

ktuell



- Statutenreform - Der OGBL ist mehr denn je die Gewerkschaft der Zukunft!
- Réforme statutaire - L'OGBL est plus que jamais le syndicat de l'avenir!



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi après-midi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Mardi et jeudi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 ^e et 4 ^e mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél. (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 ^e mercredi du mois: 13h30-16h00 4 ^e samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 54 05 45 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation (CSL)	Tél.: (+352) 27494-222	



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Der OGBL: Die Gewerkschaft der Zukunft

Dossiers nationaux 6

Réunion du comité national
Kundgebung gegen Sozialdumping
Dossier congrès extraordinaire
Bourses d'études
Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 28

Alimentation, Commerce, Services et Energie,
Nettoyage, Chimie, e.a.

Frontaliers 39

Assurance dépendance en Wallonie
Bourses étudiantes
Salon des frontaliers français

Europe / International 43

Do the CETA Check!
Congrès international du travail
Congrès industriAll

Formation syndicale 46**Chambre des salariés** 48

Avis de la CSL

Divers 51

BREXIT: EUROPA MUSS SECH ÄNNEREN



OGBL - 100 JOER FEIER ...



... A VERJÈNGERUNGSKUR ZUGLÄICH



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“
Herausgeber für den OGBL: André Roeltgen
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette
Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

Editeur responsable pour la Belgique:
Jacques Delacollette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Der OGBL: Die Gewerkschaft der Zukunft.

100 Jahre freie Gewerkschaften in Luxemburg. Offiziell wird der Jahrestag am 19. Oktober im Rahmen einer akademischen Sitzung gefeiert werden.

Vom gewerkschaftlichen Blickpunkt aus betrachtet, hatte die historische Vergangenheit unserer Gewerkschaft aber bereits am 2. Juli ein großes Rendezvous mit der Zukunft.

Auf dem außerordentlichen Kongress des OGBL haben 400 Delegierte eine strukturelle Reform des OGBL beschlossen, die unsere Gewerkschaft, ganz im Sinne ihrer 100-jährigen Geschichte, an den gegenwärtigen Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft anpassen wird.

Ein solcher Modernisierungsprozess ist nichts Neues, sondern er fügt sich nahtlos in die lange Reihe der Veränderungen ein, die der OGBL, der LAV und dessen Vorgängerorganisationen zu verschiedenen Zeitpunkten ihrer Geschichte einleiteten.

Die Arbeits- und Lebenswelt von heute und die, die sich für morgen bereits ankündigt, prägen den Wandel der gewerkschaftlichen Interessen und Bedürfnisse des Saliariats im Allgemeinen und seiner verschiedenen Schichten und Generationen im Besonderen.

Dies erfordert von einer fortschrittlichen, demokratischen und unabhängigen Gewerkschaft nicht nur die Anpassung der gewerkschaftlichen Programme und Forderungen. Wenn eine Gewerkschaft stark und handlungsfähig sein will, dann muss sie ebenfalls ihre eigene Funktionsweise und ihre Strukturen an den Wandel der Zeit anpassen.

Der OGBL und seine Vorgängerorganisationen haben stets zum richtigen Zeitpunkt die Veränderungen in der Gesellschaft erkannt und haben, ohne schmerzhaft Brüche oder Rückschläge, die diagnostizierten Schwachstellen und Defizite bei ihren Strukturen oder bei der Art und Weise wie diese funktionieren, überwunden.

Mit den jetzt beschlossenen Reformen soll dasselbe Ziel erreicht werden.

Die lokale und regionale gewerkschaftliche Aktivität des OGBL in Luxemburg und in der Großregion wird neu aufgestellt und breiter ausgerichtet werden. Mit dem Ziel, dass die lokale Aktivität für alle Schichten und Generationen der 72.000 Mitglieder des OGBL und des Saliariats insgesamt wieder an Attraktivität gewinnt.

Um dieses zu erreichen, werden 2017 und 2018 viele Fusionen zwischen den Lokalsektionen stattfinden und die neugeschaffenen Sektionen werden für die Organisation ihrer Aktivitäten in den Bereichen der gewerkschaftlichen Information und der Kultur- und Freizeitangebote auf eine stärkere professionelle Unterstützung zurückgreifen können.

Die Aktivität der Berufssyndikate des OGBL für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen wird ebenfalls weiter ausgebaut und es werden neue Möglichkeiten für die direkte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Berufssyndikaten eingeführt. Die gewerkschaftlichen Bildungsinitiativen werden weiter entwickelt und neuen Qualitätsansprüchen gerecht werden.

Bei der Betreuung und Hilfeleistung für das einzelne Mitglied des OGBL in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts wird der OGBL seine Anstrengungen für eine optimale professionelle Dienstleistung fortsetzen und vertiefen.

Und der OGBL wird seine gesamte Gewerkschaftsarbeit verstärkt an die sich rasant entwickelnden Techniken und Kanäle der modernen Information und Kommunikation anpassen.

Die Umsetzungsarbeiten der Reformen haben bereits begonnen und werden bereits im Herbst Kontur annehmen. Bis dahin wünsche ich im Namen unserer Gewerkschaft jedem Mitglied und seiner Familie schöne und erholsame Sommerferien.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

L'OGBL: Le syndicat de l'avenir.

100 ans de syndicalisme libre au Luxembourg. L'anniversaire sera célébré de façon officielle le 19 octobre dans le cadre d'une séance académique.

D'un point de vue syndical, le passé historique de notre syndicat avait toutefois déjà un grand rendez-vous avec l'avenir, le 2 juillet dernier.

Lors du congrès extraordinaire de l'OGBL, 400 délégués ont adopté une réforme structurelle de l'OGBL, tout à fait dans l'esprit de l'histoire centenaire de notre syndicat, qui va venir l'adapter aux mutations contemporaines des conditions de vie et de travail dans notre société.

Un tel processus de modernisation n'a rien de nouveau. Il s'insère sans discontinuité dans la longue série de transformations engagées au cours de leur histoire par l'OGBL, le LAV et les organisations qui les ont précédés.

Le monde du travail et le cadre de vie d'aujourd'hui, tout comme ceux qui s'annoncent déjà pour demain, façonnent l'évolution des intérêts syndicaux et des besoins du salariat en général, et celle de ses différentes couches et générations en particulier.

De la part d'un syndicat indépendant, démocratique et progressiste, cela n'exige pas seulement une adaptation des programmes et des revendications. Un syndicat qui veut être fort et en capacité d'agir doit également adapter son propre fonctionnement et ses propres structures aux évolutions de l'époque.

L'OGBL et les organisations qui l'ont précédé ont toujours su identifier au bon moment les transformations dans la société et ont, sans rupture douloureuse et sans revers, toujours su dépasser les faiblesses et les déficits diagnostiqués.

La réforme qui vient d'être adoptée poursuit le même objectif.

L'activité syndicale locale et régionale de l'OGBL, au Luxembourg et dans la Grande Région, va être réagencée et plus largement déployée. Avec pour objectif, que l'activité locale regagne en attractivité pour toutes les couches et générations des 72 000 membres de l'OGBL et du salariat dans son ensemble.

