la formule) afin de le prémunir face à tout risque de dénaturation. Le congé parental est un droit du salarié et en tant que tel, il faut se donner les moyens légaux de le protéger.

L'OGBL a en outre plaidé pour une extension du droit à un congé parental jusqu'à ce que l'enfant du parent visé ait atteint l'âge de 12 ans (5 ans actuellement). L'OGBL a également plaidé pour une extension du droit à un congé parental aux salariés travaillant moins de 20h par semaine, qui en sont actuellement exclus.

La réforme du congé parental a fait l'objet de discussions avec le gouvernement et l'UEL le 3 mars dans le cadre d'une réunion qui s'est tenue au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE).



Treffen des OGBL mit der Familien- und Integrationsministerin

## Die Ausgestaltung des Elternurlaubs zeichnet sich ab

Eine OGBL-Delegation, angeführt von ihrem Präsidenten André Roeltgen, wurde kürzlich von der Familien- und Integrationsministerin Corinne Cahen empfangen, um über eine zukünftige Reform des Elternurlaubs zu diskutieren.

Die Ministerin hat abermals das bestätigt, wofür sich die Regierung am vergangenen 28. November gegenüber den Gewerkschaften verpflichtet hat, und zwar das Elternurlaubsgeld aufzuwerten, auf das Niveau des nicht-qualifizierten sozialen Mindestlohns. Es handelt sich hierbei um eine langjährige Forderung des OGBL.

Die Ministerin hat darüber hinaus angekündigt, dass die Regierung es vorhat, die Modalitäten bezüglich des Antrags auf Elternurlaub zu lockern. Erstens möchte die Regierung, gleichzeitig zur jetzigen Regelung, eine zweite Regelung einführen, die sowohl für den ersten als auch für den zweiten Elternurlaub gültig ist. Dessen Dauer soll auf vier Monate reduziert werden (anstatt der sechs Monate, die es zurzeit sind), wobei die Möglichkeit bestehen soll, sich für einen Ganztags- oder Halbtagselternurlaub zu entscheiden. Die Gesamtentschädigung bliebe bei beiden Regelungen gleichwertig (sechsmal den sozialen Mindestlohn), was jedoch eine Erhöhung der Monatsentschädigung im Falle der zweiten Regelung mit sich bringen würde, da die Gesamtentschädigung sich auf vier und nicht mehr auf sechs Monate verteilen würde. Die Wahl zwischen diesen beiden Regelungen würde dem betroffenen Elternteil überlassen.

Der OGBL stimmte diesem Vorschlag zu. Er hat jedoch unterstrichen, dass die Elternurlaubsentschädigung allgemeingültig bleiben muss, und keinesfalls an das Gehalt des betroffenen Elternteils gebunden sein oder dementsprechend nach oben begrenzt sein darf.

Die Regierung will außerdem noch zusätzlich die Regelungen bezüglich des Antrags auf Elternurlaub, der nicht sofort nach dem Mutterschaftsurlaub genommen wird, lockern. Um dies zu tun, möchte die Regierung in Zukunft den Betroffenen Eltern die Möglichkeit geben, den Elternurlaub aufzuteilen. Diese Aufteilung kann bis zu einem Tag pro Woche gehen, jedoch muss die diesbezügliche Regelung in dem Fall mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden.

Der OGBL hat diesem zweiten Vorschlag ebenfalls zugestimmt, hat jedoch dabei unterstrichen, dass die gesetzliche Vorkehrung dafür sorgen muss, dass der Schutz des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer, die sich für eine solche Aufteilung ihres Elternurlaubs entscheiden, gewährleistet ist. Der OGBL hat ebenfalls bei der Ministerin auf die Pflicht bestanden, die erhalten bleiben muss, dass man einen Elternurlaub in seiner Vollständigkeit nehmen muss (vier oder sechs Monate je nach Regelung), um ihn vor jeglicher Gefahr der Denaturierung zu bewahren. Der Elternurlaub ist ein Arbeitnehmerrecht, und so müssen die gesetzlichen Mittel geschaffen werden, dieses Recht zu schützen.

Der OGBL hat sich darüber hinaus dafür ausgesprochen, das Recht auf Elternurlaub auszudehnen, bis das Kind des betroffenen Elternteils das Alter von zwölf Jahren erreicht hat (zurzeit fünf Jahre). Der OGBL ist auch dafür, dass das Recht auf Elternurlaub ebenfalls auf die Arbeitnehmer ausgedehnt wird, die weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten und die demnach zurzeit nicht über dieses Recht verfügen.

Die Reform des Elternurlaubs war Teil der Gespräche mit Regierung und UEL am vergangenen 3. März, im Rahmen einer Sitzung, die beim permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschuss (Comité permanent du travail et de l'emploi) CPTÉ stattgefunden hat.



Entrevue entre l'OGBL et le groupe parlementaire déi gréng

## Les dossiers qui vont marquer l'année 2015

Une délégation de l'OGBL, conduite par son président André Roeltgen, a récemment rencontré des représentants du groupe parlementaire déi gréng dans le cadre d'un échange de vues portant sur différents dossiers politiques qui vont marquer l'année 2015.

En matière de rémunération, l'OGBL a souligné qu'il revendique une revalorisation du salaire social minimum, notamment en regard de l'augmentation des inégalités salariales que connaît le Luxembourg et de l'accroissement de la pauvreté au travail («working poor») qui y a cours. L'OGBL a également fait savoir dans ce contexte qu'il juge inacceptable la volonté du gouvernement d'augmenter le délai donnant droit aux titulaires d'un diplôme professionnel (CCP, CCM, CITP) au salaire social minimum.

Alors que le gouvernement et l'UEL ont également décidé unilatéralement d'ouvrir une discussion sur l'organisation du temps de travail, l'OGBL a clairement indiqué



qu'il s'opposera à toute tentative de flexibilisation négative de celui-ci. Cette discussion doit au contraire porter sur une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

La réforme annoncée de la fiscalité a bien entendu aussi été évoquée lors de cette rencontre. Pour l'OGBL, cette réforme doit viser une redistribution plus juste que cela n'est le cas aujourd'hui. La discussion qui va s'ouvrir prochainement dans le cadre de cette réforme ne devra pas connaître de tabous a indiqué l'OGBL et elle présupposera avant tout que tous les acteurs concernés disposent de données précises sur la situation fiscale actuelle. Ceci est un prérequis que le groupe parlementaire déi gréng juge également incontournable.

L'OGBL a en outre fait part de la nécessité d'introduire au niveau européen une plus grande marge de manœuvre budgétaire pour les États membres. Pour le groupe parlementaire déi gréng, il est clair qu'indépendamment des adaptations nécessaires au niveau européen, la Chambre des députés devra pleinement jouer son rôle et débattre également des orientations budgétaires nationales dans le cadre du «semestre européen».

D'autres dossiers ont enfin été abordés comme celui des chèques services, de la médecine du travail, de la formation continue, des stages en entreprises, des assurances sociales et du plan hospitalier.

À l'issue de cette rencontre qui s'est tenue dans un esprit des plus constructifs, les deux parties se sont entendues pour répéter à intervalles réguliers ce type d'échange.

Entrevue entre l'OGBL et le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance ...

## L'avenir du chèque-service accueil

Une délégation de l'OGBL, emmenée par son président André Roeltgen, a été reçue le 19 février 2015 par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, pour s'entretenir de la réforme annoncée du chèque-service accueil.

Le ministre a confirmé la volonté du gouvernement de rendre le chèque-service accueil «exportable» au-delà du territoire luxembourgeois ainsi que la volonté d'introduire des normes de qualité auxquelles devront se conformer les structures d'accueil désirant en bénéficier.

Tout en saluant le projet visant à rendre «exportable» le chèque-service accueil, l'OGBL n'a toutefois pas manqué de mettre en garde contre toute tentative d'instaurer de nouvelles discriminations indirectes envers les salariés frontaliers. En ce qui concerne l'introduction d'un référentiel qualitatif devant venir s'appliquer aux structures d'accueil, l'OGBL a plaidé en faveur d'un projet ambitieux.

Treffen des OGBL mit der Parlamentsfraktion déi gréng

## Die Themen, die das Jahr 2015 prägen werden

Eine OGBL-Delegation, angeführt von ihrem Präsidenten André Roeltgen, hat sich kürzlich mit Vertretern der Parlamentsfraktion von déi gréng getroffen, um Gedanken zu unterschiedlichen Themen auszutauschen, die das Jahr 2015 prägen werden.

Was die Löhne betrifft, so hat der OGBL unterstrichen, dass er die Aufwertung des sozialen Mindestlohns fordert, und zwar unter anderem wegen der immer größer werdenden Lohnungleichheit in Luxemburg und der zunehmenden Armut trotz Arbeit („working poor“). In diesem Zusammenhang hat der OGBL auch wissen lassen, dass er es als unannehmbar ansieht, dass die Regierung vorhat, die Zeitspanne zu verlängern, bis ein Inhaber eines CCP-, CCM- oder CIP-Diploms Recht auf den sozialen Mindestlohn hat.

Da die Regierung und die UEL einseitig beschlossen haben eine Diskussion über die Arbeitszeitorganisation zu führen hat der OGBL klar zu verstehen gegeben, dass er sich gegen jeglichen Versuch einer negativen Flexibilisierung aussprechen werde. Diese Diskussion soll vielmehr über eine bessere Ausgeglichenheit zwischen Familien- und Berufsleben gehen.

Die angekündigte Steuerreform war natürlich auch Thema bei diesem Treffen. Für den OGBL muss diese Reform eine, im Vergleich zur aktuellen Situation,

gerechtere Umverteilung zum Ziel haben. Die Diskussion, die demnächst zu dieser Reform geführt werden wird, darf keine Tabus kennen, so der OGBL. Sie setzt voraus, dass alle betroffenen Akteure über präzise Angaben zur aktuellen Steuersituation verfügen. Dies ist eine Voraussetzung, die die Fraktion von déi gréng auch als unumgänglich empfindet.

Der OGBL hat darüber hinaus auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass europaweit eine größere Budget-Handlungsfreiheit für die Mitgliedstaaten bestehen soll. Für die Parlamentsfraktion déi gréng, ist es klar, dass unabhängig von den Anpassungen, die auf europäischer Ebene notwendig sind, die Abgeordnetenkammer ihre Rolle voll ausüben und auch über die Budget-Orientierung debattieren muss im Rahmen des „europäischen Semesters“.

Weitere Themen wurden angesprochen, wie die Themen der „chèques services“, der Arbeitsmedizin, der Weiterbildung, der Praktika in den Unternehmen, der Sozialversicherungen und des Spitalplans.

Zum Abschluss dieses Treffens, das auf eine sehr konstruktive Art und Weise geführt wurde, sind die beiden Seiten sich einig geworden, dass diese Art von Austausch regelmäßig stattfinden soll.

Treffen vom OGBL mit dem Minister für Nationale Bildung, für Kindheit ...

## Die Zukunft des „chèque-service accueil“

Eine OGBL-Delegation, angeführt von ihrem Präsidenten André Roeltgen, wurde am 19. Februar 2015 von Claude Meisch, Minister für Nationale Bildung, für Kindheit und Jugend empfangen, um sich über die angekündigte Reform des „chèque-service accueil“ zu unterhalten.

Der Minister hat den Willen der Regierung bestätigt, den „chèque-service accueil“ außerhalb des luxemburgischen Gebietes „exportfähig“ zu machen sowie das Vorhaben, Qualitätsnormen einzuführen, an die sich die Empfangsstrukturen halten müssen, die von diesen „chèque-service accueil“ profitieren möchten.

Auch wenn der OGBL das Projekt, nachdem der „chèque-service accueil“ „exportfähig“ gemacht werden soll, begrüßt, so warnt er aber ausdrücklich vor jeglichem

Versuch, eine neue indirekte Diskriminierung gegenüber den Grenzgängern einführen zu wollen. Was die Qualitätsreferenzen betrifft, an die sich die Empfangsstrukturen halten müssen, so setzt sich der OGBL für ein ambitioniertes Projekt ein.





**Lynn SETTINGER**  
Secrétaire syndicale



**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau  
exécutif

## Prise en charge de chirurgies contre l'obésité par la Caisse Nationale de Santé

Qu'est-ce qu'on entend par obésité? L'obésité est une maladie chronique. Elle peut menacer la santé et provoquer des maladies comme le diabète, l'hypertension artérielle, l'hypercholestérolémie, le syndrome d'apnées du sommeil etc...

La chirurgie de l'obésité peut être une forme d'aide à perdre du poids durablement et à contrôler ces maladies. Il existe plusieurs techniques chirurgicales. Néanmoins, toute intervention chirurgicale comporte des risques opératoires et anesthésiques et pour cette raison nous recommandons de bien s'informer au préalable.

Suite à une demande accrue pour une prise en charge de chirurgies contre l'obésité, le comité directeur de la Caisse Nationale de la Santé (CNS) a décidé le 3 août 2011, de se donner les moyens et critères pour pouvoir évaluer équitablement lesdits dossiers par une modification des statuts de la CNS. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Néanmoins, la CNS a révisé les dispositions statutaires régissant les prises en charge chirurgicales relatives à l'obésité et y a apporté récemment des modifications.

En premier lieu, en 2011, la CNS a décidé pour des raisons médicales et de qualité de ne plus prendre en charge le traitement de l'obésité par mise en place d'un ballonnet intragastrique. En effet, cette intervention consiste à placer un ballonnet gonflable destiné à diminuer le volume gastrique et à faire apparaître plus rapidement une sensation de satiété.

Par contre, l'assurance maladie prend en charge la chirurgie bariatrique mais uniquement après autorisation préalable du Contrôle médical de la sécurité sociale et dans les conditions suivantes (Extrait statuts de la CNS):

1. La personne protégée est âgée de 18 ans minimum accomplis le jour de l'intervention

2. Le jour de l'examen, auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale, la personne protégée présente un Indice de Masse Corporelle (IMC), soit supérieur ou égal à 40, soit supérieur ou égal à 35 kg/m<sup>2</sup>, en combinaison avec au moins une des comorbidités suivantes susceptibles d'être améliorées après la chirurgie bariatrique:

- désordres métaboliques sévères;
- hypertension artérielle résistant au traitement et définie comme une pression sanguine supérieure à 140/90mmHg;
- syndrome d'apnées-hypopnées obstructives du sommeil objectivé via un examen polysomnographique;
- maladies ostéo-articulaires invalidantes;
- stéato-hépatite non alcoolique.

3. La personne protégée doit avoir subi un échec d'un traitement médical, nutritionnel, diététique et psychothérapeutique bien conduit d'au moins 6 mois avec absence de perte de poids suffisante ou absence de maintien de la perte de poids. Le suivi de ce traitement doit avoir eu lieu dans un hôpital disposant d'un service pratiquant la chirurgie bariatrique.

4. La chirurgie a été décidée après une concertation bariatrique multidisciplinaire, à laquelle participent conjointement et au moins, outre le médecin spécialiste en chirurgie, un médecin spécialiste en médecine interne, un médecin spécialiste en psychiatrie et un(e) diététicien(ne). Le rapport de cette concertation explicitant l'indication opératoire doit être signé par les quatre participants des disciplines précitées. Le rapport de la

concertation ainsi que les données relatives au traitement par régime doivent être transmis au Contrôle médical de la sécurité sociale.

5. La personne protégée n'a pas bénéficié au préalable de la prise en charge par l'assurance maladie d'une chirurgie bariatrique, à moins qu'il ne s'agisse d'une réintervention chirurgicale après une complication d'une intervention bariatrique précédente.

6. La personne protégée doit avoir donné son consentement éclairé, y compris l'attestation de la compréhension et de l'acceptation d'un suivi médical et chirurgical à vie.

Ainsi, l'assurance maladie a mis en place des critères selon lesquels la CNS prend en charge les interventions de lipectomie inscrites dans la nomenclature des médecins sous les codes 2G36, 2G37 et 2G38. Par interventions lipectomies, on entend des chirurgies qui consistent à enlever la graisse et l'excès de peau suite à une perte de poids.