Pour y parvenir, de nombreuses fusions entre sections locales vont avoir lieu en 2017 et en 2018. Et les sections nouvellement créées vont pouvoir recourir à un soutien professionnel renforcé pour l'organisation de leurs activités dans les domaines de l'information syndicale et d'offres culturelle et de loisirs.

L'activité des syndicats professionnels de l'OGBL, pour de meilleures conditions de travail et de salaire, va également être davantage développée et de nouvelles possibilités de collaboration directe entre les syndicats professionnels vont être introduites. De nouvelles initiatives en matière de formation syndicale vont continuer à voir le jour pour répondre à de nouvelles exigences de qualité.

Concernant l'accompagnement et le conseil individuels des membres en matière de droit du travail et de droit social, l'OGBL va poursuivre et intensifier ses efforts pour offrir un service professionnel optimal.

Et l'OGBL va adapter encore plus profondément l'ensemble de son travail syndical à l'évolution fulgurante des techniques et canaux modernes de l'information et de la communication.

Les travaux visant la mise en œuvre des réformes ont déjà débuté. Les contours en seront déjà perceptibles à l'automne. En attendant, au nom de notre syndicat, je souhaite à chaque membre et à sa famille, de belles et reposantes vacances d'été.

Réunion du Comité national

Assurance dépendance: d'importants doutes persistent

Le Comité national de l'OGBL était réuni le 21 juin 2016 à Dudelange. A l'ordre du jour de cette réunion figuraient avant tout la finalisation des préparatifs en vue du Congrès extraordinaire qui s'est tenu le 2 juillet au Kirchberg, ainsi que l'analyse de la situation dans différents secteurs d'activités.

Mais le Comité national de l'OGBL est finalement aussi revenu sur les principaux éléments de la future réforme de l'assurance dépendance envisagés par le ministre de la Sécurité sociale, qui ont été annoncés officiellement le jour même.

L'OGBL constate tout d'abord d'importantes évolutions entre le document de travail initial soumis il y a quelques semaines aux partenaires sociaux et la proposition qui est actuellement sur la table. Celle-ci comprend effectivement une série d'améliorations dont le mérite revient sans conteste à l'OGBL et à son engagement au cours des récentes consultations menées par le ministre.

L'OGBL procédera à une analyse approfondie et détaillée du projet de loi et des projets de règlements relatifs

annoncés par le ministre. Il ne prendra définitivement position qu'à l'issue de cette analyse.

Néanmoins, l'OGBL exprime d'ores et déjà de sérieux doutes quant aux objectifs annoncés par le ministre au regard de certains éléments, jugés problématiques, que comprend toujours la proposition qui est actuellement sur la table. À l'heure actuelle les «grandes lignes» de la réforme qui ont été exposées par le ministre ne permettent pas de tirer la conclusion que la réforme sauvegardera le niveau actuel des prestations de l'assurance aussi bien en termes de qualité que de quantité. Cette même remarque vaut également pour l'annonce d'une meilleure transparence et d'un meilleur contrôle des prestations dispensées.

Le Comité national de l'OGBL a lancé un appel au ministre afin qu'il intègre encore à son projet les revendications formulées par l'OGBL au cours des derniers mois et qui permettraient d'envisager réellement une amélioration de l'assurance dépendance.



Situations conflictuelles dans plusieurs secteurs d'activités

Le Comité national s'est ensuite également penché sur les situations conflictuelles qui se présentent dans différents secteurs d'activités. A commencer par le secteur de la santé, des soins et socio-éducatif. Les discussions relatives au renouvellement des deux conventions collectives qui couvrent ce secteur (SAS et FHL) restent au point mort quant aux calculs de l'impact de la réforme de la fonction publique sur les deux conventions collectives. Ceci est inacceptable alors qu'une revalorisation des carrières dans ce secteur est désormais plus que justifiée, d'autant plus que ces deux conventions collectives sont liées à l'évolution des carrières dans la fonction publique qui, elles, ont été revalorisées en 2015. Une procédure de conciliation est lancée dans le cadre du renouvellement de la convention collective FHL. Le 4 juin, à l'appel de l'OGBL, plus de 9 000 personnes travaillant dans ce secteur ont manifesté dans les rues de Luxembourg pour réclamer leurs droits. L'OGBL est plus déterminé que jamais à tout mettre en œuvre afin que les salariés obtiennent enfin leur dû.

Le Comité national a également pris connaissance des dernières évolutions dans le cadre du renouvellement de la convention collective chez Luxguard II. Les négociations sont dans l'impasse depuis un certain temps. Une procédure de conciliation a d'ailleurs également été

ouverte pour cette entreprise. Malgré de bons résultats et malgré les sacrifices endurés par les salariés au cœur de la crise, la direction refuse aujourd'hui toujours d'envisager une amélioration légitime du pouvoir d'achat des salariés.

Le conflit se poursuit également dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail qui couvre le secteur des bus privés. L'objet du conflit porte principalement sur l'amplitude des heures de travail des chauffeurs. Alors qu'un rapprochement des positions se dessinait, les représentants patronaux sont récemment revenus sur leur position. L'OGBL n'exclut désormais plus de mener des actions dès l'autonome.

Enfin, le Comité national de l'OGBL est aussi revenu sur la directive dite «Détachement» qui favorise actuellement le dumping social à travers toute l'Europe. Alors que la Commission européenne envisage une révision nécessaire de la directive actuelle, onze gouvernements européens ont entamé une procédure de blocage, rejetant ainsi l'introduction du principe d'un salaire égal à travail égal. Le 16 juin dernier, alors que se tenait au Kirchberg une réunion des ministres européens du Travail, quelques centaines de militants syndicaux venus de neuf pays, ont manifesté pour protester contre l'attitude de ces gouvernements, en appelant la Commission à maintenir sa proposition de révision.



Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

Pflegeversicherung: wichtige Zweifel bleiben bestehen

Der OGBL-Nationalvorstand tagte am 21. Juni 2016 in Düdelingen. Auf der Tagesordnung standen hauptsächlich der Abschluss der Vorbereitungen für den außerordentlichen Nationalkongress, der am 2. Juli in Kirchberg stattgefunden hat, sowie die Analyse der Situation in verschiedenen Aktivitätsbereichen.

Doch ist der OGBL-Nationalvorstand schließlich auch auf die Hauptelemente der zukünftigen Reform der Pflegeversicherung zurückgekommen, die vom Minister für soziale Sicherheit in Erwägung gezogen werden, und die am gleichen Tag offiziell angekündigt wurden.

Zuerst stellt der OGBL wichtige Entwicklungen fest zwischen dem vor einigen Wochen den Sozialpartnern unterbreiteten ersten Arbeitsblatt und dem Vorschlag der zurzeit auf dem Tisch liegt. Letzterer beinhaltet in der Tat eine Reihe von Verbesserungen, die zweifellos dem OGBL und seinem Einsatz bei den letzten Konsultationsgesprächen unter der Leitung des Ministers zu verdanken sind.