Dorénavant, l'assurance maladie ne prend en charge que les interventions susmentionnées sous certaines conditions d'acceptation du Contrôle médical de la sécurité sociale notamment (extrait des statuts de la CNS):

1. La personne protégée est âgée de 18 ans minimum accomplis le jour de l'intervention
2. La personne protégée présente un Indice de Masse Corporelle (IMC) inférieur à 30 kg/m<sup>2</sup>
3. La personne protégée présente un excédent cutané-

graisseux entraînant une gêne fonctionnelle qui est la conséquence d'une perte de poids documentée et stabilisée d'au moins 20%

4. Pour la prise en charge des interventions 2G36 ou 2G37, la personne protégée doit présenter de surplus des dégradations majeures de la paroi abdominale antérieure avec tablier abdominal recouvrant le pubis

5. En cas de perte de poids suite à une chirurgie bariatrique, celle-ci doit avoir fait l'objet d'une autorisation préalable du Contrôle médical de la sécurité sociale

6. Pour cette personne protégée aucune intervention de ce type pour la même région du corps n'a déjà été prise en charge par l'assurance maladie.

Sachez qu'avant la saisine du Contrôle médical de la sécurité sociale, la CNS peut d'ores et déjà refuser une prise en charge demandée s'il résulte qu'une ou plusieurs conditions de prise en charge ne sont pas remplies.

Comme cette matière est uniquement réglementée par les statuts de la CNS, le comité directeur peut à tout moment y apporter des modifications, s'il le juge utile et nécessaire.

**Pour tout renseignement complémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition. Les coordonnées de ce service figurent à la 2<sup>e</sup> page de l'Aktuell, voire sur notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).**

**REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK!**

FACEBOOK.COM/OGBL.LU



## Nouveaux collaborateurs de l'OGBL

Rencontre avec Michelle, José, Christophe et Erwann qui ont rejoint l'équipe de l'OGBL au cours des derniers mois.



### Comment en es-tu venu à vouloir travailler pour l'OGBL?

**Michelle Cloos:** J'avais envie de me réorienter professionnellement tout en continuant à m'investir dans quelque chose qui corresponde à mon engagement social. En tant que journaliste, je me suis beaucoup intéressée à cette dimension et j'ai régulièrement traité et commenté ce type de sujets. En même temps, je souhaitais exercer un métier où je serais encore davantage amenée à être en contact avec les gens, sur le terrain, concrètement. Voilà pourquoi c'était une occasion idéale pour moi de postuler à l'OGBL: le syndicat duquel je me sentais déjà proche et dans lequel j'étais d'ailleurs membre depuis plusieurs années.

**José Gonçalves:** Cela s'inscrit dans une sorte de continuité en ce qui me concerne. J'ai été délégué pendant 16 ans dans différentes fonctions – secrétaire, délégué à la sécurité, président de délégation. J'ai également été président du comité des Garages de l'OGBL. Je vois donc le fait de venir travailler pour l'OGBL comme une évolution logique dans mon parcours.

**Christophe Rewenig:** Je venais d'achever un master en sciences économiques avec finalité analyse socio-politique. J'étais à la recherche d'un emploi. Et lorsque j'ai vu l'annonce passée dans le journal, je me suis dit que cela me correspondait, notamment en raison de la dimension sociale que cela impliquait, c'est-à-dire: s'engager pour les gens, essayer d'améliorer leurs situations. Je voulais vraiment faire quelque chose où je m'engage pour les autres et où en rentrant le soir, j'aurais bonne conscience. C'est avant tout cela qui a motivé ma démarche.

**Erwann Sevellec:** Je le vois comme une continuité et un approfondissement par rapport à ce que je faisais auparavant. Dans le cadre de mon activité précédente, je traitais en effet déjà un nombre très important de dossiers liés au droit du travail. À un moment donné, je ne faisais d'ailleurs presque plus que cela devant les tribunaux. Il m'a donc semblé intéressant de rejoindre l'OGBL, d'aborder ainsi des problématiques plus variées toujours liées au droit du travail.

## Cela fait quelques mois que tu as rejoint l'équipe de l'OGBL. Qu'est-ce qui t'a particulièrement marqué jusqu'à présent?

**Michele Cloos:** Ma première impression est certainement celle d'un métier qui s'avère avoir beaucoup de facettes. Ce qui le rend d'autant plus intéressant. J'ai également découvert des réalités et des problèmes que je ne concevais pas forcément de la sorte. En tant que journaliste, l'univers syndical ne m'était pas étranger, mais mon regard était un regard extérieur, théorique. C'est autre chose de l'appréhender de l'intérieur, dans la pratique. C'est une toute autre expérience d'être du côté des acteurs, de se retrouver en face d'une direction lors d'une négociation ou dans un conflit social par exemple. On est aussi parfois confronté à des situations qu'on ne peut pas toujours prévoir à l'avance. Il s'agit donc d'un travail qui demande une préparation rigoureuse et du doigté en même temps qu'une certaine dose de spontanéité et de créativité.

**José Gonçalves:** Je pense que ce qui m'a le plus marqué, c'est avant tout la dimension humaine qui y prévaut, le contact avec les gens, l'aide qu'on apporte aux gens lorsqu'ils sont dans des situations critiques, mais également la diversité du travail. Et puis surtout, je pense que c'est un travail qui est loin d'être aussi simple que ce que beaucoup de gens, à l'extérieur, peuvent penser. Même si je ne peux pas dire que je découvre entièrement cet univers, ce que je fais aujourd'hui est quand même fort différent de ce que je faisais auparavant. Il y a notamment la question de la responsabilité que l'on porte qui y a un tout autre poids.

**Christophe Rewenig:** Ce qui m'a le plus marqué, c'est de me rendre compte du nombre important de gens qui travaillent pour le salaire social minimum. Je n'en avais pas conscience à ce point. Je ne pouvais par exemple pas m'imaginer que dans le secteur du commerce, quasiment tous les salariés travaillent au salaire social minimum. C'est quelque chose qui pour moi, en tant que Luxembourgeois, était en dehors de la réalité. Ce qui m'a énormément marqué aussi, c'est qu'il y a beaucoup d'entreprises qui ne respectent même pas les lois. Je ne pensais pas que cela puisse exister, mais je vois au quotidien que les choses les plus banales ne sont pas respectées.

**Erwann Sevellec:** Ce qui m'a surpris, c'est qu'en fait, la fonction du syndicat s'exerce aussi bien à l'encontre du pouvoir patronal que, dans une large mesure, à l'encontre du pouvoir politique. En d'autres mots, j'ai découvert la dimension éminemment politique du travail syndical. Lorsqu'on est juriste, la loi, on ne la questionne pas tellement, on est avant tout censé connaître son application. Je trouve très intéressant de constater qu'en fait, la défense des salariés peut se mouvoir en dehors des tribunaux. Alors que j'abordais les problématiques de droit du travail par la voie judiciaire, je suis désormais d'avis que celle-ci n'est pas forcément la voie royale pour la satisfaction des prétentions salariales. Le lobbying politique, y compris dans le processus législatif, joue un rôle capital.



### Michelle Cloos

Âge: 29 ans  
Fonction actuelle à l'OGBL: secrétaire centrale adjointe (syndicat Services et Energie)  
Activité antérieure: rédactrice en chef adjointe au Tageblatt



### José Gonçalves

Âge: 42 ans  
Fonction actuelle à l'OGBL: secrétaire central adjoint (syndicat Commerce)  
Activité antérieure: délégué permanent de l'OGBL chez Mercedes-Benz



### Christophe Rewenig

Âge: 28 ans  
Fonction actuelle à l'OGBL: secrétaire central adjoint (syndicat Commerce)  
Activité antérieure: étudiant en sciences économiques



### Erwann Sevellec

Âge: 37 ans  
Fonction actuelle à l'OGBL: juriste  
Activité antérieure: avocat à la Cour



**Alimentation  
et Hôtellerie**

Romain Daubenfeld

Brasserie du Luxembourg

**Eine Biertradition die  
es zu erhalten gilt**

Am 5. Februar 2015 unterschrieben die Gewerkschaften OGBL und LCGB einen neuen Kollektivvertrag für das Personal der Brasserie de Luxembourg in Diekirch.

Die Direktion der Brauerei hat sich unter anderem dazu verpflichtet, dass die Biere Diekirch und Mousel weiterhin am neuen Standort Diekirch gebraut und von dort aus vermarktet werden.

Die Genehmigungen für die Bauarbeiten des Gebäudes der neuen Brauerei werden in Kürze gegeben werden, und die Brauerei AB-Inbev wird exklusiver Partner der neuen Struktur bleiben.

Der neue Kollektivvertrag ist für zwei Jahre gültig, und zwar rückwirkend vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016.

Der neue Kollektivvertrag sieht folgendes vor:

- Eine lineare Gehaltserhöhung von 0,10€ pro Stunde ab dem 1. September 2015
- Eine zweite lineare Gehaltserhöhung von 0,10€ pro Stunde ab dem 1. März 2016
- Eine einmalige Prämie von 250€ für das Jahr 2015 und von 200€ für 2016, die im Laufe des Monats April des jeweiligen Jahres ausbezahlt wird.

Die Verantwortlichen von AB-Inbev haben noch einmal die Bedeutung des Standorts und des luxemburgischen Marktes unterstrichen, sowie ihre feste Absicht betont, die Tradition der luxemburgischen Biere fortzuführen.

Brasserie de Luxembourg

**Une tradition des  
bières luxembour-  
geoises à perpétuer**

Le 5 février 2015, les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel de la Brasserie de Luxembourg à Diekirch.

La direction de la brasserie s'est notamment engagée à continuer de brasser et de commercialiser les bières Diekirch et Mousel à partir du nouveau site de Diekirch.

Les autorisations pour entamer les travaux du bâtiment de la nouvelle brasserie seront données d'ici peu de temps et la Brasserie AB-Inbev restera le partenaire exclusif de la nouvelle structure.

La nouvelle convention collective de travail, d'une durée de 2 ans, prend ses effets de manière rétroactive.

Elle porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016.

La convention collective de travail prévoit:

- une augmentation linéaire de 0,10 € par heure à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015
- une deuxième augmentation linéaire de 0,10 € par heure à partir du 1<sup>er</sup> mars 2016.
- une prime unique de 250 € pour l'année 2015 et de 200 € pour l'année 2016 qui sera versée au courant du mois d'avril de l'année respective.

Les responsables d'AB-Inbev ont encore une fois souligné l'importance du site et du marché luxembourgeois, ainsi que leur ferme intention de perpétuer la tradition des bières luxembourgeoises.



**Aviation  
Civile**

Hubert Hollerich

Aéroport

**Dumping social et refus  
de dialogue à la Une**

Il ne se passe guère une semaine sans qu'une des entreprises établies à l'aéroport Findel ne se trouve à la Une de la presse. Cela ne signifie pas du tout que les nouvelles sont positives.

Avec beaucoup de peine, une nouvelle convention collective a finalement pu être signée pour le personnel Luxair fin décembre 2014. Dès le début des négociations, en septembre 2013, la direction a joué sur le temps. Elle présentait aux syndicats un cahier de revendications totalement inacceptable.



## Attaque frontale contre les acquis sociaux

Par l'introduction d'un système de performance et d'évaluation, l'abolition du 13<sup>e</sup> mois, la réduction des suppléments pour heures supplémentaires, pour le travail de nuit, des jours fériés et de dimanche, l'abolition des primes, l'augmentation du temps de travail, la réduction des salaires de début de carrière, l'intention de la direction était claire: travailler plus pour moins d'argent. Les syndicats étaient obligés de saisir l'Office National de Conciliation et de mener, en même temps, une campagne de mobilisation pour augmenter la pression sur le management. Alors que les conditions sociales restent pratiquement inchangées pour les salariés actuellement en place, les nouveaux embauchés doivent maintenant attendre trois ans pour rejoindre le niveau du salaire à l'embauche. Bien que l'automatisme de grille de salaire ait pu être sauvé, ces négociations étaient marquées par le démantèlement total de la convention collective.

### Qatar bis?

Chez Cargolux, la peur de délocalisation, d'outsourcing, de dumping social se fait de plus en plus sentir. Pour freiner le démantèlement de la convention collective exigé par la direction générale, les syndicats ont saisi l'ONC du litige. Le management de Cargolux entend transférer trois avions vers sa filiale Cargolux-Italia, établie à Milan. L'idée de base de cette opération est très simple: elle consiste à embaucher, en Italie, des pilotes à un salaire moins élevé que celui prévu par la convention collective de Cargolux-Luxembourg et d'organiser plusieurs routes, ensuite, avec des pilotes sous contrat italien et des avions enregistrés en Italie. Alternativement, la direction propose une réduction radicale et massive des

salaires pour les nouveaux embauchés. Le personnel au sol n'est pas épargné par cette politique antisociale. Le tout se place dans un vaste programme d'économies. Parallèlement, la direction est en train de planifier la création d'une nouvelle compagnie aérienne – Cargolux-China – établie à Zhengzhou, dans la province du Hénan. Il s'agit d'une Joint Venture tenue majoritairement par des actionnaires chinois. Cargolux entend investir 55 millions de dollars pour obtenir 25% des actions dans la nouvelle société. Or, Cargolux y sera complètement minoritaire et ne disposera même pas d'une minorité de blocage, nécessaire pour influencer la stratégie commerciale de la nouvelle société. En surplus, Cargolux s'est engagé à construire un nouveau centre de maintenance en Chine. Le risque de perte du savoir-faire et de délocalisation est réel, sans parler du risque financier pour Cargolux, voire pour le contribuable luxembourgeois. Rappelons, dans ce contexte, la fausse route Qatarie qui a presque saigné notre compagnie de fret aérien. Par cette nouvelle aventure, le site est de nouveau remis en cause.

### Grogne du personnel Lux-Airport

La tempête menace également chez Lux-Airport, l'exploitant de l'aéroport, depuis que la direction veut flexibiliser davantage le temps de travail. Le volume de travail augmente constamment, alors que l'effectif reste inchangé. Ce manque d'effectifs est à l'origine d'une grogne auprès du personnel. Les négociations pour le renouvellement de la convention collective sont bloquées. Une fois de plus, les syndicats ont été obligés de saisir l'ONC.

La direction de la société anonyme ALSA-Agence Luxembourgeoise pour la Sécurité Aérienne, n'a même pas jugé utile de répondre à la demande

de l'OGBL pour entrer en négociations pour mettre en place une première convention collective de travail. Compte tenu de ce refus de négociation, l'OGBL a saisi l'ONC.

### Et le rôle de l'État?

La question du rôle que joue le gouvernement luxembourgeois dans tous ces conflits est pertinente, dans la mesure où l'État luxembourgeois est directement ou indirectement actionnaire de 70% auprès de Luxair et de 65% auprès de Cargolux. Les sociétés anonymes Lux-Airport et ALSA appartiennent même à 100% à l'État luxembourgeois. Les décisions sont prises par les conseils d'administration dans lesquels siègent, par la force des choses, de nombreux représentants gouvernementaux. Elles sont donc cautionnées par le gouvernement luxembourgeois. L'État, ne devrait-il pas donner le bon exemple? Faut-il s'étonner que, par cette approche, l'appétit de nombreux employeurs du secteur privé ait été éveillé?

Flughafen

## Sozialdumping und Dialogverweigerung im Blickpunkt

Es vergeht kaum eine Woche, ohne dass eines der Unternehmen, das am Flughafen Findel ansässig ist, auf den Titelseiten der Presse auftaucht. Das bedeutet aber überhaupt nicht, dass die Nachrichten positiv sind.

Mit viel Mühe und Sorge konnte Ende Dezember 2014 schließlich ein neuer Kollektivvertrag für das Luxair-Personal unterzeichnet werden. Von Verhandlungsbeginn an, im September 2013, hat die Direktion auf Zeit gespielt. Sie legte den Gewerkschaften einen total unannehmbaren Forderungskatalog vor.



### Frontalangriff auf die sozialen Errungenschaften

Durch die Einführung eines Leistungs- und Bewertungssystems, Abschaffung des 13. Monats, Kürzung der Zuschläge für Überstunden, für die Nacht-, Feiertag- und Sonntagarbeit, die Abschaffung der Prämien, die Erhöhung der Arbeitszeiten, die Kürzung der Löhne zum Karrierebeginn, war die Absicht der Direktion klar: mehr arbeiten für weniger Geld. Die Gewerkschaften waren verpflichtet, das Nationale Schlichtungsamt anzurufen, und gleichzeitig eine Mobilisierungskampagne zu starten, um den Druck auf das Management zu erhöhen. Obwohl die sozialen Bedingungen für die aktuellen Arbeitnehmer soweit unverändert bleiben, müssen die Neuestellten jetzt drei Jahre warten, bis sie das Einstellungslohniveau erreichen. Auch wenn der Automatismus der Lohn-tabelle beibehalten werden konnte, waren diese Verhandlungen von einer kompletten Zerschlagung des Kollektivvertrags gekennzeichnet.