Der OGBL wird eine umfassende Analyse des diesbezüglichen Gesetzesprojekts und der diesbezüglichen Verordnungsentwürfe, die vom Minister angekündigt wurden, durchführen. Er wird erst nach dieser Analyse definitiv Stellung nehmen.

Nichtsdestotrotz äußert der OGBL bereits ernsthafte Zweifel an den vom Minister vorgegebenen Zielen, wenn man verschiedene Elemente in Betracht zieht, die es in dem jetzt auf dem Tisch liegenden Vorschlag gibt, und die weiter problematisch sind. Zum jetzigen Zeitpunkt kann man nicht, aus den „großen Linien“ der Reform die vom Minister vorgelegt wurden, schließen, dass die Reform das aktuelle Niveau der Leistungen der Versicherung gewährleisten wird, weder auf der qualitativen noch der quantitativen Ebene. Die gleiche Bemerkung gilt bezüglich der Ankündigung einer höheren Transparenz und einer besseren Kontrolle der erbrachten Dienstleistungen.

Der OGBL-Nationalvorstand hat einen Appell an den Minister gerichtet, damit er die vom OGBL in den vergangenen Monaten geäußerten Forderungen noch in sein Projekt einfließen läßt, die es wirklich ermöglichen würden, eine echte Verbesserung der Pflegeversicherung in Erwägung zu ziehen.



Konfliktsituationen in verschiedenen Aktivitätsbereichen

Anschließend hat sich der Nationalvorstand mit den Konfliktsituationen beschäftigt, die es in verschiedenen Aktivitätssektoren gibt, angefangen bei dem Gesundheits-, Pflege- und sozioedukativen Sektor. Die Diskussionen, die sich auf die Erneuerung der beiden Kollektivverträge SAS und FHL in diesem Sektor beziehen, befinden sich im Leerlauf, was die Berechnungen des Impakts der Reform im öffentlichen Dienst auf die beiden Kollektivverträge betrifft. Dies ist unannehmbar, da eine Aufwertung der Laufbahnen in diesem Sektor mehr als gerechtfertigt ist, umso mehr da diese beiden Kollektivverträge an die Entwicklung der Laufbahnen im öffentlichen Dienst gebunden sind, die 2015 wiederaufgewertet wurden. Eine Schlichtungsprozedur ist bereits im Rahmen der Erneuerung des FHL-Kollektivvertrags in die Wege geleitet. Am 4. Juni, nachdem der OGBL dazu aufgerufen hatte, waren mehr als 9.000 Demonstranten, die in diesem Sektor arbeiten, auf den Straßen Luxemburgs, um ihre Rechte einzufordern. Der OGBL ist mehr denn je dazu entschlossen, alles in die Wege zu leiten, damit die Arbeitnehmer endlich das bekommen, was ihnen zusteht.

Der Nationalvorstand hat ebenfalls die letzten Entwicklungen im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxguard II zur Kenntnis genommen. Die Verhand-

lungen befinden sich seit geraumer Zeit in der Sackgasse. Eine Schlichtungsprozedur wurde übrigens auch für diese Firma eingeleitet. Trotz der guten Ergebnisse und trotz der Opfer, die die Angestellten mitten in der Krise dargebracht haben, lehnt es die Geschäftsführung heute immer noch ab, eine legitime Verbesserung der Kaufkraft der Angestellten in Erwägung zu ziehen.

Der Konflikt dauert ebenfalls im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags im Bereich der privaten Busfahrer an. Die Eckwerte der Arbeitszeiten der Fahrer sind bei diesem Konflikt das Hauptthema. Während eine Annäherung der Positionen sich abzeichnete, sind jetzt die Patronatsvertreter kürzlich auf ihre vorherige Position zurückgekommen. Der OGBL schließt es nicht mehr aus, ab Herbst Aktionen durchzuführen.

Letztlich ist der Nationalvorstand auf die Entsendungsrichtlinie zurückgekommen, die Sozialdumping zurzeit europaweit fördert. Während die Europäische Kommission eine Revision der aktuellen Richtlinie in Erwägung zieht, haben elf EU-Regierungen eine Blockadeprozedur eingeleitet, und lehnen somit das Prinzip „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ ab. Am vergangenen 16. Juni, während einer Sitzung der europäischen Arbeitsminister in Kirchberg, haben einige hundert Gewerkschaftler aus neun Ländern gegen die Einstellung dieser Regierungen protestiert, und einen Appell an die Kommission gerichtet, ihren Änderungsvorschlag aufrechtzuerhalten.



Direktive „Entsendung“

Kundgebung gegen Sozialdumping

Hunderte Gewerkschaftler aus Belgien, den Niederlanden, Deutschland, Portugal, der Türkei, der Slowakei, der Tschechischen Republik, aus Spanien und aus Luxemburg haben sich am 16. Juni 2016 auf Kirchberg getroffen, um gegen die skandalöse Einstellung von elf europäischen Regierungen bezüglich der notwendigen Überarbeitung der Direktive „Entsendung“ zu protestieren. Die Regierungen aus Bulgarien, Tschechien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, aus der Slowakei und aus Dänemark fordern in der Tat die Rücknahme des aktuellen Überarbeitungsvorschlags der Direktive. Sie lehnen nämlich das Prinzip, „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ ab.

Nach dem Appell des Europäischen Verbandes der Bau- und Holzarbeiter (EFBWW), sind demnach die Demonstranten gekommen, um den europäischen Arbeitsministern,

die auf Kirchberg versammelt waren, eine klare Botschaft zu hinterlassen. Die Entsendung von Arbeitskräften ist möglich, und nur dann, wenn das Grundprinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ garantiert wird. Es muss endlich dem Sozialdumping, das durch die Anwendung der aktuellen Direktive hervorgeht, ein Ende gesetzt werden.

Die Europäische Kommission muss demnach den Sperrversuch der elf Mitgliedsstaaten ablehnen, und an ihrem Projekt festhalten, trotz dessen Mangelhaftigkeit, damit eine wahre Debatte mit den Regierungen und dem Europaparlament entstehen kann, und damit der legislative Prozess den Respekt der nationalen Kollektivverhandlungen und Lohnbestimmungen laut den Subsidiaritäts- und die Verhältnismäßigkeitsprinzipien, gewähren kann.



Directive «Détachement»

Manifestation contre le dumping social

Quelques centaines de militants syndicaux, venus de Belgique, des Pays-Bas, d'Allemagne, du Portugal, de Turquie, de Slovaquie, de la République tchèque, d'Espagne et du Luxembourg, ont manifesté le 16 juin 2016 au Kirchberg, pour protester contre la position scandaleuse de onze gouvernements européens dans le cadre de la révision nécessaire de la directive «Détachement». Les gouvernements bulgare, tchèque, estonien, hongrois, letton, lituanien, polonais, roumain, slovaque et danois exigent en effet le retrait de la proposition actuelle de révision de la directive, rejetant le principe d'un salaire égal à travail égal sur le même lieu.