### Qatar, die Zweite?

Bei der Cargolux, ist die Angst vor Standortverlagerung, Outsourcing und Sozialdumping immer stärker spürbar. Um die Zerschlagung des Kollektivvertrags, der von der Generaldirektion gefordert wird, zu

bremsen, haben die Gewerkschaften in dieser Streitsache das Nationale Schlichtungsamt angerufen. Das Management von Cargolux sieht es vor, drei Flugzeuge an seine „Cargolux-Italia“-Filiale, mit Sitz in Mailand, abzugeben. Die Grundidee dieser Operation ist ganz einfach: sie besteht darin, Piloten in Italien, mit niedrigerem Lohn einzustellen, wie die Löhne, die vom Kollektivvertrag von Cargolux Luxemburg vorgesehen sind, und anschließend mehrere Routen mit Piloten unter italienischem Vertrag und mit Flugzeugen, die in Italien angemeldet sind, zu fliegen. Als Alternative schlägt die Direktion eine massive und radikale Kürzung der Gehälter der Neuestellten vor. Das Bodenpersonal bleibt nicht von dieser antisozialen Politik verschont. Das Ganze fügt sich in ein breitgefächertes Sparprogramm ein. Gleichzeitig ist die Direktion damit beschäftigt, die Gründung einer neuen Fluggesellschaft zu planen – Cargolux China – mit Sitz in Zhengzhou, in der Provinz Henan. Es handelt sich hierbei um eine Joint-Venture, die mehrheitlich chinesischen Aktionären gehört. Cargolux hat vor, 55 Millionen Dollar zu investieren, um so, in dem neuen Unternehmen, 25% der Aktien zu bekommen. Jedoch wird Cargolux dort nur Minderheitsaktionär sein, und wird nicht einmal

über eine Sperrminorität verfügen, die notwendig wäre, um die Wirtschaftsstrategie der neuen Firma zu beeinflussen. Darüber hinaus hat sich Cargolux dazu verpflichtet, ein neues Wartungszentrum in China zu bauen. Das Risiko eines Verlustes an Know-how und einer Standortverlegung ist reell, ohne vom finanziellen Risiko für Cargolux oder sogar für den luxemburgischen Steuerzahler zu sprechen. Erinnern wir in diesem Kontext an den falschen Weg, den Cargolux mit dem Qatar eingeschlagen hatte, und der unsere Luftfrachtgesellschaft fast ausgeblutet hatte. Durch dieses neue Abenteuer ist der Standort ein weiteres Mal gefährdet.

### Unmut beim Lux-Airport-Personal

Der Sturm gefährdet ebenfalls Lux-Airport, Betriebsleitung des Flughafens, seitdem deren Direktion die Arbeitszeit weiter flexibilisieren will. Das Arbeitsvolumen nimmt ständig zu und die Belegschaft bleibt unverändert. Dieser Mangel an Belegschaft ist Ausgang des Unmuts beim Personal. Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags sind blockiert. Wieder einmal mussten die Gewerkschaften das Nationale Schlichtungsamt anrufen.

Die Direktion der Aktiengesellschaft ALSA-Agence Luxembourgeoise pour la Sécurité Aérienne hat es nicht einmal für notwendig gehalten, auf die Anfrage für Verhandlungen zur Ausarbeitung eines ersten Kollektivvertrags zu antworten. Wegen dieser Verhandlungsverweigerung hat der OGBL das Nationale Schlichtungsamt angerufen.

### Und die Rolle des Staats?

Die Frage zur Rolle, die die luxemburgische Regierung in all diesen Arbeitskämpfen spielt, ist stichhaltig, insofern der Luxemburger Staat direkt oder indirekt mit 70% Teilhaber von Luxair und mit 65% Teilhaber von Cargolux ist. Die

Aktiengesellschaften Lux-Airport und ALSA gehören sogar zu 100% dem luxemburgischen Staat. Die Entscheidungen werden in Verwaltungsgremien getroffen, in denen zwangsläufig zahlreiche Regierungsvertreter sitzen. Sie werden also von der luxemburgischen Regierung mitgetragen. Müsste der Staat nicht eigentlich mit dem guten Beispiel vorangehen? Muss man sich da noch wundern, dass durch diese Herangehensweise, der Appetit vieler Arbeitgeber aus dem Privatsektor angeregt wird?

### Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

Cetrel

## Négociation de la convention collective

La convention collective de Cetrel a été dénoncée par les syndicats le 30 septembre 2014. L'actionnaire principal de Cetrel, le Groupe Six, dont le siège est en Suisse, développe considérablement ses activités au Luxembourg et à l'Étranger. Six décide de la politique sociale du groupe.



Les négociations sont difficiles car les revendications du Groupe Six sont opposées aux positions des syndicats et des représentants du personnel en matière de rémunération et de garantie d'évolution de carrière. La direction veut introduire un nouveau système d'évolution de carrière basé sur la performance individuelle et abolir la prime de vacances octroyée depuis de nombreuses années.

L'OGBL/SBA revendique le maintien de la garantie de carrière actuelle et une augmentation salariale justifiée par les efforts de productivité réalisés par les salariés et les bons résultats de l'entreprise.

Les prochaines réunions devraient être décisives. L'OGBL/SBA a informé l'ensemble du personnel de Cetrel en vue de sa mobilisation pour diverses actions en cas d'échec des négociations. Les salariés ont confirmé leur volonté de soutenir l'OGBL/SBA et ses délégués du personnel afin de défendre leur convention collective.

Cetrel

## Verhandlung des Kollektivvertrags

Der Kollektivvertrag bei Cetrel wurde am 30. September 2014 von den Gewerkschaften gekündigt. Der Hauptanteilhaber von Cetrel, die Gruppe Six, mit Sitz in der Schweiz, weitet seine Aktivitäten in Luxemburg und im Ausland beträchtlich aus. Six entscheidet über die Sozialpolitik der Gruppe.

Die Verhandlungen sind schwierig, denn die Forderungen der Six-Gruppe sind gegensätzlich im Vergleich zur Stellung der Gewerkschaften, sowohl was die Löhne als auch was die Garantie über die Entwicklung der Karriere betrifft. Die Direktion will ein neues System zur Entwicklung der Karriere einführen, das auf persönliche Leistung

gründet und will die Urlaubsprämie, die seit vielen Jahren ausbezahlt wird, abschaffen.

Der OGBL/SBA fordert die Beibehaltung der jetzigen Berufskarrierengarantie und eine berechnete Lohn-erhöhung, da die Arbeitnehmer durch ihre Produktivitätsanstrengungen zu den guten Ergebnissen des Unternehmens beigetragen haben.

Die nächsten Sitzungen dürften entscheidend sein. Der OGBL/SBA hat das gesamte Cetrel-Personal über eine mögliche Mobilisierung für verschiedene Aktionen, falls es zu keinen erfolgreichen Verhandlungen kommt. Die Arbeitnehmer haben ihren Willen bestätigt, den OGBL/SBA und dessen Personaldelegierte zu unterstützen, um so ihren Kollektivvertrag zu verteidigen.

### Services et Energie



Michelle Cloos Carole Calmes

Luxexpo SA

## Signature d'une nouvelle convention collective de travail

Le 9 février 2015, les organisations syndicales OGBL (seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel) et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel avec la direction de Luxexpo S.A.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

- augmentation du barème des salaires de 1% par année, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et au 1<sup>er</sup> janvier 2016



- révision du système d'astreinte téléphonique
- introduction d'une indemnité hebdomadaire brute de 210€ pour chaque collaborateur assurant une permanence
- amélioration du congé social
- la durée de la nouvelle convention collective de travail a été fixée à 2 ans, à savoir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées

Luxexpo SA

## Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags

Am 9. Februar 2015 haben die Gewerkschaften OGBL (einzige Gewerkschaft die in der Personaldelegation vertreten ist) und LCGB einen neuen Kollektivvertrag, gültig für das gesamte Personal, mit der Direktion von LuxExpo S.A. unterzeichnet.

Dieses Abkommen sieht unter anderem folgende Besserungen vor:

- Erhöhung der Gehältertabellen um 1% pro Jahr, und zwar jeweils am 1. Januar 2015 und am 1. Januar 2016
- Überarbeitung des Rufbereitschaftssystems

- Einführung einer wöchentlichen Brutto-Zulage von 210€ für jeden Mitarbeiter, der Bereitschaftsdienst hat
- Verbesserung des Sozialurlaubs
- Der neue Kollektivvertrag ist zwei Jahre lang gültig, und zwar vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016
- Alle anderen Vorkehrungen des Kollektivvertrags bleiben unverändert

## Erneuerung des Kollektivvertrags im Sektor der privaten Sicherheit

Fedil Security Services\* und die Gewerkschaften OGBL und LCGB haben kürzlich den Kollektivvertrag im Sektor der Privaten Sicherheit in Luxemburg für eine Dauer von drei Jahren erneuert (1. März 2015 bis 28. Februar 2018).

So haben sie die Arbeits- und Lohnbedingungen von um die 2.600 Sicherheitsbeamten des privaten Sicherheits- und Wachsektors in Luxemburg festgelegt.

Die Parteien haben nun beschlossen, dass sie die Arbeitsdauer zukünftig auf Basis einer Referenzdauer von zwölf Monaten berechnen. Die Ausdehnung der Referenzperiode wurde in Übereinstimmung beschlossen, da die Tätigkeit der Unternehmen der privaten Sicherheit bedeutende Variationen innerhalb eines Jahres erfährt. Außerdem, bei einer Herangehensweise zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer dieses Bereichs, wird eine verlängerte Referenzperiode es ermöglichen, in Zeiten in denen sehr viel Arbeit ist, Ruhephasen einzubauen, um die Abwesenheiten von der Arbeit zu vermeiden. Die verlängerte Referenzperiode wird es auch ermöglichen, die Arbeitsstelle der Arbeitnehmer zu erhalten, wenn

es Marktanteilsverluste gibt, wenn das Unternehmen mehr Stunden zu bieten hat, als es leisten muss und so eine Überzahl von Arbeitnehmern hat. Schließlich sollte die Referenzperiode von zwölf Monaten es ermöglichen, die Zahl der zeitbegrenzten Arbeitsverträge in Grenzen zu halten.

Die Sozialpartner haben ebenfalls beschlossen, bis zum Ende der Gültigkeit des Kollektivvertrags, einen sektoriellen Ausbildungsfonds einzurichten. Da das Projekt über die Zeit entwicklungsfähig ist, haben die Sozialpartner im Vertragszusatz zum Kollektivvertrag die verschiedenen Umsetzungsphasen sowie den provisorischen Terminkalender festgelegt.

Ebenso stimmten die Sozialpartner überein, sektorenspezifisch das Schicksal der Arbeitnehmer zu reglementieren, wenn ein Vertrag abläuft oder frühzeitig für eine Firma gekündigt wird (Veräußerer) und wenn es zu einer neuen Zuteilung kommt oder über eine andere Prozedur zu einem neuen ähnlichen, wenn nicht sogar gleichen Vertrag kommt, bezüglich dessen, was einer anderen Firma zugewiesen wird (Zessionar). Es wurde beschlossen, einen neuen Artikel in den Kollektivvertrag einzubringen, der die Übernahme des Personals betrifft, falls es zu einem Marktverlust kommt.

Die Sozialpartner stellten fest, dass der Sektor mit einer hohen Abwesenheitsrate konfrontiert ist. Sie sind übereingekommen, dass das „Observatoire de l'absentéisme“, nach gemeinsamer Anfrage damit beauftragt wird gezieltere Statistiken über Abwesenheiten in den Unternehmen durchzuführen, die von diesem Kollektivvertrag betroffen sind. Von diesen Statistiken aus, sind sich die Sozialpartner einig, im Rahmen der Paritätskommission, die vom Kollektivvertrag vorgesehen ist, eine Analyse durchzuführen und

die Mittel zu finden, um die Abwesenheit von der Arbeit im privaten Sicherheitssektor zu reduzieren.

## Renouvellement de la convention collective du secteur de la sécurité privée

Fedil Security Services\* et les syndicats OGBL et LCGB viennent de renouveler la convention collective de travail du secteur de la sécurité privée au Luxembourg pour une nouvelle durée de trois ans (du 1<sup>er</sup> mars 2015 au 28 février 2018).

Ainsi, ils ont réglé les conditions de travail et de rémunération de quelque 2600 agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage au Luxembourg.

Les parties ont convenu d'organiser dorénavant la durée de travail sur base d'une période de référence de 12 mois. L'extension de la période de référence a été convenue alors que l'activité des entreprises du secteur de la sécurité privée connaît des variations importantes sur l'année. En outre, dans une approche d'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur, une période de référence prolongée permettra d'entourer des périodes de forte activité de périodes de repos, afin d'éviter des absences au travail. De plus, la période de réfé-

rence prolongée permettra d'aider de maintenir les salariés dans l'emploi en cas de perte de marché si le volume des heures du marché entrant est inférieur au volume d'heures du marché sortant et que de ce fait l'entreprise se retrouve avec du personnel en sureffectif. Enfin, la période de référence de 12 mois devrait servir à limiter le recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux ont également décidé la mise en place, jusqu'à la fin de la durée de la convention collective, d'un fonds de formation sectoriel. Le projet étant évolutif dans le temps, les partenaires sociaux ont fixé dans l'avenant à la convention collective les étapes ainsi que l'échéancier prévisionnel de la mise en oeuvre du projet.

De même, les partenaires sociaux ont convenu de réglementer sur base sectorielle le sort du personnel lorsqu'un contrat est arrivé à échéance ou rompu anticipativement pour une entreprise (cédant) et que lors d'une nouvelle adjudication ou suivant une autre procédure un nouveau contrat similaire sinon identique quant à l'objet est attribué à une autre entreprise (cessionnaire). Il a été décidé d'insérer un nouvel article dans la convention collective relatif à la reprise de personnel en cas de perte de marché.

Les partenaires sociaux constatent

que le secteur est confronté à un taux d'absentéisme élevé. Ils ont convenu de solliciter, sur base d'une demande conjointe auprès de l'Observatoire de l'absentéisme, des statistiques plus ciblées sur les absences des entreprises couvertes par la présente convention collective. Sur base de ces statistiques, les partenaires sociaux ont convenu de procéder, dans le cadre de la commission paritaire prévue par la convention collective, à une analyse et à la recherche commune de remèdes afin de réduire les absences au travail dans le secteur de la sécurité privée.

En outre, les syndicats signataires de la convention collective s'engagent à entreprendre, au niveau des entreprises du secteur, des actions visant à sensibiliser et à former les salariés en vue d'arriver à une baisse de l'absentéisme.

Une augmentation linéaire de 0,5% des salaires de l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective a été retenue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les partenaires sociaux ont convenu de solliciter la déclaration d'obligation générale de l'avenant avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les salariés du secteur sont ainsi en droit d'exiger l'application stricte des conditions prévues par la convention collective, même si leur employeur n'est pas membre de l'organisation représentative des entreprises de sécurité privée au Luxembourg, Fedil Security Services.

\* Fedil Security Services est une association sectorielle de Fedil - Business Federation Luxembourg et regroupe les entreprises Brink's Security Luxembourg, Dussmann Security, G4S Security Solutions, Prosegur Security Luxembourg et Securitas Luxembourg.





**Services  
publics**

Christian Sikorski

Salariés auprès de l'État

## Rencontre entre les représentants du personnel OGBL et le ministre Kersch

Le 15 janvier 2015, les représentants OGBL des salariés auprès de l'État ont eu une rencontre avec le ministre Dan Kersch, et cela en vue des prochaines négociations salariales des salariés auprès de l'État. L'OGBL a communiqué au ministre un nouveau concept salarial, qui adapte les carrières des salariés auprès de l'État aux nouvelles évolutions professionnelles dans les entreprises de l'État et qui soit adapté aux nouvelles exigences vis-à-vis du personnel.

Les nouvelles carrières linéaires permettent aussi une meilleure compréhension des carrières, une meilleure planification des carrières qui soit également plus sûre et plus d'équité au niveau des salaires ainsi qu'une simplification du processus administratif.

### L'OGBL s'occupe de la régularisation de la continuation correcte du paiement en cas de vacances

Les représentants OGBL de la délégation du personnel ont dénoncé que les dispositions de l'article 31.1.2 de la convention collective des salariés auprès de l'État n'avaient pas été appliquées correctement. Ces dispositions régissent le paiement du congé légal dans le respect de tous les suppléments que le salarié a presté régulièrement durant les trois derniers mois précédant son congé.

Après un entretien avec la direction et l'Administration du personnel de l'État, l'OGBL négociait les rectifications suivantes:

- Les continuations de versements de salaires pour la période de 2008 à 2012 seront recomptés pour tous les salariés de l'Administration des ponts et chaussées;
- Les rectifications pour la période de 2008 à 2012 sont valables pour tous les salariés de l'Administration des ponts et chaussées;
- Le versement sera fait sous peu.

Les délégués OGBL de l'Administration des ponts et chaussées font remarquer à leurs collègues, que d'éventuelles rectifications non exécutées pour les années 2013 et 2014 sont à communiquer à la délégation des salariés afin que cela puisse être corrigé.

Staatsarbeitnehmer

## Treffen zwischen den OGBL-Personalvertre- tern und dem Minister Kersch

Am 15. Januar 2015 trafen sich OGBL-Vertreter der Staatsarbeitnehmer mit Minister Dan Kersch, dies im Rahmen der angehenden Lohnverhandlungen bei den Arbeitnehmern beim Staat. Der OGBL informierte den Minister über ein neues Lohnkonzept, das die Laufbahnen der Staatsarbeitnehmer an die neuen Berufsentwicklungen in den Staatsbetrieben anpasst und den diesbezüglichen neuen Anforderungen an das Personal gerecht wird.

Die neuen linearen Laufbahnen ermöglichen auch ein besseres Verständnis der Laufbahnen, eine bessere und sicherere Laufbahnplanung, mehr Lohngerechtigkeit sowie

eine Vereinfachung der Verwaltungsverfahren.

### Der OGBL regelt die Begleichung der geschuldeten korrekten Lohnfortzahlung bei Urlaub

Die OGBL-Fraktion der Personaldelegation bemängelte, dass die Bestimmungen des Artikels 31.1.2 des Staatsangestelltenkollektivvertrags bei der Straßenbauverwaltung nicht korrekt angewendet wurden. Diese Bestimmungen regeln die Entlohnung des gesetzlichen Urlaubs unter Berücksichtigung sämtlicher Zuschläge, die ein Angestellter in den letzten drei Monaten vor seinem Urlaub regelmäßig erzielt.

Nach einer Unterredung mit der Direktion und der „Administration du personnel de l'État“ verhandelte die OGBL-Fraktion folgende Berichtigungen:

- die Lohnfortzahlungen für Periode 2008 bis 2012 werden für alle Arbeitnehmer bei der Straßenbauverwaltung nachgerechnet;
- die Berichtigungen für die Periode 2008 bis 2012 gelten für alle Arbeitnehmer der Straßenbauverwaltung;
- die Auszahlung erfolgt demnächst.

Die OGBL-Delegierten der Straßenbauverwaltung weisen ihre Mitarbeiter darauf hin, dass etwaige nicht erfolgte Korrekturen für das Jahr 2013 und 2014 dem Arbeiterausschuss zwecks Verbesserung mitzuteilen sind.



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

## Éducation et Sciences

Procédure de conciliation dans  
l'enseignement secondaire

### L'Intersyndicale met l'accent sur la qualité scolaire

Les trois syndicats APESS, FÉDUSE/Ens.-CGFP et SEW/OGBL, réunis en Intersyndicale, ont rencontré le 12 février 2015 le ministre Meisch et ses conseillers pour une première réunion de conciliation sous la direction de Madame Marianne Harles, présidente de la Commission de conciliation.

L'Intersyndicale a clairement:

- réaffirmé sa détermination de ne pas accepter une nouvelle détérioration des conditions de travail des enseignants après celle consentie lors des accords de 2007
- insisté sur le fait que les enseignants participent déjà à l'effort collectif d'assainissement des finances publiques aussi bien en tant que citoyens qu'en tant que fonctionnaires et que toute mesure supplémentaire vis-à-vis des seuls enseignants serait à considérer comme une mesure discriminatoire à leur égard
- insisté sur le fait que la discussion sur d'éventuelles mesures

au sein de l'Éducation nationale devra porter sur le fonctionnement du système éducatif en général et non pas sur la tâche des seuls enseignants

Par la suite, plusieurs pistes ont été entamées, visant notamment une amélioration de la qualité de l'enseignement et une diminution des taux d'échec dans les différents ordres d'enseignement.

Le ministre Meisch a déclaré vouloir dégager des idées plus concrètes et fournir des informations supplémentaires y relatives à l'Intersyndicale avant la réunion de conciliation qui était prévue le jeudi 5 mars 2015.

Dans l'attente des futures discussions, le ministre Meisch a également annoncé qu'aucun texte législatif relatif à la mesure 118 ne sera déposé tant que la procédure de conciliation sera en cours.

L'Intersyndicale, de son côté, appelle tous les enseignants des lycées et lycées techniques à renoncer à des actions de contestation tant que la procédure de conciliation se déroule dans une atmosphère constructive.

Avant toute conclusion d'un accord avec le MENJE, l'Intersyndicale précise d'ores et déjà qu'elle soumettra les points négociés à l'approbation du corps enseignant au terme d'une consultation démocratique et transparente.



Schlichtungsprozedur im  
Sekundarunterricht

### Schulqualität, wichtigster Punkt für den Gewerkschaftszusammenschluss

Die drei Gewerkschaften APESS, FÉDUSE/Ens.-CGFP und SEW/OGBL, in einem Gewerkschaftszusammenschluss vereint, haben sich am 12. Februar 2015 mit dem Minister Meisch und seinen Beratern für ein erstes Schlichtungstreffen unter der Leitung von Marianne Harles, Präsidentin der Schlichtungskommission, getroffen.

Der Gewerkschaftszusammenschluss teilte unmissverständlich mit:

- Dass er keine erneute Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals akzeptieren würde, nach den Zugeständnissen, die schon bei den Abkommen von 2007 gemacht wurden.
- Dass das Lehrpersonal schon an den kollektiven Anstrengungen teilnimmt, um die Staatsfinanzen zu sanieren, und zwar sowohl als Bürger als auch als Staatsbeamte, und dass jede weitere Maßnahme, die ausschließlich das Lehrpersonal betrifft, als Diskriminierung ihm gegenüber anzusehen sei.

- Dass die Diskussion über mögliche Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Bildungssystems das gesamte System betreffen muss und nicht ausschließlich die Aufgabe des Lehrpersonals.

Im Nachhinein wurden einige Wege eingeschlagen, die unter anderem eine Qualitätsverbesserung des Unterrichts im Visier hat und eine Senkung der Misserfolge in den verschiedenen Schulzweigen herbeiführen soll.

Minister Meisch hat erklärt, dass er konkretere Vorschläge ausarbeiten will, und dass er diesbezüglich zusätzliche Informationen an den Gewerkschaftszusammenschluss weitergeben will, und zwar vor dem Schlichtungstreffen, das am Donnerstag, dem 5. März 2015 vorgesehen war.

In Erwartung der zukünftigen Diskussionen hat Minister Meisch ebenfalls angekündigt, dass kein Gesetzestext, bei dem es um die Maßnahme 118 geht, vorgelegt wird, solange die Schlichtungsprozedur im Gange ist.

Der Gewerkschaftszusammenschluss appelliert seinerseits an alle Lehrkräfte der Sekundar- und der Technischen Sekundarschulen, keine Protestaktionen zu starten, solange die Schlichtungsprozedur in einem konstruktiven Klima abläuft.

Bevor es zu einem Abkommen mit dem MENJE kommt, so lässt es der Gewerkschaftszusammenschluss jetzt schon wissen, wird er die ausgehandelten Punkte der Zustimmung des Lehrkörpers vorlegen, und zwar auf eine transparente und demokratische Art und Weise.



### Übergabe der Petition „Fir e sännvolle Stage an der Grondschool“

Am 26. Februar hat eine SEW/OGBL-Delegation zusammen mit Vertretern der Studenten und der diplomierten Lehrbeauftragten die 1650 Unterschriften der Petition „Fir e sännvolle Stage an der Grondschool“ dem Abgeordneten-kammerpräsidenten Mars di Bartolomeo und dem Präsidenten der Petitionskommission Marco Schank überreicht.

Der SEW-Präsident hat nochmal an die Argumente der Studenten und der Lehrbeauftragten erinnert sowie an die Sorgen des Lehrpersonals in den Schulen, die sich für eine Neudefinition der Ziele und der Formalitäten des Praktikums aussprechen, das zum Berufseintritt führt.

Die Petition wird auf die Tagesordnung der Petitionskommission kommen, die, gegebenenfalls die Vertreter des SEW einladen wird, die Mitglieder der Petitionskommission oder die Mitglieder der Parlamentskommission zu treffen.

Das SEW ist dazu bereit, auf Fragen der Abgeordneten zu antworten und Alternativen vorzuschlagen.

### Remise de la pétition «Fir e sännvolle Stage an der Grondschool»

Le 26 février, une délégation du SEW/OGBL et des représentants des étudiants et des chargés de cours diplômés a remis les 1650 signatures de la pétition «Fir e sännvolle Stage an der Grondschool» à Mars di Bartolomeo, président de la Chambre des Députés et à Marco Schank, président de la Commission des pétitions.

Le président du SEW a rappelé l'argumentaire des étudiants et des chargés de cours et les soucis des enseignants dans les écoles plaidant pour une redéfinition des objectifs et des formalités du stage d'entrée en fonction.

La pétition sera portée à l'ordre du jour de la Commission de pétitions qui invitera, le cas échéant, les représentants du SEW à rencontrer les membres de la Commission des pétitions ou les membres de la Commission parlementaire.

Le SEW se tient prêt à répondre aux questions des députés et à proposer des alternatives.

## Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

### Élargir le champ d'application de la CCT SAS sur les crèches commerciales

Dans le cadre de la réforme des chèques-services, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL rappelle que la qualité de l'accueil de la petite enfance est primordiale. La démarche du gouvernement instituant un cadre de référence national qui définit les objectifs généraux et les principes pédagogiques fondamentaux que doivent suivre les organismes offrant des services d'éducation et d'accueil pour enfants va ainsi dans la bonne direction. Les experts du terrain et leur représentation doivent par contre absolument être impliqués dans l'élaboration dudit cadre de référence national. L'OGBL rejette toute tentative de pensée unique dans le secteur social!

Par ailleurs, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs plaide pour une harmonisation vers le haut dans le cadre de l'introduction de normes de qualité auxquelles devront répondre toutes les structures d'accueil souhaitant bénéficier du chèque-service, en particulier les crèches privées à visée commerciale. Dans ce contexte, l'OGBL est d'avis que le moment est venu d'élargir le champ d'application de la déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail SAS à toutes les struc-

tures accueillant des enfants, y compris celles à visée commerciale qui en sont actuellement exemptes.

## Transformation sur métaux



Raymond Kapuscinsky

Robert Wolff

Circuit Foil

### Renouvellement de la convention collective de travail

L'OGBL a conclu début février avec la direction de l'entreprise Circuit Foil une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel. Alors que les négociations avaient dû être interrompues en 2014 en raison de la revente de Circuit Foil au groupe Doosan, un accord a rapidement pu être trouvé avec la nouvelle direction à l'issue de seulement quatre réunions.

L'accord porte sur trois ans et prévoit:

- une première augmentation salariale de 0,25 euro/heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015
- une seconde augmentation salariale de 0,25 euro/heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016
- l'introduction d'une prime mensuelle de «qualité» dont les critères doivent encore être arrêtés

La direction s'est par ailleurs engagée dans le cadre de cette convention collective à poursuivre la politique de maintien dans l'emploi initiée par la direction précédente.

Circuit Foil

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL hat Anfang Februar mit der Führung des Unternehmens Circuit Foil einen neuen Kollektivvertrag für das gesamte Personal unterschrieben. Obwohl die Verhandlungen im Jahr 2014 unterbrochen werden mussten, weil Circuit Foil an die Gruppe Doosan verkauft wurde, konnte schnell ein Abkommen mit der neuen Firmenleitung gefunden werden, und zwar nach nur vier Sitzungen.

Das Abkommen ist für drei Jahre und sieht folgendes vor:

- Eine erste Lohnerhöhung von 0,25 Euro/Stunde ab dem 1. Januar 2015
- Eine zweite Lohnerhöhung von 0,25 Euro/Stunde ab dem 1. Januar 2016
- Die Einführung einer monatlichen „Qualitäts“-Prämie, deren Kriterien noch festgelegt werden müssen.

Die Firmenleitung hat sich darüber hinaus dazu verpflichtet, die Politik der Beschäftigungserhaltung beizubehalten, die von der vorherigen Direktion eingeführt wurde.



Berufskammerwahlen im öffentlichen Dienst

## Nur eine starke und unabhängige Gewerkschaftsliste kann die Interessen der kommunalen Bediensteten konsequent verteidigen

Spätestens am 20. März 2015 wird jedem Beamten und jedem Angestellten im kommunalen Bereich ein Wahlzettel zugeschickt, mit dem er bis zum 31. März seine Vertreter in die Berufskammer wählen kann.

Der OGBL und der FNCTTFEL-Landesverband treten bei diesen Berufskammerwahlen in der Gruppe der kommunalen Bediensteten erstmals gemeinsamen an. Diese Wahlen sind für die kommunalen Bediensteten von höchster Bedeutung. Sie entscheiden wer die Bediensteten in den nächsten Jahren gegenüber ihrem Arbeitgeber und der Regierung vertreten soll.

Ein Wahlsieg des OGBL-FNCTTFEL/Landesverband wäre ein sehr wichtiger Schritt für die Absicherung der Personalinteressen im kommunalen Bereich. Niemand verteidigt so konsequent wie der FNCTTFEL/Landesverband-OGBL den Erhalt und den Ausbau kommunaler Dienste. Nur eine starke und unabhängige Gewerkschaftsliste hat Aussicht auf eine erfolgreiche Verteidigung eines gut funktionierenden kommunalen Dienstes. Der OGBL-FNCTTFEL/Landesverband ist auch Garant anderer ebenso wichtigen Errungenschaften für die kommunalen Bediensteten, wie z.B. der Erhalt des „Index“, gute soziale Versicherungen und den Ausbau eines öffentlich-rechtlichen Pensionssystemes.

### Der OGBL und der FNCTTFEL/Landesverband fordern:

- keine weiteren Verschlechterungen der Lohnentwicklung der Kommunalbediensteten;
- eine Verbesserung der Übergangsbestimmungen bei den bevorstehenden Laufbahnaufwertungen im Rahmen der angehenden Reform der Gehälter und des Statuts im öffentlichen Dienst;
- eine sofortige Lösung bei auftretende Härtefälle, die bei der angesagten Umsetzung der Reform der Gehälter und des Statuts im öffentlichen Dienst auftreten werden;

- eine faire Lohnkohärenz zwischen den Laufbahnen der Kommunalbediensteten;
- die Herabsetzung des „service provisoire“ von 3 auf 2 Jahre;
- die Abschaffung des Bewertungssystems;
- eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine offensive Einstellungspolitik der Kommunalbediensteten;
- konsequente Verteidigung der kommunalen Dienstleistungen durch konsequente Investitionen im öffentlichen Dienst;
- eine postenbezogene sinnvolle berufliche Weiterbildung;
- eine adäquate Betreuung der Mobbing-Opfer;
- die wirksame Bekämpfung von Stress und Mobbing;
- verbesserte Mitbestimmungsrechte für das Personal in den Verwaltungen und Kommunen.

### Der OGBL und der FNCTTFEL/Landesverband wehren sich gegen:

- jeden Versuch der Privatisierung oder Auslagerung öffentlicher Dienstleistungen;
- jede weitere Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.