A l'appel de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB), les manifestants sont ainsi

venus adresser un message clair aux ministres européens du Travail qui étaient réunis au Kirchberg. Le détachement des travailleurs n'est possible et juste que s'il garantit le principe fondamental du salaire égal pour un travail égal. Il faut enfin mettre un terme au dumping social qui résulte de l'application de la directive actuelle.

La Commission européenne doit ainsi rejeter la tentative de blocage des onze Etats membres et maintenir son projet malgré ses imperfections, afin qu'un vrai débat puisse avoir lieu avec les gouvernements et le Parlement européen et que le processus législatif puisse garantir le respect des systèmes nationaux de négociation collective et de fixation des salaires, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité.

DOSSIER

Ausseruerdentleche Kongress

2. Juli 2016



L'OGBL a réformé ses statuts à l'occasion d'un Congrès extraordinaire qui s'est tenu le 2 juillet 2016 à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg. Une réforme statutaire qui ouvre un nouveau chapitre de l'histoire centenaire du mouvement syndical libre au Luxembourg.

Der OGBL hat eine Statutenreform durchgeführt, während einem außerordentlichen Kongress, der am 2. Juli im Plenarsaal (Hémicycle) des Konferenzzentrums Kirchberg stattgefunden hat. Eine Statutenreform, die ein neues Kapitel in der hundertjährigen Geschichte der freien Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg eröffnet.



Beim außerordentlichen Kongress verabschiedete Statutenreform

Der OGBL ist mehr denn je die Gewerkschaft der Zukunft!



Der OGBL hat am 2. Juli 2016, während eines außerordentlichen Kongresses, der im Konferenzzentrum (Hémicycle) Kirchberg abgehalten wurde, eine Statutenreform verabschiedet, das heißt eine Reform seiner „Verfassung“. Ein Kongress, der etwa 400 effektive Delegierte zusammenbrachte, die sämtliche Strukturen vertreten, die das ausmachen, was der Gewerkschaftsbund OGBL heute darstellt.

Beim ordentlichen OGBL-Kongress, der im Dezember 2014 stattfand, hatten die anwesenden Delegierten einer Resolution zugestimmt, die festgelegt hatte, dass zur internen Organisation des Gewerkschaftsbundes tiefgreifende Überlegungen durchgeführt werden müssten – seine Stärken und Schwächen – mit dem Ziel seine Dynamik in einer sich ständig weiterentwickelnden Welt wieder aufzuwerten und zu vergrößern. Nach über einem Jahr an Vorbereitungsarbeiten, gekennzeichnet durch belebte interne Debatten, an denen sämtliche Strukturen beteiligt waren, hat eine Statutenkommission einen Reformvorschlag fertiggestellt, der den effektiven Kongressdelegierten am 2. Juli zur Abstimmung vorgelegt wurde.

Über diesen statutarischen Reformvorschlag, der einen Monat zuvor an sämtliche OGBL-Strukturen weitergeleitet wurde, wurde umfangreich diskutiert, Artikel um Artikel, während des gesamten Kongresses, sowie über die alternativen Abänderungsanträge, die von den verschiedenen Strukturen selbst kamen (Abänderungsanträge, die im Vorfeld des Kongresses angekündigt waren, oder solche die spontan im Laufe des Tages eingereicht wurden).

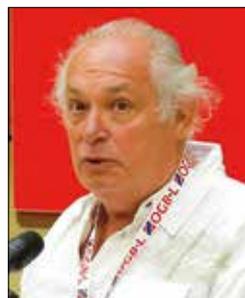
Über „semantische Nachbesserungen“ hinaus, hat die verabschiedete statutarische Reform hauptsächlich mit der Organisation der lokalen OGBL-Strukturen, mit den Berufssyndikaten und ihrer jeweiligen Tarifpolitik, mit der Finanzierung des OGBL und schließlich mit den Rechten und Pflichten der Mitglieder zu tun.

Hier die Hauptänderungen, die an der OGBL-„Verfassung“ vollzogen wurden.

1. Die Organisation der lokalen Strukturen

Der OGBL beruht und wird auch weiterhin auf einer dualen Struktur beruhen: einerseits die Berufssyndikate (zurzeit 15 an der Zahl), andererseits die Lokalsektionen (zurzeit 59 an der Zahl, die bisher in sechs Regionalstrukturen zusammengefasst sind).

Die Lokalsektionen waren, historisch gesehen, die zentralen Stellen der gewerkschaftlichen Aktivität und ihrer Verbreitung im Laufe des gesamten 20. Jahrhunderts. Eine maßgebliche Rolle, die jedoch während der vergangenen 30 Jahre angefangen hat nach und nach abzunehmen, nicht zuletzt wegen der gesellschaftlichen Umänderungen, die während diesem Zeitraum stattgefunden haben und neue Lebensgewohnheiten beim Salarariat mit sich gebracht haben, aber auch, weil die Aktivitäten der Lokalsektionen nach und nach von anderen gewerkschaftlichen Strukturen übernommen wurden (man kann zum Beispiel die Beratungsaktivität erwähnen, die ursprüng-





lich von den Lokalsektionen angeboten wurde und nun einer vollständig professionellen Abteilung überlassen wurde: dem OGBL-Informations- und Beratungsdienst).

Mit dem Willen, die Aktivitäten und Attraktivität der lokalen Sektionen wieder neu zu beleben, hat der außerordentliche OGBL-Kongress über folgende Änderungen befunden:

- die Zahl der Lokalsektionen wird nach einer gewissen Zeit auf ein Maximum von 25 Einheiten reduziert (über die Fusion von bestehenden Sektionen), um neue Synergieeffekte zu schaffen
- die Regionalstrukturen werden abgeschafft
- eine nationale Dienstleistungsabteilung wird demnächst geschaffen, deren Mission es ausschließlich sein wird, die Lokalsektionen in der Organisation ihrer gewerkschaftlichen Informationsaktivitäten zu begleiten, ob es sich nun um Kultur, Kunst, Freizeit oder um Dienstleistungen, die sich nach den Bedürfnissen der Mitglieder richten, handelt.

2. Die Berufssyndikate und ihre Tarifpolitik



Die statutarischen Umänderungen, die die OGBL-Berufssyndikate und ihre Tarifpolitik betreffen, beziehen sich hauptsächlich auf Anpassungen von internen Prozeduren, die einerseits den Berufssyndikaten mehr Fähigkeiten

verleihen, andererseits die Rechtmäßigkeit der in die Wege geleiteten Aktionen stärken, wenn es in einem Betrieb zu einem Sozialkonflikt kommt. Hier die wichtigsten von der Statutenreform durchgeführten Änderungen:

- die Berufssyndikate haben die Möglichkeit zu fusionieren, wenn sie eine solche Fusion für angebracht halten
- die Berufssyndikate können es vorschlagen, sich im Rahmen einer gemeinsamen föderativen Struktur zusammenzuschließen

- die Berufssyndikate werden vollständig autonom sein, bei der Bestimmung ihrer Kandidaten für die Sozialwahlen in den Unternehmen.
- verschiedene Anpassungen wurden an den internen Prozeduren vollzogen, die die Vorgehensweise bei einer Konfliktsituation im Rahmen einer Kollektivverhandlung in einem Betrieb steuern

3. Die OGBL-Finanzierung

Die Hauptänderung die an der OGBL-Finanzierung vollzogen wurde, besteht in der Einführung eines neuen Systems, was die Verhältnismäßigkeit der Mitgliedsbeiträge betrifft.