### Der OGBL und der FNCTTFEL/Landesverband stehen aber auch für:

- den Erhalt der Kaufkraft durch die konsequente Verteidigung des „Index“;
- die entschlossene Verteidigung eines guten öffentlich-rechtlichen Sozialversicherungsnetzes;
- die resolute Verteidigung des öffentlich-rechtlichen Pensionssystemes.

**FNCTTFEL-Landesverband**  
**an OGBL am Öffentlichen Sektor:**  
**Eng staark Equipe, fir dech!**

**FNCTTFEL**  
**Landesverband**  
SEKTEUR EFFENTLECHEN DÉNGSCHT

**OGBL**  
Syndikat Öffentlech Dénngschter



**BINTZ Brigitte**

Fonctionnaire communale  
Ville d'Esch/Alzette



**BÜCHLER Theo**

Fonctionnaire communal  
Ville de Luxembourg



**DONDELINGER Yvon**

Fonctionnaire communal e.r.  
Ville de Luxembourg



**ELTER Carlo**

Fonctionnaire communal  
Ville de Luxembourg



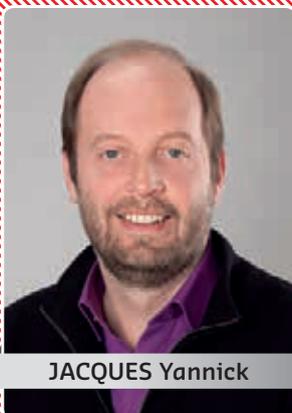
**ERPELDING Thessy**

Fonctionnaire communale  
Ville de Dudelange



**FELLER Danièle**

Fonctionnaire communale  
Ville de Luxembourg



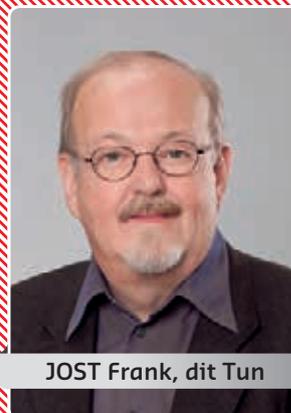
**JACQUES Yannick**

Fonctionnaire communal  
Ville de Luxembourg



**JAERLING Mike**

Fonctionnaire communal  
Ville de Luxembourg



**JOST Frank, dit Tun**

Fonctionnaire communal e.r.  
Ville d'Esch/Alzette



**STEMPER Viviane**

Fonctionnaire communale  
Ville d'Esch/Alzette

Wale fir d'Chamber vun de Fonctionnaires an éffentlechen Employéén

# Dräi Grënn, d'Lëscht vum SEW ze wielen

## Den SEW ass den Nerv vun der Bewegung fir déi éffentlech Schoul!

Et waren ëmmer erëm d'Membere vum SEW, déi den Asaz vun de Enseignantë fir déi éffentlech Schoul an hire Beruff ugestouss a gestärkt hunn.

- Dat war esou bei der Bewegung fir d'Erhale vun der Qualitéit vun eisem Schoulsystem.
- Dat war esou géint de Reformprojet vum Secondaire, deen doduerch an enger éischer Etapp gestoppt gouf.
- Dat war esou am Fundamental, wou et dem SEW gelongen ass d'Cogestioun an d'Comité des écoles an d'Gesetz ze kréien, wou den SEW d'Initiativ géint d'Kompetenzbilane lancéiert huet a wou den SEW sech zesumme mat de Studenten an de Chargés de cours fir e sënnvolle Stage fir de Fundamental asetzt.
- Dat war esou beim Kampf géint eng schlecht preparéiert Reform vum Beruffsunterrecht, wou elo zumindest engem Deel vun eise Fuerderungen an engem neie Gesetzprojet Rechnung gedroe gëtt.
- Dat war esou beim Widderstand géint d'Reform vum Staatsbeamtestatut, deen awer leider vun enger Gewerkschaft torpedéiert ginn ass, well si dës schlecht Reform mat ausgehandelt huet a se och weiderhin dréit.
- Dat ass och elo erëm esou, wou am Numm vun der Regierung hirem „Zukunftspak“ d'Aarbechtszäit vun den Enseignante massiv soll erop gesat ginn, a wou den SEW eng driewend Kraaft ass fir dëst ze verhënnern.

## Den SEW verbënnt all Schoulberäicher mateneen!

Well den SEW d'Enseignanten an d'edukatiivt Personal aus allen Ordres d'enseignement regroupéiert, verbënnt en déi verschidde Beräicher mateneen. Esou kënnen d'Vertrieder vum ganze Schoulpersonal enk zesummeschaffen a sech zesumme wieren, amplaz sech ee géint deen aneren ausspillen ze loossen!

## Den SEW ass e fräit Syndikat an enger grousser Gewerkschaft!

Als Beruffssyndikat vum OGBL huet den SEW net nëmmen absolut Handlungsfreiheet a sengem Beräich. E kann och déi finanziell a personell Méiglechkeeten an dee groussen Afloss vum OGBL mat senge 70.000 Memberen an Usproch huelen. Déi, di vun hirem Aarbecht liewen, sinn zesumme méi staark ewéi wann se sech opsplécke loossen a sech eng schiedlech Konkurrenz liwweren!

### Dofir!

- Gitt wielen an denkt un dat wat an deene leschte Joere passéiert ass!
- Gitt är Stëmm deenen, déi – grad esou wéi dir – all Dag Schoul halen, déi sech fir är Intressen asetzen, déi d'Basis mat abezéien an déi net bereet sinn, faul Kompromësser anzegoen!
- Gitt är Stëmm deeër Gewerkschaft, déi d'Personal aus allen Ordres d'enseignement regroupéiert an déi di néideg finanziell Mëttelen huet fir iech ofzesécheren an d'effentlech Schoul efficace ze verteidegen!

Lëscht

1

**Gitt är Stëmm der Lëscht vum SEW!**

# ÄR KANDIDATIN A KANDIDATEN

Kategorie A - Carrière supérieure Enseignement

*Ech vertraue menger Gewerkschaft, well si steet zu hirem Wuert. Dofir, gitt och Dir dem SEW är Stëmm, fir dass mir zesumme positiv an d'Zukunft kënnen kucken - mat engem staarken SEW.*



**Jules BARTHEL**

Professer am Lycée du Nord zu Wolz  
President vum Proffecomité vum Lycée du Nord  
Vizepresident vum SEW/OGBL

*Well ech fir meng Zukunft am Beruff an am Enseignement eng couragéiert, kritesch a qualifizéiert Gewerkschaft u menger Säit brauch, setzen ech op den SEW/OGBL.*



**Debbie DIEDERICH**

Professesch am Lycée technique Mathias Adam zu Rolléng  
Member vun der Diète syndicale vum SEW/OGBL

*Wa mir déi demokratesch Wäerter vun eiser Gesellschaft erhalen wëllen, da brauche mir eng gutt öffentlech Schoul. An eng stark Gewerkschaft, déi dës Schoul verteidegt.*



**Tullio FORGIARINI**

Professer am Lycée du Nord zu Wolz  
Member vum Comité vum Département secondaire  
vum SEW/OGBL

*Ech sinn am SEW, well déi Gewerkschaft sech fir e qualitativ héichwäertegen Enseignement fir Schüler aus alle soziale Schichten asetzt an dat ënner deene beschtméiglechen Aarbechtsbedingungen fir d'Enseignanten.*



**Pierre MOUSEL**

Professer am Lycée technique vun Esch/Uelzecht  
Member vun der Direction syndicale vum SEW/OGBL



# SEW

**Solidaresch Engagéiert Wäitsiichteg**

# ÄR KANDIDATINNEN A KANDIDATEN

Kategorie D - Léierinnen a Schoulmeeschteren aus der Grondschoul

*De Sënn vum Beruff erhalen andeems een och seet wat net geet! An der Schoul schaffen heescht un eng besser Zukunft gleewen, am SEW/OGBL gi mir dat solidaresch un!*



## Monique ADAM

Grondschoulléierin zu Lëtzebuerg  
 Presidentin vum Cogestiounscomitée vum der Stad Lëtzebuerg  
 Member vun der Direction syndicale vum SEW/OGBL  
 Vertriederin vum SEW am Nationalvirstand an am Exekutiv-  
 virstand vum OGBL  
 Presidentin vun der FGIL

*Ech engagéiere mech am SEW/OGBL, well do eng Equipe vu motivéierten Enseignanten sech oner-middlech fir d'ëffentlech Schoul an de Beruff vum Enseignant asetzt!*



## Patrick ARENDT

Grondschoulmeeschter zu Schuller  
 President vum Schoulcomité vu Schuller  
 President vum SEW/OGBL  
 Vertrieder vum SEW am Nationalvirstand vum OGBL  
 Sekretär vum Verwaltungsrot vun der FGIL  
 Generalsekretär vun der LLE

*Eng staark ëffentlech Schoul mat kompetenten, engagéierten a respektéierten Enseignanten, déi all d'Schüler op hirem Wee an d'Gesellschaft ënnerstëtzen a begleeden. Dofir setzen ech mech aktiv am SEW/OGBL an!*



## Nadine ELCHEROTH

Grondschoulléierin zu Luerenzweiler  
 Vizepresidentin vum SEW/OGBL

*Fir mech ass et wichteg, dass eise Schoulsystem sech och ëm déi méi schwach Kanner këmmert. Fir dem Optrag gerecht ze ginn, mussen d'Aarbechtsbedingungen an der ëffentlecher Schoul optimal sinn.*



## Cyril GRÜN

Grondschoulmeeschter am Cycle 1 zu Diddeleng  
 Member vun der Direction syndicale vum SEW/OGBL  
 Member vum Verwaltungsrot vun der FGIL



**Solidairesch Engagéiert Wäitsiichteg**

# ÄR KANDIDATINNEN A KANDIDATEN

Kategorie G - Chargés de cours, d'éducation an d'enseignement

*De Landesverband an den SEW/OGBL schaffen als fräi Gewerkschafte enk zesummen, och fir d'Chargéeeen. An deen Zesummenhalt ass eis Stärkt an dorop zielen ech.*



## Isabelle BICHLER

Chargée de cours an der Grondschoul zu Hiefenech  
Presidentin vun der Enseignementssektioun vun der FNCTTFEL - Landesverband

*Als jonken diploméierte Schoulmeeschter, ass et wichteg sech direkt schonn no de Studie gewerkschaftlech ze engagéieren. Beim SEW/OGBL hunn och déi Jonk eng Stëmm.*



## Marvin CALDARELLA WEIS

Chargé de cours an der Grondschoul an der Gemeng Walfer  
Member vum Comité vum Grondschouldepartement vum SEW/OGBL  
Member vum Comité vun der OGBL-Jugendofdeeling

*Solidaresch mat de Chargéeeen: dat geet nëmmen zesummen am SEW/OGBL. Fir eng transparent Educatiounspolitik an d'Gläichstellung vun den Diplomer mat den aneren Employés publics.*



## Danielle WEIRIG

Chargée d'éducation am Lycée Perl-Schengen  
Member vum Comité vum Secondairesdepartement vum SEW/OGBL

*Säit 2002 kämpfen ech well fir méi eng gerecht Behandlung vum Chargé d'éducation/ d'enseignement a genau domat fären ech viran.*



## Marc ZOENEN

Chargée d'éducation am Lycée du Nord zu Wolz  
Member vum Comité vum Secondairesdepartement vum SEW/OGBL



# SEW



**Solidaresch Engagéiert Wäitsiichteg**



**Nora BACK**  
Membre du Bureau  
exécutif et responsable  
du département des  
femmes

Journée internationale des femmes 2015

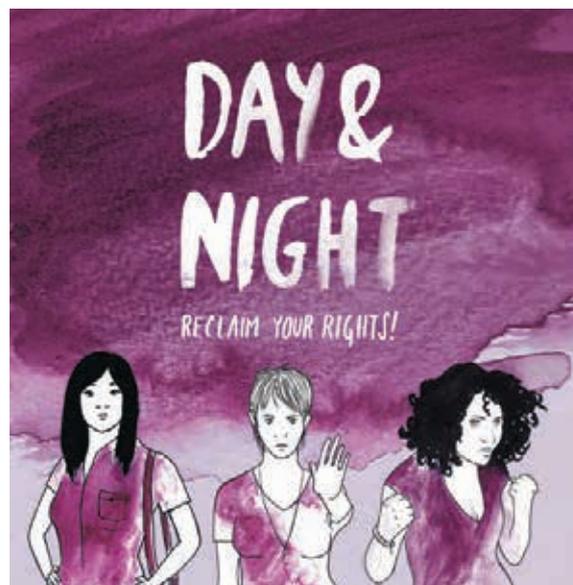
## Day and Night, Reclaim Your Rights!

Depuis 2012, 100<sup>e</sup> anniversaire de la Journée internationale des femmes, la plateforme d'action, initiée par le Cid-femmes, se réunit tous les ans pour célébrer cette journée et pour mettre en avant la dimension politique du 8 mars et souligner les acquis du féminisme. L'OGBL fait depuis le début partie de la plateforme JIF. En 2012, lors d'un séminaire, les acquis du mouvement des femmes furent analysés, les défis futurs discutés et des solutions furent proposées aux responsables politiques. La violence à l'égard des femmes était le thème traité en 2013 au vu de la réforme de la loi sur la violence domestique et de la nécessité d'une meilleure protection des victimes. En 2014, le travail des femmes était au cœur des discussions. Et cette année-ci, la plateforme d'action a porté l'attention politique et sociétale sur la situation des femmes dans l'espace public, avec le slogan Jour et nuit – réclamez nos droits! elle a souligné les efforts nécessaires pour que la représentation des femmes, leur visibilité, le respect de leurs besoins, leur pouvoir de création et leur sécurité soient acquis dans l'espace public.

Pour l'OGBL aussi, la Journée internationale des femmes reste d'une brûlante actualité car beaucoup reste à faire pour instaurer l'égalité absolue tant au sein de la société que dans le monde du travail – terrain d'intérêt primaire syndical.

Il est un fait est que les filles choisissent et cela de façon tenace depuis des années les mêmes voies professionnelles – souvent avec des conséquences négatives sur leur carrière. Et elles supportent par leur choix la ségrégation horizontale du marché de l'emploi. Nous avons donc besoin d'une meilleure orientation professionnelle, de formations et d'emplois dans des professions orientées vers l'avenir tant pour les filles que pour les jeunes femmes.

Il est également un fait que la part des femmes rémunérées au salaire minimum (16%) est deux fois plus importante que celle des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de la restauration, du commerce et des services collectifs et personnels. Afin de réduire le nombre de «working poor», la pauvreté qui touche de plus en plus de femmes mais aussi d'hommes salariés, il ne faut pas céder et continuer à demander que le salaire social minimum soit augmenté, que les transferts sociaux étatiques soient garantis et que toutes les allocations familiales et l'allocation pour le congé parental soient adaptées à l'évolution générale



des salaires et des traitements. Et, afin de supprimer les discriminations des travailleuses et travailleurs frontaliers, toutes les prestations doivent leur être accordées.

La société entière doit s'investir pour augmenter l'offre d'institutions d'accueil assurant la prise en charge des enfants, des écoles à plein temps pour enfants de tous âges ainsi que d'institutions d'encadrement de personnes âgées ou malades pour que les femmes aussi puissent suivre des formations initiales ou continues et exercer une activité professionnelle. Il va sans dire que ces institutions et écoles doivent être dotées de personnel qualifié et offrir des services de haute qualité.

C'est là l'un des principaux objectifs de l'OGBL: réaliser l'égalité des chances, aménager des marges de manœuvres et créer les conditions qui permettent aux femmes de décider en toute autonomie de leur plan de vie. Telle est la mission des membres féminins de l'OGBL.

Le 8 mars 2015, le département des femmes de l'OGBL s'est également engagé pour l'emploi et la croissance visant à accroître l'accès des femmes à un travail décent, pour un marché de l'emploi qui supprime les barrières structurelles à la participation efficace des femmes au marché du travail, et pour des lieux de travail favorables à la vie de famille et exempts de violence.

Le comité exécutif du département des femmes de l'OGBL, nouvellement constitué depuis la Journée des femmes de l'OGBL en septembre 2014, a évidemment participé avec une délégation au dimanche des fêtes de femmes, le 8 mars dernier, qui a eu lieu à l'Abbaye Neumünster.



# OGBL

30<sup>e</sup> anniversaire du département des immigrés

RÉFÉRENDUM DU 7 JUIN 2015  
DROIT DE VOTE DES NON-LUXEMBOURGEOIS

**VOTEZ  
OUI**



**TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ENSEMBLE**

## Des mots pour des actes

Cette brochure d'action est notre contribution pour un avenir meilleur et pour une véritable intégration.

Il s'agit d'une boussole pour les cinq années à venir. Ce sont nos idées, nos objectifs et nous voulons les atteindre!

Notre slogan est «la politique au service du pays et des citoyens» et nous voulons que les gouvernements, les députés et les politiques en général n'oublient pas que les travailleurs immigrés constituent une partie importante du pays et de ses citoyens.

Nous voulons marquer des buts. Peu importe contre quelle équipe, nos buts seront des victoires contre les discriminations. Des victoires pour l'intégration et pour la cohésion sociale.

L'OGBL et son département des Immigrés ont toujours milité pour le droit de vote de tous les citoyens et nous avons réussi avec la consécration du droit de vote pour les élections sociales, communales et européennes. Il s'agit, maintenant, de progresser dans cette ouverture vers le droit de vote national et nous appelons tous les électeurs à voter «OUI» lors du référendum du 7 juin 2015.

### José Alves

Président du département  
des immigrés de l'OGBL

### Eduardo Dias

Secrétaire central et responsable du département  
des immigrés de l'OGBL

**Outre dans les agences SICA, la brochure éditée par le département des Immigrés de l'OGBL sera également disponible lors du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté qui se tiendra du 13 au 15 mars 2015 à Luxexpo, ainsi qu'à l'occasion de la fête du 1<sup>er</sup> mai organisée par l'OGBL à l'Abbaye de Neumünster.**



Conférences pour les frontaliers français en 2015

## Fiscalité: la déclaration d'impôts au Luxembourg

L'OGBL et la section de Villerupt organisent une réunion d'information sur la fiscalité luxembourgeoise afin de permettre aux frontaliers français de remplir au mieux leur déclaration d'impôts et d'optimiser leur situation fiscale.

Ville	Date et heure	Lieu
Audun-le-Tiche	19 mars 2015 à 19h00	Salle Jean Moulin, avenue Salvador Allende

La conférence débutera par un bref rappel des dispositions d'imposition en vigueur au Luxembourg. Les nouveautés administratives applicables en 2015 seront expliquées (transmission de la carte d'impôt). L'intervenant s'intéressera ensuite aux opportunités offertes par la demande de modération d'impôts et par la déclaration d'impôts. L'orateur reviendra sur les réformes fiscales des années précédentes, y compris celles concernant le boni enfant, les différents types de ménages fiscaux frontaliers et insistera sur les conditions de l'option ouvrant le droit aux principales déductions fiscales.

L'intervenant passera ensuite en revue l'ensemble des déductibilités possibles (frais de formation, frais de déplacement, les primes d'assurance, l'épargne, le logement, les intérêts débiteurs de prêts à la consommation et prêts hypothécaires, dons, charges extraordinaires, frais de personnel, frais de crèche, etc.).

Les participants auront la possibilité de poser leurs questions au terme de la présentation.

**Cette conférence est ouverte au grand public.**

## Le droit du travail

L'OGBL et la section de Thionville-Metz organisent deux réunions d'information sur le droit du travail luxembourgeois afin de permettre aux frontaliers français de bien comprendre et de mieux réagir en tant que salarié face aux spécificités du Code du Travail et de la jurisprudence luxembourgeoise en la matière.

Ville	Date et heure	Lieu
Thionville	24 mars 2015 à 18h45	Salle du Val-Marie, 4 passage des Écoliers (à côté du stade de Guentrange)
Algrange	15 avril 2015 à 19h00	Salle du foyer socio-culturel Ambroise Croizat, place F. Mitterrand

Ces réunions seront animées par deux avocates (Me Carine Sulter et Me Vania Fernandes), avocats à la Cour au barreau de Luxembourg et spécialisées dans le contentieux en droit du travail depuis plus de 10 ans.

La conférence débutera par un rappel des dispositions légales du Code du travail en matière de maladie, modification contractuelle y compris substantielle, l'avertissement et les procédures de résiliation de contrat (démission, licenciement et résiliation d'un commun accord) et leurs conséquences.

Les intervenantes reviendront sur les points évoqués ci-dessus, à travers des exemples concrets, pour bien comprendre l'application pratique des notions juridiques présentées.

Dans un deuxième temps, les participants auront la possibilité de poser leurs questions et d'échanger au terme de la conférence.

**Ces conférences sont ouvertes au grand public.**

S P E C T A C L E

# Le SOLEIL juste après

M O N T S A I N T M A R T I N  
SALLE DES SPORTS RUE DE MARSEILLE

**SAMEDI 4 AVRIL À 20H00**

PREMIÈRE PARTIE AVEC LES JEUNES DE LA COMMUNE  
(CHANTEURS, DANSEURS, MUSICIENS)

RENS. : 03 82 25 72 02 ENTRÉE : 5€ (MOINS DE 18 ANS 2€)

Création danse-musique-théâtre-cirque montée par Laurent Poncelet  
avec des artistes des favelas du Brésil et des rues du Maroc et du Togo



  
mont saint martin

 Auchan

 OGB-L

 lorraine



## Rentenbezieher müssen Lohnsteuerkarte nicht an die Rentenkasse zurückschicken



**Patrick FREICHEL**  
Zentralsekretär  
zuständig für die  
deutschen Grenzgänger

In den letzten Wochen wurden die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2015 an alle Rentnerinnen und Rentner versendet. In einem Artikel, der am 11.02.2015 im Trierischen Volksfreund erschienen ist, wurden alle betroffenen Rentnerinnen und Rentner daraufhin aufgefordert, die Lohnsteuerkarte an die Pensionskasse zu senden.

Bei der Lohnsteuerkarte für Rentnerinnen und Rentner handelt es sich um eine Kopie zu Informationszwecken, die in den Unterlagen des Steuerpflichtigen verbleibt. Das Original der Lohnsteuerkarte wurde vom Steueramt bereits direkt an die Pensionskasse gesendet.

**Es ist daher für Rentnerinnen und Rentner nicht notwendig, die Lohnsteuerkarte selbst an die Pensionskasse zu senden.**

Sollten die Eintragungen auf der Steuerkarte nicht der tatsächlichen derzeitigen Situation des Renten-/Pensionsempfängers entsprechen, müssen die entsprechenden Berichtigungen bei der Steuerverwaltung (Steueramt RTS Nicht-Gebietsansässige) unter Verwendung von Vordruck 164 NR beantragt werden.

Dabei sind die Beratungsbüros des OGBL gerne behilflich.



## Assemblée générale OGBL CMB

Chers Membres

Comme chaque année, la **section des frontaliers OGBL CMB** organise son assemblée générale

**le vendredi 27 mars à 18h30**  
**à la salle polyvalente rue Schmit B-6790 Aubange**

Cette AG sera suivie d'un buffet campagnard dont les **inscriptions seront acceptées jusqu'au lundi 23 mars 2015**.

Le président

Claude Forget

la secrétaire

Marylène Hozay

Les inscriptions seront acceptées jusqu'au 23 mars 2015 par courrier chez **M. Claude Forget, 8, rue du Cimetière B-6792 Halanzy** ou par téléphone au 0032 63 678827 (après 17h)

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



Prénom et nom: \_\_\_\_\_

assistera à l'AG des frontaliers belges CMB le 27 mars 2015:

Seul(e)

Accompagné(e) par le/la conjoint(e)

## SÉANCE D'INFOS POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS



### **IMPÔTS & FISCALITÉ**

#### **Arlon**

**Mardi 31 mars 2015 à 19h30**

Mutualité Socialiste - rue de la Moselle, 1

#### **Bastogne**

**Mercredi 8 avril 2015 à 19h30**

Cafétéria du Centre sportif Porte de Trèves  
Rue Gustave Delperdange



**Gratuit et ouvert à tous**

**Pourquoi et comment remplir une déclaration fiscale?**

**Comment optimiser la déductibilité?**

**Avec la participation d'Anita Rola, experte fiscale à l'OGBL  
et en partenariat avec la FGTB et la Mutualité socialiste du Luxembourg.**

# Assemblées générales OGBL 2015 mars-mai

section	date	heure	localité	lieu	orateur
<b>Differdange</b>	jeudi 19 mars	18.30	Differdange	Hall de la Chiers	Nora Back
<b>Esch/Alzette</b>	jeudi 19 mars	18.30	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Romain Daubenfeld
<b>Hobscheid</b>	vendredi 20 mars	19.30	Hobscheid	Hall polyvalent	Gérard Müller
<b>Mersch</b>	vendredi 20 mars	19.00	Rollingen	Beim Pompjeesbau	Carlos Pereira
<b>Schifflange</b>	vendredi 20 mars	19.00	Schifflange	Maison des Générations	Nico Clement
<b>Remich</b>	vendredi 20 mars	19.00	Remich	CEFOS	Véronique Eischen
<b>Syrdall</b>	vendredi 20 mars	19.30	Grevenmacher	Simon's Plaza	Christian Sikorski
<b>Junglinster</b>	samedi 21 mars	18.00	Gonderange	Salle des fêtes anc. école	Jean-Luc De Matteis
<b>Wasserbillig</b>	samedi 21 mars	18.00	Wasserbillig	Centre culturel	Stefano Araujo
<b>Bascharage/Linger</b>	jeudi 26 mars	19.30	Bascharage	Hall 75	Gérard Müller
<b>Koerich</b>	vendredi 27 mars	19.00	Koerich	Salle des fêtes	Christian Sikorski
<b>Mertzig/Feulen/ Colmar</b>	vendredi 27 mars	19.00	Mertzig	Restaurant Marso	Véronique Eischen
<b>Munneref/Duelem</b>	vendredi 27 mars	19.00	Altwies	Restaurant Kohn	André Roeltgen
<b>Rumelange</b>	vendredi 27 mars	19.00	Rumelange	Café „Am Heim“	Romain Daubenfeld
<b>Steinsel</b>	vendredi 27 mars	19.00	Steinsel	Café chez Romain	Carlos Pereira
<b>Bonnevoie/Clausen/ Neudorf</b>	samedi 28 mars	17.00	Verlorenkost	Novotel Luxembourg Centre	Jean-Claude Reding
<b>Echternach</b>	samedi 28 mars	19.00	Echternach	Hotel Bel Air	
<b>Preitzerdaul</b>	samedi 28 mars	12.00	Insenborn	Auberge Pfeiffer	Christian Sikorski
<b>Rodange/Lamade- laine/Lasauvage</b>	jeudi 2 avril	18.30	Rodange	Centre Culturel	Jean-Luc De Matteis
<b>Beckerick</b>	vendredi 3 avril	19.00	Oberpallen	Ecole salle des fêtes	Jean-Claude Bernardini
<b>Kayl</b>	vendredi 3 avril	19.00	Kayl	Kaylerstuff	Romain Daubenfeld
<b>Mondercange</b>	jeudi 9 avril	18.30	Mondercange	Centre Arthur Thinnès	André Roeltgen
<b>Niederdonven</b>	vendredi 10 avril	19.00	Machtum	Auberge du Lac	Hubert Hollerich
<b>Tétange</b>	vendredi 10 avril	18.30	Tétange	Schungfabrik	Tom Jungen
<b>Volmerange</b>	vendredi 10 avril	18.45	Volmerange	Salle des fêtes	Nico Clement
<b>Ettelbruck</b>	samedi 11 avril	19.00	Warken	Café/Restaurant Kaell	Carlos Pereira
<b>Canton Wiltz</b>	vendredi 17 avril	19.00	Wiltz	Restaurant Camping Kaul	Véronique Eischen
<b>Mamer</b>	vendredi 17 avril	19.00	Cap	Centre culturel	André Sowa
<b>Roeserbann</b>	vendredi 17 avril	18.30	Bivange	Béiwenerstuff	Romain Daubenfeld
<b>Lintgen</b>	samedi 18 avril	17.00	Lintgen	Café Op der Gare	Pit Schreiner
<b>Lorentzweiler</b>	samedi 18 avril	19.00	Helmdange	Centre culturel	Lynn Settinger
<b>Audun/Villerupt</b>	dimanche 19 avril	09.00	Audun-le-Tiche	Salle Jean Moulin	Jean-Claude Bernardini
<b>Kleinbettingen</b>	jeudi 23 avril	19.30	Hagen	Salle des sap.-pompiers	Carlos Pereira
<b>Hesperange</b>	vendredi 24 avril	19.00	Hesperange	Centre Nico Braun	Nora Back
<b>Larochette</b>	vendredi 24 avril	19.00	Medernach	Op der Millen	Jean-Luc De Matteis
<b>Aal Gemeng Eech</b>	samedi 25 avril	17.00	Weimerskirch	Centre culturel	Romain Daubenfeld
<b>Bissen</b>	samedi 25 avril	18.30	Bissen	Café de la Place	Jean-Claude Delleré
<b>Luxembourg</b>	samedi 25 avril	17.00	Luxembourg	Hotel Novotel Kirchberg	André Roeltgen
<b>Rédange/Attert</b>	samedi 25 avril	18.00	Useldange	Café «Um Wier»	Nora Back
<b>Steinfort</b>	samedi 25 avril	19.00	Steinfort	Aal Scmelz	Christian Sikorski
<b>Thionville/Metz</b>	vendredi 22 mai	18.45	Thionville	Salle multifonct. du Val Marie	Carlos Pereira

# Assemblées générales OGBL 2015 suite

## Grenzgänger / frontaliers

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 14. März	18.30	Mettlach/ Orscholz	Hotel zur Saarschleife	Nico Clement
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 21. März	18.00	Konz	China Restaurant	Tom Jungen
<b>CMB front. belges</b>	vendredi 27 mars	18.30	Aubange	Salle polyvalente	Carlos Pereira
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 28. März	19.00	Irrel	Hotel Koch-Schilt	J.-L. De Matteis
<b>PME front. belges</b>	vendredi 24 avril	18.00	Arlon	Salle Le Printemps	Carlos Pereira

## OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
<b>Kayldall</b>	samedi 14 mars	17.00	Dudelange	Café-Taverne Mont St. Jean	Marcel Breuskin
<b>Norden</b>	samedi 21 mars	18.00	Wilwerdange	Restaurant «L'Écuelle»	Romain Daubenfeld
<b>Zentrum</b>	samedi 28 mars	16.00	Leudelange	Rest. «Il Punto Delizioso»	Romain Daubenfeld
<b>Osten</b>	samedi 4 avril	18.00	Wasserbillig	Café „An der Klensch“	Romain Daubenfeld
<b>Frontaliers belges</b>	samedi 11 avril	19.00	Hachy	Salle Les Ardents	Romain Daubenfeld



## Déclarations d'impôt

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

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

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

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

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

**Afin de pouvoir établir la déclaration, il est indispensable que vous remplissiez les 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> 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](http://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](mailto: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 Luxembourg zu senden, oder per E-mail an [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) oder per Fax an die 26 49 69-433.