4. Die Rechte und Pflichten der OGBL-Mitglieder

Die Hauptänderungen, bei denen es um Rechte und Pflichten der OGBL-Mitglieder geht, zielen einerseits darauf ab, dass die Mittel, die der Mitgliederverwaltung zur Verfügung stehen, gestärkt



werden, wenn es darum geht, ihre Überwachungsarbeit durchzuführen, und andererseits die Bedingungen zur Gewährung der Leistungen näher zu bestimmen, die der OGBL seinen Mitgliedern bietet sowie die Pflichten des OGBL gegenüber diesen Mitgliedern.

Wenn die Geschichte der freien gewerkschaftlichen Bewegung in Luxemburg, die dieses Jahr ihr 100. Jubiläum feiert, und deren würdiger Erbe der OGBL ist, eine Geschichte von gewerkschaftlichen Kämpfen ist, so ist sie auch eine Geschichte der permanenten Umänderungen, um sich den neuen Gegebenheiten der Welt anzupassen. Mit seiner verabschiedeten Statutenreform, die beim außerordentlichen Kongress gutgeheißen wurde, öffnet der OGBL ein neues Kapitel dieser Geschichte.





Réforme statutaire adoptée lors du Congrès extraordinaire

L'OGBL est plus que jamais le syndicat de l'avenir!



L'OGBL a adopté le 2 juillet 2016 une réforme de ses statuts, c'est-à-dire de sa «Constitution», au cours d'un Congrès extraordinaire qui s'est tenu à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg. Un Congrès qui a réuni quelque 400 délégués effectifs représentant toutes les structures qui composent aujourd'hui la confédération syndicale qu'est l'OGBL.

En décembre 2014, à l'occasion du dernier Congrès ordinaire de l'OGBL, les délégués présents avaient avalisé une résolution stipulant qu'une réflexion approfondie serait menée sur l'organisation interne de la confédération syndicale – ses forces et ses faiblesses – en vue de la revaloriser et d'accroître son dynamisme dans un monde en perpétuelle évolution. Après plus d'une année de travaux préparatoires marqués par des débats internes animés auxquels toutes les structures ont été associées, une Commission statutaire a finalisé une proposition de réforme, qui était soumise le 2 juillet au vote des délégués effectifs du Congrès.

Cette proposition de réforme statutaire, transmise un mois auparavant à l'ensemble des structures de l'OGBL, a été largement débattue, article après article, tout au long du Congrès, tout comme les amendements alternatifs proposés par les différentes structures elles-mêmes (des amendements annoncés en amont du Congrès ou bien introduits de manière spontanée au cours de la journée).

Outre un «toilettage sémantique», la réforme statutaire adoptée a trait principalement à l'organisation des structures locales de l'OGBL, aux syndicats professionnels et à leur politique tarifaire, au financement de l'OGBL et enfin aux droits et devoirs de ses membres.

Voici les principales modifications apportées à la «Constitution» de l'OGBL:

1) L'organisation des structures locales

L'OGBL repose et continuera à reposer sur une structure duale: d'un côté les syndicats professionnels (actuellement au nombre de 15), de l'autre côté, les sections locales (actuellement au nombre de 59, regroupées jusqu'ici en 6 structures régionales).



Les sections locales ont été, historiquement, les foyers centraux de l'activité syndicale et de son expansion tout au long du XX^e siècle. Un rôle prépondérant qui a toutefois commencé à décliner progressivement au cours

des 30 dernières années, notamment en raison des transformations sociétales qui ont eu lieu au cours de cette période et qui ont engendré de nouveaux modes de vie du salariat, mais également parce que les activités des sections locales ont été graduellement prises en charge par d'autres structures syndicales (on peut citer,





par exemple, l'activité de conseil initialement assurée par les sections locales et qui est aujourd'hui dévolue à un service professionnel à part entière: le Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL).

Dans une volonté affichée de redynamiser l'activité et l'attractivité des sections locales, le Congrès extraordinaire de l'OGBL a acté les modifications suivantes:

- le nombre de sections locales sera réduit à terme à un maximum de 25 unités (par le biais de fusions entre sections existantes) afin de créer de nouvelles synergies
- les structures régionales sont abolies
- un «service national de services» verra prochainement le jour dont la mission consistera exclusivement à accompagner les sections locales dans l'organisation de leurs activités d'information syndicale, de culture, d'art, de loisirs et de services orientées vers les besoins des membres

2) Les syndicats professionnels et leur politique tarifaire

Les modifications statutaires concernant les syndicats professionnels de l'OGBL et leur politique tarifaire relèvent essentiellement d'adaptations de procédures internes, visant d'une part à donner davantage de pouvoir aux syndicats professionnels, d'autre part à renforcer la légitimité des actions initiées en cas de conflit social dans une entreprise. Voici les principales modifications apportées par la réforme statutaire:

- les syndicats professionnels pourront proposer de fusionner entre eux s'ils jugent une telle fusion opportune
- les syndicats professionnels pourront proposer de s'associer dans le cadre de structure fédérative commune
- les syndicats professionnels jouiront d'une autonomie totale dans le choix des candidats pour les élections sociales en entreprise
- diverses adaptations ont été apportées aux procédures internes qui encadrent la gestion de situa-

tion conflictuelle dans le cadre de négociations collectives en entreprise

3) Le financement de l'OGBL



La principale modification apportée au financement de l'OGBL consiste en l'introduction d'un nouveau système de proportionnalité des montants des cotisations des membres.

4) Les droits et devoirs des membres de l'OGBL

Les principales modifications statutaires touchant aux droits et devoirs des membres de l'OGBL visent d'une part à renforcer les moyens mis à disposition du service de la gestion des membres dans son travail de suivi, d'autre part à préciser les conditions d'octroi des prestations offertes par l'OGBL à ses membres ainsi que les devoirs de l'OGBL envers ces derniers.

Si l'histoire du mouvement syndical libre au Luxembourg, qui célèbre cette année son centenaire et dont l'OGBL est le digne héritier, est une histoire de luttes syndicales, elle est aussi une histoire de transformations constantes pour s'adapter au mouvement du monde. Avec la réforme des statuts adoptée aujourd'hui lors de son Congrès extraordinaire, l'OGBL ouvre un nouveau chapitre de cette histoire.