# Calendrier Formations générales

Avril à juillet 2015 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2015 6 101	Le contrat de travail 1 (conclusion, exécution, rupture)	01/04/15	01/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 102	Le contrat de travail 2 (durée, rémunération, congés)	20/04/15	20/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 106	Cas pratiques en matière de droit du travail	23/04/15	23/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 107	L'organisation du temps de travail	24/04/15	24/04/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 201	Le régime de la sécurité sociale	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 203	Cas pratiques en matière de droit social	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 202	Les pensions au Luxembourg	29/04/15	29/04/15	Française	CEFOS
OG 2015 6 303	Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg	07/05/15	08/05/15	Française	CEFOS
OG 2015 7 101	La santé au travail au Luxembourg	11/05/15	11/05/15	Française	CEFOS
OG 2015 7 203	Analyser et comprendre un accident de travail	13/05/15	13/05/15	Française	CEFOS
OG 2015 7 502	Bien s'alimenter au travail	18/05/15	18/05/15	Française	CEFOS
OG 2015 7 401	Stress, harcèlement, burnout: diagnostiquer et prévenir la souffrance au travail (niveau 1)	18/05/15	19/05/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 7 202	Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise (niveau 2) <b>ATTENTION CHANGEMENT DE DATE</b>	25/06/15	26/06/15	Française	CEFOS
OG 2015 5 002	Découvrir les clés pour relier l'économique et le social	29/06/15	30/06/15	Française	CEFOS
OG 2015 7 402	Stress, harcèlement, burnout: mettre en place un plan de prévention sur les risques psychosociaux en entreprise (niveau 2)	29/06/15	29/06/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 2 003	Les "15-30 ans" d'aujourd'hui: mieux comprendre la génération "Y" pour mieux les mobiliser	30/06/15	30/06/15	Française	CEFOS
OG 2015 2 002	Recruter de nouveaux membres	01/07/15	01/07/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 1 006	Accueil des nouveaux syndiqués	02/07/15	02/07/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 002	Connaître son syndicat	06/07/15	06/07/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 3 001	Savoir organiser une délégation du personnel	08/07/15	09/07/15	Française	CEFOS
OG 2015 3 003	Être délégué syndical au quotidien	09/07/15	10/07/15	Française	CEFOS

## Gewerkschaftlicher Bildungskalender

April bis Juli 2015

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
OG 2015 6 101	Arbeitsverträge 1 (Abschluss, Umsetzung, Auflösung)	01/04/15	01/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 102	Arbeitsverträge 2 (Dauer, Entlohnung, Urlaub)	20/04/15	20/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 106	Praktische Fälle aus dem Arbeitsrecht	23/04/15	23/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 201	Das Sozialversicherungssystem	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 6 203	Praktischer Fall im Sozialrecht	27/04/15	28/04/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 7 401	Stress, Mobbing, burnout: Diagnose und Prävention	18/05/15	19/05/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 7 402	Stress, Mobbing, burnout: Einen Verhütungsplan bezüglich der psychosozialen Risiken im Betrieb aufstellen	29/06/15	29/06/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 2 002	Neue Mitglieder werben	01/07/15	01/07/15	Lux.	CEFOS
OG 2015 3 002	Seine Gewerkschaft kennen	06/07/15	06/07/15	Lux.	CEFOS

Lettre ouverte signée par 375 organisations de la société civile issues de 25 pays de l'UE, dont l'OGBL, adressée à l'ensemble des députés européens

## TTIP: les personnes, l'environnement et la démocratie doivent passer avant les profits des multinationales



Cher Membre du Parlement Européen,

C'est dans le cadre des travaux du Parlement européen sur une résolution d'accord de partenariat transatlantique sur le commerce et les investissements (PTCI, aussi connu avec les acronymes anglaises équivalentes TTIP ou son ancien nom Traité Transatlantique de Libre Echange ou TAFTA) que nous vous écrivons. Nous sommes une coalition à travers l'Union Européenne de 375 organisations de la société civile qui partagent une inquiétude profonde face aux diverses menaces que pose un tel accord. Nous représentons un large spectre de préoccupations, dont la protection de l'environnement, la santé publique, les droits civiques, l'agriculture, les droits des consommateurs et la protection des normes agricoles et alimentaires, le bien-être animal, les normes sociales, les droits des travailleurs, les droits des immigrés, le chômage, les jeunes et les femmes, le développement, l'accès du public à l'information et les droits numériques, les services publics essentiels dont l'enseignement, l'intégrité des systèmes financiers, et d'autres.

Nous saluons le fait que le Parlement européen puisse élaborer une opinion sur le TTIP ainsi que le rôle qu'il a déjà joué dans l'organisation de débats publics sur ce point. Nous demandons à tous les députés européens de s'accorder sur une résolution forte qui énonce clairement que le Parlement européen rejettera tout accord futur sur le commerce ou les investissements qui ne servirait pas l'intérêt des populations et qui menacerait des droits importants conquis grâce à de longues luttes démocratiques aux États-Unis, en Europe et dans le reste du monde.

À cette fin, nous voudrions partager avec vous nos demandes clés sur les négociations du TTIP, élaborées de concert avec nos alliés d'Outre-Atlantique, rendues publiques en mai 2014:

1. **Transparence maintenant:** tous les documents relatifs aux négociations du TTIP, y compris les projets de textes d'accord, doivent être rendus publics afin de permettre un débat public ouvert et critique sur le TTIP.
2. **Un processus démocratique** qui permette l'examen et l'évaluation des textes négociés pour veiller à ce qu'ils servent l'intérêt commun; qui fasse intervenir le PE et les parlements nationaux et qui tienne compte de l'avis des citoyens et des associations, des syndicats et de tous les groupes concernés.
3. **Pas de RDIE (ISDS en anglais):** toute clause mentionnant un mécanisme de Règlement des Différends entre Investisseurs et États (RDIE) doit être retirée de façon permanente des négociations et aucun autre mécanisme doit être introduit (notamment, de façon indirecte, à travers d'autres accords de commerce préexistants ou ultérieurs), mécanisme qui de la même façon donnerait des droits privilégiés aux investisseurs étrangers.
4. **Pas de conseil de coopération réglementaire:** toutes les réglementations doivent être entièrement dans les mains d'organes et de processus contrôlés démocratiquement.
5. **Pas de suppression de normes** qui préservent et servent l'intérêt général: il faut respecter les normes de l'UE et ne pas les «harmoniser» vers le bas au plus petit commun dénominateur. Nous parlons ici des normes sociales et de travail, celles qui protègent les consommateurs et la santé publique, ainsi que l'environnement, y compris la régénération des ressources naturelles, du bien-être animal, des normes de sécurité alimentaire et de pratiques agricoles soutenables pour l'environnement, d'accès à l'information et d'obligations d'affichage, des normes relatives à la culture, aux soins de santé, à la réglementation des marchés financiers ainsi que la

protection des données personnelles, la neutralité d'Internet et d'autres droits numériques. La reconnaissance mutuelle n'est pas acceptable dans la mesure où elle va à l'encontre des protections fortes et des normes établies démocratiquement. Le principe de précaution doit être largement appliqué.

6. Pas de privatisation ou dérèglementation des services publics. Nous exigeons un accès garanti à des soins de santé et un enseignement de haute qualité, ainsi qu'à d'autres services publics et le droit de choisir des marchés publics qui favorisent des emplois locaux et l'économie locale, une teneur en production locale, les entreprises sociales, les économies durables, les considérations sociales et qui sert l'intérêt général.
7. La promotion de pratiques agricoles humaines et soutenables pour l'environnement et la protection de l'agriculture familiale à petite échelle.
8. Les pouvoirs publics doivent garder le pouvoir et les structures politiques nécessaires pour protéger certains secteurs sensibles et préserver des normes importantes pour notre qualité de vie. Il faut respecter et faire respecter les normes internationales sur le travail et l'environnement. La violation continue des droits du travail devrait être passible d'amendes monétaires.
9. Il ne doit y avoir aucune restriction aux normes internationales et européennes des droits humains.

Le peu d'informations qui a été publié – ou que nous avons pu obtenir – sur les négociations en cours augmentent notre inquiétude de façon considérable car nos attentes ne sont en rien relayées dans l'approche adoptée par l'UE. Ainsi:

- Les négociations se déroulent à huis clos, sans consultation publique complète et efficace. L'absence de transparence et de processus démocratique rend impossible le suivi des négociations par les citoyens et la société civile afin de s'assurer que les intérêts publics soient protégés. En revanche, les lobbys d'affaires ont non seulement un accès privilégié à l'information mais aussi l'occasion d'influencer les négociations.
- Le chapitre proposé sur la protection des investissements, en particulier l'intégration d'un mécanisme de règlement des différends entre investisseurs et états (ISDS en anglais), donnerait aux investisseurs des droits exclusifs pour poursuivre un état en justice quand des décisions démocratiques, prises par des institutions publiques dans l'intérêt général, sont perçues comme ayant un impact négatif sur leurs profits envisagés. Ces mécanismes se basent sur des jugements dans des tribunaux qui opèrent hors des systèmes juridiques nationaux et ils affaiblissent donc nos systèmes juridiques nationaux et européens et nos structures démocratiques qui formulent des lois et des politiques dans l'intérêt général.
- La création de nouvelles structures et procédures de gouvernance antidémocratiques qui visent à 'harmoniser les réglementations', comme la proposition de conseil de coopération réglementaire, font du TTIP et d'autres accords un objet insaisissable, «des accords en vie», constamment développés en secret par des bureaucrates non élus et des représentants des grandes entreprises. Ces structures antidémocratiques menacent de diminuer des standards et des règles importantes conçus pour protéger l'intérêt général, ou d'entraver toute amélioration future, indépendamment de son caractère nécessaire ou de tout mandat officiel.
- Les documents émanant des lobbys des affaires et des entreprises démontrent que cette insistance sur les obstacles non tarifaires et sur la convergence des réglementations est utilisée pour accroître la dérèglementation, des garanties accrues aux investisseurs, des monopoles de droits de propriété intellectuelle renforcés, et donc en définitive, une course vers le bas.

Nous vous demandons d'envoyer un signal clair et fort aux négociateurs pour leur faire savoir que le PE rejettera le TTIP et tout autre accord de commerce et d'investissement allant dans la même direction, parce qu'ils ne servent pas l'intérêt public et parce qu'ils menacent les droits et les libertés fondamentaux acquis au fil de longues luttes démocratiques.



## L'OIT réaffirme la reconnaissance du droit de grève

Une avancée significative vient d'être réalisée à l'Organisation internationale du travail, après deux années durant lesquelles le groupe des employeurs de l'OIT a paralysé le système de contrôle mondial des Nations Unies, dans l'intention de faire disparaître plusieurs décennies de jurisprudence de l'OIT en faveur du droit de grève.



Les représentants des syndicats et des employeurs sont parvenus à un accord cette semaine, lors d'une réunion spéciale à l'OIT visant à sortir de l'impasse. Cet accord repose sur la reconnaissance du droit d'entreprendre une action revendicative, soutenue par la reconnaissance explicite du droit de grève de la part des gouvernements, en vertu de la Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale. L'accord fait suite à la forte mobilisation syndicale internationale du 18 février, qui a donné lieu à plus de 100 manifestations dans au moins 60 pays en soutien au droit de grève.

D'après Sharan Burrow, la secrétaire générale de la CSI, «Les groupes d'employeurs et certains gouvernements, responsables de cette crise, refusaient que le litige soit renvoyé devant la Cour internationale de Justice, comme le préconise la Constitution de l'OIT. Nous avons tout de même réussi à trouver une solution qui protège le droit fondamental des travailleurs à organiser une grève, et qui permet à l'OIT de reprendre pleinement son travail, c'est-à-dire de s'assurer que les gouvernements respectent leurs obligations à l'égard des normes internationales du travail».

Défense du droit de grève

## La CSI avait appelé à une journée d'action mondiale le 18 février

L'OGBL s'est joint le 18 février à l'appel de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui avait désigné cette date «Journée d'action mondiale de défense du droit de grève».

Le droit de grève, le droit d'organisation, ainsi que le droit de négociation collective sur les salaires et les conditions de travail constituent des libertés fondamentales et des droits humains. Ces droits sont ancrés dans la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Conventions 87 et 98 de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi que dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies.

Or, depuis juin 2012, la Conférence internationale du travail de l'OIT était bloquée dans ses travaux par le refus persistant du groupe des employeurs de reconnaître que le droit de grève figure dans la convention 87 de l'OIT. Les employeurs, en avançant des arguments juridiques contraires à des décennies de reconnaissance de ce droit fondamental dans les conclusions de l'OIT, empêchaient la Conférence de l'OIT d'examiner des cas relatifs à de graves violations, qui, dans certains cas, mettent en danger la vie des travailleurs.

Les représentants des syndicats et des employeurs sont finalement parvenus à un accord début mars (lire ci-dessus).

Avis de la CSL

## La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant au projet de loi réformant la loi modifiée de 2008 sur la formation professionnelle



Tout comme ce fut le cas en 2010 lors de la première modification de la loi sur la formation professionnelle, la Chambre des salariés (CSL) déplore à nouveau que des adaptations soient envisagées à la va-vite alors qu'une analyse détaillée des répercussions sur la cohérence du système de la formation professionnelle et bien au-delà fasse défaut. La majorité des modifications sont proposées par les responsables politiques avec le but de rendre le système actuel plus viable pour les différents acteurs.

En effet, la réforme de la formation professionnelle ainsi que les amendements apportés avaient conduit à un embrouillamini auprès des apprentis, des enseignants et des responsables d'entreprise. Contrairement aux objectifs visés, la réforme dont question n'a pas permis de rehausser l'image de marque de l'apprentissage et les bricolages engendrés par le projet de loi risquent de dégrader la situation davantage.

Il est d'autant plus regrettable qu'il n'y ait toujours pas de solution permettant aux apprenants non-diplômés et sortis du système éducatif d'aboutir à une certification. L'organisation et l'offre de la formation continue nécessaire à la finalisation de leur parcours de formation ne semble pas être une préoccupation politique majeure.

La même remarque vaut pour l'extension de la formation professionnelle aux formations post-baccalauréat, tel le Brevet de technicien supérieur. Aucune décision, voire position officielle du Ministère de l'Education nationale (MENJE) n'est avancée à ce sujet.

Par contre, les responsables politiques tentent de s'attaquer à des acquis sociaux en proposant notamment

une prolongation substantielle de la durée ouvrant droit au salaire social minimum pour les personnes qualifiées détentrices d'un Certificat de capacité professionnelle (CCP). Il est prévu de rehausser la durée actuelle de 2 à 7 ans.

Aux yeux de la CSL cette tentative équivaut à une dévaluation du diplôme de la formation professionnelle de base. De ce fait elle la conteste et s'y oppose vivement. Par ailleurs, elle est d'avis qu'une telle mesure a trait aux politiques de l'emploi et n'est pas du ressort de l'Education nationale.

Dans son avis, la Chambre des salariés s'appuie en outre sur les résultats d'une étude nationale intitulée «Transition Ecole-Vie active» pour démontrer l'argument avancé par le MENJE selon lequel «*le fait que les détenteurs du CCP ont droit au salaire qualifié après 2 ans incite peu les entreprises à les engager*». L'étude dont question démontre que grand nombre de personnes détentrices d'un CCP trouvent des emplois sous contrat à durée déterminée et à durée indéterminée endéans des délais raisonnables après leurs études.

Vu l'argumentaire qui précède, la proposition du projet de loi n'a pas trouvé l'approbation de l'assemblée plénière de la Chambre des salariés lors de sa session du 25 février 2015.

*L'avis de la Chambre des salariés est disponible sur le site [www.csl.lu](http://www.csl.lu)*



## Transposition nationale de la directive sur les marchés publics – importance de l'aspect social

La Chambre des salariés vient d'élaborer une proposition de texte visant à transposer le volet social de la directive 2014/24/UE du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics.

Les États membres ont jusqu'en avril 2016 pour traduire les nouvelles règles en droit national.

Grâce au nouveau critère de «l'offre économiquement la plus avantageuse» dans la procédure d'attribution des marchés publics, les autorités publiques pourront plus mettre l'accent sur la qualité, les aspects environnementaux et sociaux lors de l'attribution des marchés publics.

Pour faciliter la procédure de transposition de cette directive, la CSL a décidé de se préoccuper dès à présent de la transposition des dispositions d'ordre social, celles-ci revêtant une grande importance.

Les autorités publiques sont dans tous les pays des importants clients des entreprises du secteur privé. Les investissements publics des autorités luxembourgeoises atteignent chaque année entre 3 et 4% du PIB, soit un des niveaux les plus élevés de l'union européenne.

L'argent des contribuables est ainsi employé pour faire travailler les entreprises du secteur privé. C'est de ce fait avec grand intérêt que la CSL a accueilli la nouvelle directive 2014/24/UE.

Le législateur européen a mieux reconnu l'importance que représente ce client «public» dans les pays européens. Ce qui signifie que ce client «public» peut influencer positivement l'économie et le marché de l'emploi si la redistribution de ces deniers publics est assortie de conditions et clauses sociales, telles que le prévoit maintenant la nouvelle directive marchés publics.

D'où l'importance du volet social dans le cadre de la transposition de la directive 2014/24/UE et l'intérêt de la présente initiative de la CSL.

Le volet social de la directive 2014/24/UE contient deux éléments très importants:

- la «clause sociale» horizontale:

Celle-ci rappelle le principe du respect des obligations sociales ou de droit du travail applicables et découlant du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives ou du droit international. Il est, en effet, important que les États membres et les autorités publiques veillent au respect des obligations applicables au lieu d'exécution des travaux ou de prestation des services.

- les «critères sociaux supplémentaires»:

Les acheteurs publics pourront maintenant décider d'octroyer le marché à l'entreprise qui aura par exemple recours au plus grand nombre de personnes défavorisées, telles que des chômeurs de longue durée, pour assurer la production des produits ou services concernés. Ils pourront aussi, sous certaines conditions tenir compte des conditions de travail spécifiques des employés concernés et qui pourraient aller au-delà des obligations légales.

La CSL formule des propositions concrètes ayant pour objet de mettre en œuvre ces règles au niveau national.

La CSL espère que lors de l'élaboration du texte de loi national de transposition de la directive 2014/24/UE, le Gouvernement tiendra compte de ses propositions.

*La proposition de texte peut être consultée sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu).*

Nouvelle mise à jour du guide

# Les salariés et leur déclaration d'impôt

## Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung



La Chambre des salariés (CSL) vient de rééditer sa publication bilingue (français / allemand) consacrée à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Il s'agit d'un petit guide qui se propose d'accompagner le contribuable salarié lors de sa déclaration d'impôt.

L'objet de la publication est de familiariser le contribuable avec les différentes étapes de l'imposition de son salaire ainsi que de lui faciliter sa déclaration d'impôt, respectivement son décompte annuel.

Cet ouvrage comprend deux parties.

La première partie contient quelques éléments plus généraux du droit fiscal qui ont un lien avec la déclaration d'impôt comme la fiche d'impôt, les classes et tarifs d'impôts, la différence entre le décompte annuel et la déclaration d'impôts, etc.

La deuxième partie comprend la description de la déclaration sur base du modèle d'impôt 2014, rubrique par rubrique, en précisant notamment comment remplir les feuillets qui permettront au salarié de bénéficier d'un abattement fiscal et de réduire ainsi sa charge fiscale. Les différentes rubriques sont étoffées d'exemples de calcul d'impôt concrets.

Le «Dialogue thématique» est mis en vente dans les librairies (diffuseur: Librairie Um Fieldgen) au prix de 4 euros à partir du 23 février ou peut être téléchargé gratuitement sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu), rubrique publication.

Elle est également disponible au siège de la CSL, 18, rue Auguste Lumière, L-1950 Luxembourg ou au LLLC, 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg.





CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG



LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTER  
La formation continue de la Chambre des salariés

# GO FORMATION

## 20 ans bientôt...

Cela fait bientôt vingt ans que le Master Administration des Affaires (MAA, anciennement DESS CAEE) est offert par la Chambre des salariés du Luxembourg (ex Chambre des employés privés) en collaboration avec l'Institut d'Administration des Entreprises de Nancy (ISAM-IAE de l'Université de Lorraine). Que de changements de dénomination! Mais tous marquant une évolution certaine pour correspondre, entre autres, aux changements du monde du travail.

Lors de la cérémonie de remise des diplômes à Nancy le 5 février 2015, plus de 800 lauréats ont été à l'honneur et parmi eux la 3<sup>e</sup> promotion de la Licence Sciences de Gestion et la 18<sup>e</sup> promotion du Master Administration des Affaires du Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés du Luxembourg. M. Thomas Lentz, CFO du Luxembourg Institute of Health, ancien diplômé du MAA du Luxembourg, a été nommé ambassadeur de la formation.

Dans un contexte de difficultés économiques toujours prégnantes, le MAA est un bon moyen pour débiter son parcours de réussite. Le mélange des profils (ingénieurs, juristes, médecins, pharmaciens, informaticiens...) dans des groupes à effectifs réduits constitue une richesse par les possibilités d'échange, ce qui contribue à renforcer le caractère original de la formation. Accrédité tant en France qu'au Luxembourg et s'adressant aux cadres d'entreprise en emploi ou entre deux emplois, le Master Administration des Affaires, plus que toute autre formation, constitue une étape charnière pour réinventer l'exercice de ses pratiques professionnelles, témoigner de sa réactivité, maîtriser le pilotage d'un département voire d'une structure tout entière, enfin devenir un atout essentiel de toute entreprise!

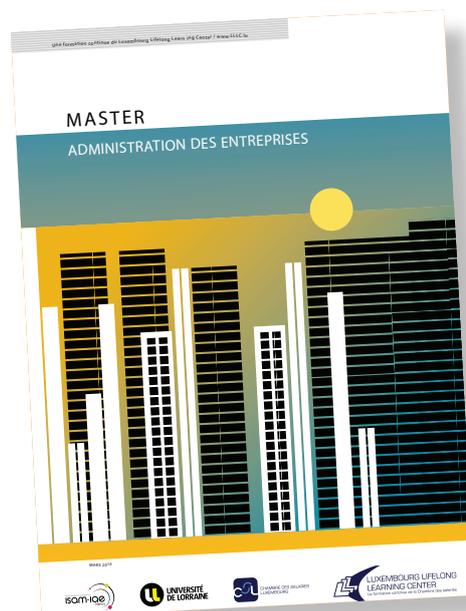
Les entreprises ont besoin de managers sachant faire preuve de savoir-faire et de savoir-être: diriger des

équipes, maîtriser les divers processus de l'entreprise, prendre les décisions pour atteindre les objectifs quels qu'ils soient (évolution durable, croissance, chiffre d'affaires, production, réputation, qualité de travail...), en d'autres termes avoir des compétences transversales.

Offerte essentiellement en cours du soir, la formation se déroule en dehors du temps de travail, ce qui permet au salarié de maintenir son activité professionnelle. Elle aborde les principales fonctions de l'entreprise et se termine par l'étude d'une problématique liée à l'entreprise dans le cadre d'un mémoire professionnel. L'enseignement est assuré par des enseignants issus du monde universitaire et des professionnels qualifiés.

La 20<sup>e</sup> promotion a démarré au Luxembourg le 23 février 2015. Ainsi, le partenariat entre la CSL et l'ISAM-IAE de l'Université de Lorraine a permis à environ 400 personnes, dans la grande majorité des salariés du Grand-Duché de décrocher un Bac+5 de bonne réputation.

Le MAA de l'ISAM-IAE-Nancy se traduit logiquement au plan international par l'appellation «MBA», Master of Business Administration.



## OGBL Sektionen Beles-Sassenheim und Zolver/Ehleringen

### Feier mit Jubilarenehrung

Die traditionelle Weihnachtsfeier der drei Sektionen fand dieses Jahr am 28. November 2014 in der Sporthalle auf „Scheierhaff“ in Zolver statt. Der Präsident der Sektion Beles, Kollege Tun Steffen konnte weit über 200 Gäste begrüßen. Unter den Gästen begrüßte er besonders die Jubilaren der Sektionen Sassenheim und Zolver/Ehleringen, die OGBL Vizepräsidentin Marie-Jeanne Leblond, den Regionalsekretär Gérard Müller, den Gastredner Romain Daubenfeld, sowie den Kollegen Carlos Pereira vom geschäftsführenden Vorstand. Romain Daubenfeld bedankte sich im Namen des OGBL bei allen Jubilaren für ihre Treue zur Gewerkschaft und hob besonders den Kollegen Jacques Deister aus Zolver, der für 70 Jahre Verbandszugehörigkeit ausgezeichnet wurde, hervor. Alle Jubilare erhielten, neben Abzeichen und Diplom, ein passendes Geschenk. Danach referierte er über aktuelle Themen mit denen sich die Gewerkschaft alltäglich auseinandersetzen muss. Kollege Pereira gab einige Erklärungen zu den Ergebnissen aus den Verhandlungsrunden zwischen Regierung und Gewerkschaften zum Sparpaket. Ein gemütlicher Abend verging nach einigen Stunden mit einem hervorragenden Abendessen bei Musik und Tanz.

MG



Vlnr.: Marie-Jeanne Leblond, OGBL Vizepräsidentin, Jacques Deister, 70 Jahre OGBL und Ronny Koster, OGBL Präsident der Sektion Zolver/Ehleringen

### Augmentation de 0,80 euro de la cotisation pour les membres de l'OGBL

Lors de sa réunion du 27 janvier 2015, le Comité national de l'OGBL a décidé de relever, à partir du 1<sup>er</sup> mars, de 0,80 euro le montant de la cotisation mensuelle demandée à ses membres. Celle-ci s'élève désormais à 18,60 euros.

### Beitragserhöhung von 0,80 Euro für die OGBL-Mitglieder

Während seiner Sitzung vom 27. Januar 2015 hat der Nationalvorstand des OGBL beschlossen, ab dem 1. März den monatlichen Mitgliederbeitrag um 0,80 Euro zu erhöhen. Der Beitrag liegt gegenwärtig bei 18,60 Euro.



## Pobreza e desproteção



Foto: Nuno Ferreira Santos

A Comissão Europeia comporta-se com Portugal como um médico que após ter receitado a um paciente grandes doses de medicamentos para emagrecer e de ter assegurado que ele os tomou, ao observá-lo proclama candidamente: estou muito preocupado com a sua magreza. Chega de hipocrisia e irracionalidade! Basta de declarações de governantes (e não só), afirmando que estamos no bom caminho e melhor do que há quatro anos. A União Europeia não está afetada pelas fragilidades de um ou outro país, mas sim por uma epidemia de brutais políticas de austeridade impostas pelo neoliberalismo fundamentalista reinante, que procura a todo o custo impedir qualquer alternativa e que nos pode conduzir a um grave retrocesso social, cultural e civilizacional. Dezoito dos 28 países da União estão colocados nos quatro patamares de observação face aos seus "desequilíbrios", mas mesmo outros estão "doentes": a Alemanha, que até vai aos mercados buscar dinheiro com juros negativos, está bloqueada no seu processo de desenvolvimento. As políticas seguidas empobrecem o nosso país, contudo aí está de novo a Comissão Europeia a clamar contra o salário mínimo nacional, contra a quase moribunda contratação coletiva e a solicitar novos programas de "reformas estruturais ambiciosas".

No presente, como bem mostra a situação que a Grécia atravessa, as vias para a saída do atoleiro são estreitas, mas existem e devem ser prosseguidas: correr com os governos serventuários e colaboracionistas, travar e inverter a austeridade, rebentar com as grilhetas da dívida e dos seus custos – as dívidas terão de ser reestruturadas e é indispensável fazer séria discussão sobre como permanecer ou como sair do euro –, afirmar como prioritário o combate à pobreza e pela proteção das pessoas, travar as batalhas possíveis para que o dinheiro não fique nos circuitos bolsistas e especulativos, ou seja, chegue às pessoas e às empresas que criam emprego e produzem bens e serviços úteis.

A sociedade portuguesa está muito mais pobre e desprotegida, não apenas porque houve cortes brutais na proteção social, mas também porque a economia foi destruída e/ou reestruturada para ser entregue aos interesses associados aos nossos credores, porque quase 1/7 da população ativa, e nela uma grande parte

da nossa melhor geração, teve de emigrar, porque se destruiu emprego, porque se impôs uma brutal transferência de rendimentos do trabalho para o capital, sem qualquer ganho direto ou indireto na criação de emprego.

Oficialmente temos 389 mil desempregados sem subsídio de desemprego e dezenas de milhares de "desencorajados". Tudo tem de ser feito para se criar emprego, pois só essa via poderá resolver o problema. Os subsídios de desemprego e outras prestações são direitos fundamentais e a sua reposição significa milhares de milhões de euros por ano. Cerca de 27% da população está em situação de pobreza. É uma vergonha e um drama. As afirmações à Robin dos Bosques de Passos Coelho quanto aos sacrifícios feitos pelos portugueses são desmentidas pela Comissão Europeia, quando esta declara que o corte nos apoios sociais "afetou desproporcionalmente os mais pobres" e que as famílias com crianças foram "particularmente afetadas pela pobreza e exclusão social".

O país precisa de uma política que articule o combate à pobreza, com fortes medidas de criação de emprego digno e sustentado, com uma muito mais justa distribuição da riqueza. As políticas e práticas de solidariedade que respondem a carências gritantes são necessárias, mas o país não pode ter um sistema de proteção social assente estrategicamente no assistencialismo de emergência e até no fazer da pobreza um negócio.

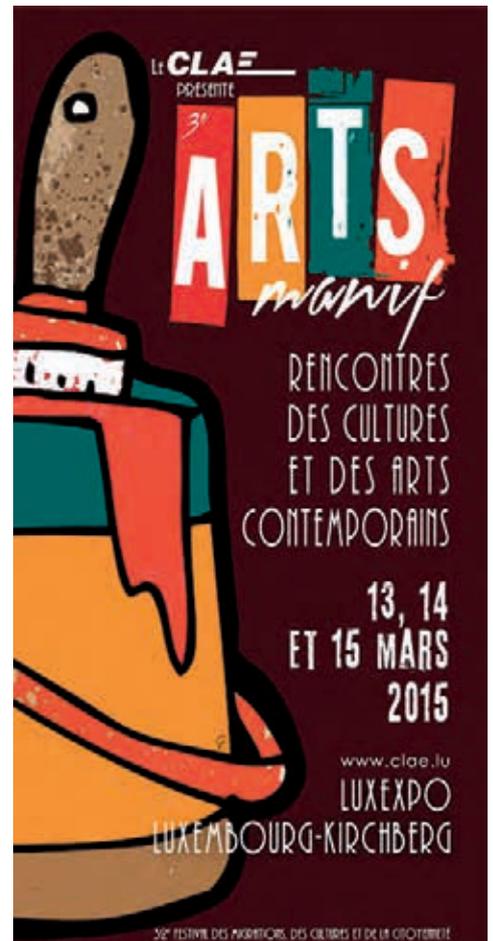
Como se demonstra num estudo do Observatório sobre Crises e Alternativas 1, o Estado social está a ser perigosamente reconfigurado em nome de uma pretensa contenção da despesa pública. O Governo está sub-repticiamente a criar um outro sistema de proteção social que estigmatiza os desempregados e todos os que necessitam de mais proteção, transporta mais encargos para as famílias, retira os direitos às pessoas, que coloca na dependência da estratégia e da ação de organizações não-governamentais a prestação de direitos fundamentais que cabe ao Estado garantir.

É preciso encetar um profundo debate para que a pobreza e a desproteção não continuem a aprofundar-se.

**Manuel Carvalho da Silva** *professeur et ex-secrétaire général de la CGTP (Portugal)*



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





Edelholz	ein Erdachsenpunkt	männliches Schwein	Ausdrucksform, Machart	Quadrillfigur	Gebühr	natürliches Polstermaterial	weibl. Borstentier	Reitersitz	Stockwerk
feuerfestes Mineral	5			unbedeckte Stelle					
einfache Behausung				Ruhe, Schweigen	großes Gemeinwesen				
lateinisch: Luft		Haushaltgerät	In ... und Braus	3	Naumburger Domfigur				
Produkt aus Kokosnüssen		Körperader	8				Zeichen in Psalmen		
			ähnlich		Wassersportart	großes Binnengewässer			
nordischer Wassergeist			Pep, Schwung	afrikan. Großlandschaft			4	Muskelansatzstrang	
französisch: er	7	Spieß der Landsknechte	Fußballstrafstoß (Kw.)	1		Gattin von Zeus		Küchengerät	
sehr förmlich	Lebensende	Blütenstaubteilchen	9	Feuerlandindianer	ein Nagetier				
			Teil der Bibel (Abk.)	Schlaufe	10		Abk.: Ihre Hoheit		
Vorweihnachtszeit	Bekanntheit machen	2					6		
			alte japan. Goldmünze			franz. Weltgeistlicher			

DE/KE-PRESS-1513-32

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



01/15 - Lösungswort:  
EISBLUMEN

Paul Schleck, Eischen 1. Preis  
Knut Schneider, Beckingen (D) 2. Preis

10 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
01/2015



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 27. März 2015 an folgende Adresse:

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

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

Auflösung und Namen der zwei Gewinner 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. 51 50 05-555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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



# OGBL



Mir maachen Zukunft.  
Constructeur d'avenir.

[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)



[www.facebook.com/ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)



[twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)