«Le changement dans la continuité»

Extraits du discours d'ouverture du président de l'OGBL, André Roeltgen



«Notre syndicat a beaucoup changé au cours de ces 100 ans. Aussi bien l'ossature, que le fonctionnement de notre organisation se sont continuellement transformés. Les diverses structures, les divers comités, la hiérarchie, l'articulation et la collaboration entre ces derniers, mais aussi leur poids dans les processus décisionnels internes, sans oublier le financement de l'activité syndicale, ont toujours à nouveau fait l'objet de transformations et de réformes. Si cela en avait été autrement, si ces discussions, ces décisions et ces réformes n'avaient pas eu lieu, le mouvement syndical libre n'existerait plus au Luxembourg.»

«Un syndicat qui ne veut pas perdre de sa puissance et de son influence, un syndicat qui veut continuer à se développer, doit toujours continuer à adapter sa structure et son fonctionnement. Il doit toujours à nouveau se regarder dans le miroir.»

«Une organisation qui ne le peut plus ou qui ne le veut plus, une organisation qui loupe le bon moment pour le changement est condamnée sur la durée. Elle perd progressivement en force et en puissance et elle ne rayonne plus avec la même attractivité, dont elle a besoin pour maintenir son influence et pour continuer à exister à long terme dans une société qui ne cesse de se transformer.»

«C'est une force historique de l'OGBL et des organisations qui l'ont précédé, des syndicalistes bénévoles et professionnels, d'hier et d'aujourd'hui, d'avoir toujours les yeux grands ouverts, les oreilles dressées, pour identifier à temps les fissures et entreprendre les réparations nécessaires. C'est ça le changement dans la continuité.»

«Le changement dans la continuité, c'est un processus d'analyse constante, de diagnostic adéquat, de discussion démocratique interne, de notre volonté, de notre intelligence, de notre expérience et de notre motivation communes, de notre vieille âme en tant que syndicaliste, mis au service de la lutte pour la cause commune de nos membres et de l'ensemble du salariat ici au Luxembourg.»

«Si nous voulons continuer à cultiver cette exigence consistant à vouloir représenter l'ensemble du salariat, alors notre syndicat doit être en mesure de défendre efficacement ses intérêts.»

«Quelque chose me tient encore à cœur. Lorsque nous discutons de nos propres structures, il ne faut jamais oublier que nous discutons en même temps de tous les syndicalistes actifs, qui constituent depuis des années, oui, des dizaines d'années, le moteur de nos structures. Sans eux, sans leur engagement, sans leur motivation et sans leur collaboration, aucune structure ne peut fonctionner, qu'il s'agisse de section locale, de syndicat ou de département. L'engagement bénévole du syndicaliste pour son syndicat est la chose la plus précieuse que possède l'OGBL.»

«Nous voulons évidemment qu'encre davantage de gens et que de nouvelles personnes s'engagent pour l'OGBL. Mais nous voulons avant tout que personne, pas un seul de ceux qui sont actifs parmi les syndicalistes, peu importe de quelle génération de syndicaliste il est issue, ne quitte notre bateau commun.»





„De Wandel an der Kontinuitéit“

Auszich aus der Eröffnungsried vum OGBL-President André Roeltgen

„Am Verlaf vun deenen honnert Joer huet sech eis Gewerkschaft staark verännert. Souwuel den Opbau, wéi och de Fonctionnement vun eiser Organisatioun hu sech stänneg gewandelt. Déi eenzel Strukturen, déi eenzel Gremien, d'Hierarchie an d'Vernetzung an d'Zesummenaarbecht tëscht hinnen, mä och hirt Gewiicht an den internen Entscheidungsprozesser, an zulescht d'Finanzéierung vun der gewerkschaftlecher Aktivitéit woren ëmmer erëm de Géigestand vu Verännerungen a vu Reformen. Wär dat net esou gewiescht, hätten déi Diskussiounen, Entscheidungen a Reformen net stattfond, da géif et déi fräi Gewerkschaftsbewegung hei zu Lëtzebuerg net méi ginn.“

„Eng Gewerkschaft déi näischt un hirer Stärkt an an hirem Afloss verléiere wëll, eng Gewerkschaft déi sech weiderentwéckele wëll, déi däerf och an hirem Opbau an an hirem Fonctionnement ni stoe bleiwen. Si muss sech ëmmer erëm an de Spigel kucken.“

„Eng Organisatioun, déi dat net méi kann oder déi et net méi wëll, eng Organisatioun, déi de richtegen Zäitpunkt zum Wandel verpasst, déi ass op Zäit kondamnéiert, déi verléiert Schrëtt fir Schrëtt u Kraaft an u Stärkt, déi straalt net méi déi Attraktivitéit aus, déi se brauch fir an enger sech weider verännerender Gesellschaft hiren Afloss ze behalen a laangfristeg Bestand ze hunn.“

„Et ass eng historesch Stärkt vum OGBL a senge Virgängerorganisatioune, vu sengen éierenamtlechen an haaptamtleche Gewerkschaftler vu gëschter a vun haut, datt d'Aen ëmmer grouss op sinn, d'Oueren ëmmer gespëtzt sinn, fir d'Rëss rechtzäitig z'erkennen an déi noutwenneg Reparature firzehuelen. Dat ass de Wandel an der Kontinuitéit.“

„An de Wandel an der Kontinuitéit ass e Prozess vu stänneger Analys, vu rechtzäiteger Diagnos, vun enger interner demokratescher Diskussioun, vun eisem gemeinsame Wëllen, Intelligenz, Erfahrung a Motivatioun, vun eiser aller Séil als Gewerkschafter, fir de



Kampf, fir déi gemeinsam Saach vun eise Memberen a vum gesamte Salarariat hei zu Lëtzebuerg.“

„Wa mir den Usproch wëlle weider oprechterhalen, datt mer als Gewerkschaft d'Gesamtsalarariat vertrieede wëllen, da muss sech eis Gewerkschaft als fähig erweisen, dës Interessen op eng efficace Manéier vertrieeden ze kënnen.“

„Eppes ass mer nach ganz wichteg. Wann an eiser Gewerkschaft iwwert eis eege Strukturen diskutéiert gëtt, dann däerf een ni vergiessen, datt ee gläichzäitig iwwert all déi aktiv Gewerkschaftler schwetzt, déi joerelaang jo esouguer joerzängtelaang de Motor vun eise Strukture sinn. Ouni si, ouni hirt Engagement, ouni hir Motivatioun an ouni hir Zesummenaarbecht ka keng Struktur, ob Lokalsektioun, ob Syndikat oder Departement fonctionnéieren. Dat éierenamtlecht Engagement vun dem aktive Gewerkschaftler fir seng Gewerkschaft ass dat wichtegst, wat den OGBL huet.“

„Natiirlech wëlle mer nei an nach méi Leit, déi sech fir den OGBL asetzen. Mä virun allem wëlle mer, datt keen, keen een, deen haut aktiv ass, egal aus welcher Generatioun vun aktive Gewerkschaftler hie kënn, eist gemeinsam Boot verléisst.“





Congrès extraordinaire de l'OGBL le 2 juillet 2016

Résolution politique

Le 23 juin, les Britanniques se sont majoritairement décidés pour une sortie de l'Union européenne. Le 22 mai, le candidat de la droite populiste FPÖ a manqué l'élection au poste de président fédéral d'Autriche de quelques milliers de voix seulement. La Cour constitutionnelle autrichienne vient toutefois d'invalider les résultats de cette élection. Et il est donc possible que le représentant de la droite populiste autrichienne accède quand même à la présidence de la République fédérale d'Autriche. Dans de nombreux Etats de l'UE, les partis politiques situés à droite sont devenus la première force politique. Dans certains pays européens, ils sont déjà au pouvoir et en train de limiter la liberté de la presse et l'indépendance des tribunaux. Dans le contexte des luttes sociales en France à propos de la détérioration massive du droit de travail, le président de la Commission européenne déclare que cette «réforme du droit de travail» doit être mise en œuvre à tout prix et avertit le gouvernement français de ne pas faire de concessions.

L'Union européenne devient de plus en plus synonyme de démantèlement social, de stagnation et d'absence de perspectives. L'OGBL demande depuis des années un changement de cap politique radical en Europe. Quitter la voie de l'Union de la concurrence et aller dans la direction d'une Union sociale. Vers plus de solidarité entre les pays. Des meilleurs standards sociaux pour les

femmes et les hommes. L'Europe a besoin d'un meilleur droit de travail. D'un renforcement du pouvoir d'achat. D'investissements. D'un salaire social minimum européen en lien avec la force économique des différents pays.

Car sans un tel changement de cap, l'Union européenne ne survivra pas.

Dans ce contexte, l'OGBL demande de toute urgence une réforme de la directive détachement. Il faut mettre fin au dumping social et salarial en Europe. Le gouvernement luxembourgeois doit continuer à s'engager dans cette question au Conseil des ministres européen pour une solution dans l'intérêt des salariés.

L'OGBL attend du gouvernement qu'il se prononce contre l'accord CETA avec le Canada. L'OGBL partage la position du gouvernement luxembourgeois, qui demande un vote des parlements nationaux sur l'accord CETA. En outre, les négociations sur le TTIP doivent être arrêtées. Les deux traités sont un danger massif pour les standards européens sociaux, de travail, d'environnement, de protection des consommateurs et de protection des données. Une nouvelle dérégulation des services publics est visée, ce que l'OGBL refuse de manière catégorique. En outre, les procédures d'arbitrage extrajudiciaires sans base juridique ou démocratique sont inacceptables.

Les recommandations de la Commission européenne pour le Luxembourg vont chaque année en direction du démantèlement social et de la réduction des pensions. Cette année, ce sont une fois de plus les pensions qui sont visées plus particulièrement par la Commission. L'OGBL demande au gouvernement, de refuser clairement ces recommandations.

L'OGBL demande la mise en œuvre rapide de la réforme de la loi PAN, afin que l'organisation du temps de travail au Luxembourg suive enfin de nouveau des règles légales claires.

L'OGBL demande que l'UEL cesse sa position de blocage afin de mener des discussions concrètes et constructives à un niveau bilatéral.

L'OGBL prévient le gouvernement contre une réforme précipitée de l'assurance dépendance. Le modèle actuel ne nécessite pas de réforme substantielle. Le Luxembourg dispose d'une assurance dépendance, dont la





caractéristique centrale est le fait de mettre les besoins individuels des personnes dépendantes au centre. Cela est une bonne chose et doit rester garanti. Une diminution des prestations ne sera pas acceptée par l'OGBL, tout comme une perte de qualité, de transparence ou de contrôle.

L'OGBL salue les approches positives dans la réforme fiscale prévue, qui vont dans la direction de plus d'équité fiscale. Il regrette néanmoins que peu ne se fait pour créer plus d'équité fiscale entre le capital et le travail. En outre, l'OGBL continue à appeler à un mécanisme d'adaptation automatique du barème d'imposition à l'évolution des prix. La situation économique permet des réductions d'impôts et l'OGBL invite le gouvernement à mettre en œuvre la réforme fiscale prévue dans les délais, au 1^{er} janvier 2017.

L'OGBL rappelle que plusieurs réformes du droit de travail pressantes sont à l'ordre du jour en ce moment. Ceci comprend entre autres une meilleure protection des salariés dans le cas de licenciements économiques, un meilleur encadrement pour les stages en entreprise, plus de droits pour les salariés en cas de faillite et la résolution attendue depuis longtemps de la question de la continuation du paiement de salaire en cas de maladie. L'OGBL rappelle enfin au gouvernement qu'il s'est engagé d'introduire le droit de combiner un travail à temps partiel avec une pension partielle.



Dans les mois à venir, l'OGBL mènera une politique tarifaire offensive.

Il n'est plus possible de vivre adéquatement au Luxembourg avec le salaire social minimum actuel. Pour cette raison, l'OGBL maintient sa revendication d'une augmentation du salaire social minimum de 10%. Qui travaille à temps plein doit pouvoir vivre décemment de son salaire.

La crise économique est derrière nous et il est temps de faire participer les salariés davantage aux profits que leur travail a généré. L'OGBL mettra pour cette raison des augmentations salariales substantielles au centre des négociations tarifaires à venir dans tous les secteurs économiques.





Außerordentlicher Kongress des OGBL am 2. Juli 2016

Politische Resolution

Am 23. Juni haben sich die Briten mehrheitlich dafür entschieden, die Europäische Union zu verlassen. Am 22. Mai verfehlt der rechtspopulistische Kandidat der FPÖ in Österreich das Amt des Bundespräsidenten um einige tausend Stimmen. Das österreichische Verfassungsgericht hat jedoch eben das Ergebnis dieser Wahl als rechtsungültig erklärt. Es ist also möglich, dass der Kandidat der österreichischen Rechtspopulisten trotzdem noch Präsident der Bundesrepublik Österreich wird. In vielen EU-Staaten sind in der Zwischenzeit rechtslastige Parteien zur ersten politischen Kraft geworden. In einigen europäischen Ländern sind sie schon an der Macht und dabei die Pressefreiheit und die Unabhängigkeit der Justiz einzuschränken. Anlässlich der sozialen Auseinandersetzungen in Frankreich, um die geplante drastische Verschlechterung des Arbeitsrechts, erklärt der Präsident der Europäischen Kommission, dass diese „Arbeitsrechtsreform“ unbedingt durchgezogen werden muss und warnt die französische Regierung vor Zugeständnissen.

Mehr und mehr wird die Europäische Union zum Synonym von Sozialabbau, Stagnation und Perspektivlosigkeit. Seit Jahren fordert der OGBL eine radikale politische Kurskorrektur in Europa. Weg von der Wettbewerbsunion, hin zu einer sozialen Union. Hin zu Solidarität zwischen den Ländern. Bessere Sozialstandards für die Menschen. Europa braucht ein besseres Arbeitsrecht. Eine Stärkung der Kaufkraft. Investitionen. Einen euro-

päischen Mindestlohn im Verhältnis zur Wirtschaftskraft der einzelnen Länder.

Denn ohne eine solche Kurskorrektur wird die Europäische Union nicht überleben.

Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang dringend eine Reform der Entsenderichtlinie. Es muss endlich Schluss sein mit Lohn- und Sozialdumping in Europa. Die luxemburgische Regierung muss sich in dieser Frage im Europäischen Ministerrat weiter für eine Lösung im Sinne der Arbeitnehmer einsetzen.

Der OGBL erwartet von der Regierung, dass sie sich gegen das CETA-Abkommen mit Kanada ausspricht. Der OGBL teilt die Position der luxemburgischen Regierung, die eine Abstimmung in den nationalen Parlamenten über das CETA-Abkommen verlangt. Außerdem müssen die Verhandlungen über TTIP gestoppt werden. Beide Abkommen sind eine massive Bedrohung für europäische Sozial-, Arbeits-, Umwelt-, Verbraucher- und Datenschutzstandards. Hier soll eine weitere Deregulierung der öffentlichen Dienste angestrebt werden, die vom OGBL entschieden abgelehnt wird. Unannehmbar sind außerdem außergesetzliche Schiedsverfahren ohne juristische und demokratische Grundlage.

Die alljährlichen Ratschläge der Europäischen Kommission an Luxemburg gehen jedes Jahr in Richtung Renten- und Sozialabbau. Dieses Jahr sind wieder hauptsächlich die Renten im Visier der Kommission. Der OGBL fordert die Regierung dazu auf, diesen Vorschlägen eine klare Absage zu erteilen.

Der OGBL verlangt eine schnelle Umsetzung der Reform der PAN-Gesetzgebung, damit die Organisation der Arbeitszeit in Luxemburg endlich wieder klaren gesetzlichen Regeln folgt.

Der OGBL fordert die UEL dazu auf, ihre Blockadehaltung zu beenden und konkrete und konstruktive Gespräche auf bilateraler Ebene zu führen.

Der OGBL warnt die Regierung vor einer überhasteten Reform der Pflegeversicherung. Das aktuelle Modell braucht keine grundlegende Reform. Luxemburg verfügt über eine Pflegeversicherung, deren Hauptmerkmal darin besteht, die individuellen Bedürfnisse der abhängigen Personen in den Mittelpunkt zu stellen. Das ist gut so und das muss auch so bleiben. Eine Leistungsver schlechterung wird der OGBL nicht akzeptieren.





Dasselbe gilt für einen Verlust an Qualität, an Transparenz oder an Kontrolle.

Der OGBL begrüßt die positiven Ansätze in der geplanten Steuerreform, die in Richtung von mehr Steuergerechtigkeit gehen. Allerdings bedauert er, dass zu wenig in Richtung von mehr Steuergerechtigkeit zwischen Kapital und Arbeit passiert. Außerdem drängt der OGBL weiterhin auf die Einführung eines Mechanismus für die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Preisentwicklung. Die wirtschaftliche Lage erlaubt Steuererleichterungen und der OGBL ruft die Regierung dazu auf, die geplante Steuerreform fristgerecht zum 1. Januar 2017 umzusetzen.

Der OGBL erinnert an die dringenden Reformen des Arbeitsrechts, die im Moment anstehen. Dazu gehören unter anderem ein besserer Schutz der Arbeitnehmer im Falle von betriebsbedingten Kündigungen, bessere Rahmenbedingungen bei betrieblichen Praktika, mehr Rechte für die Arbeitnehmer im Konkursfall und die längst überfallige Klarstellung in der Frage der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Letztendlich erinnert der OGBL die Regierung daran, dass sie ihr Wort für die Einführung des Rechts auf Teilzeitarbeit kombiniert mit Teilrente gegeben hat.



In den kommenden Monaten wird der OGBL eine offensive Lohnpolitik führen.

Es ist in Luxemburg nicht mehr möglich, dezent mit dem heutigen Mindestlohn zu leben. Deshalb bleibt der OGBL bei seiner Forderung nach einer 10-prozentigen Erhöhung des Mindestlohnes. Wer Vollzeit arbeitet, muss anständig von seinem Lohn leben können.

Die Wirtschaftskrise ist vorbei und es ist an der Zeit, die Arbeitnehmer stärker an den von ihnen erwirtschafteten Gewinnen zu beteiligen. Der OGBL wird deshalb in allen wirtschaftlichen Sektoren substanzielle Lohnforderungen in den Mittelpunkt der kommenden Lohnverhandlungen stellen.



Studienstipendien

Es muss endlich ein solides System eingeführt werden!

In seinen Schlussfolgerungen, die der Generalanwalt beim Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH), Melchior Wathelet, am 2. Juni vorgestellt und veröffentlicht hat, spricht er sich gegen das Gesetz über die luxemburgischen finanziellen Beihilfen aus, die eine ununterbrochene Arbeitszeit von minimal fünf Jahren in Luxemburg von dort nicht ansässigen Eltern verlangt. Er war, in einer vom OGBL für eines seiner Mitglieder losgetretenen Affäre der Meinung, dass diese Bedingung eine indirekte Diskriminierung gegenüber den Grenzgängern und ihren Familien ist (die auch, das muss man ja wohl nicht mehr wiederholen, die luxemburgische Staatsangehörigkeit haben können).

Die persönliche Meinung des Generalanwalts, nachdem er die Entwicklung der Jurisprudenz analysiert hat, ist, dass der EuGH immer an seiner Ausgangsposition hätte festhalten müssen (die, auf der Basis der Abkommen und der daraus abgeleiteten Regeln, das bedingungslose Recht aller Arbeiter auf soziale Vorteile bekräftigte), und keine andere Position hätte einnehmen sollen, die dieses Prinzip durch ein Konzept der genügenden Integration auf dem Arbeitsmarkt ersetzt (für Luxemburg: der Beschluss Guirsch). Er räumt nichtsdestotrotz ein, dass sogar auf Basis dieses Beschlusses, wenn das von ihm kritisierte Prinzip vom Gerichtshof aufrechterhalten werden sollte, die luxemburgische Disposition zu allgemein ist und nicht genügend Spielraum lässt!

Der OGBL möchte daran erinnern, dass er immer vor sämtlichen Gerichtsbarkeiten dafür eingetreten ist, dass die Arbeit in einem anderen Land bedingungslosen Anspruch auf die gleichen sozialen Rechte für sämtliche Arbeitnehmer gewährt. Deshalb sind seit 2010, als die Familienzulagen für Studenten durch eine nicht definierte finanzielle Beihilfe ersetzt wurden, die wichtigsten Argumente des OGBL, dass diese neue Beihilfe unter all ihren Formen einer neuen Art von Familienzulagen entspricht, deren Merkmale darin bestehen, die Familienausgaben auszugleichen.

Der OGBL bedauert es, dass diese Grundlage nie vor einer nationalen Gerichtsinstanz berücksichtigt wurde. Der OGBL hat in der vorliegenden Affäre den EuGH

darum gebeten, zu diesem Aspekt Stellung zu nehmen, was der Regierung auch erleichtern würde, sich mit den Fällen der Studenten zu befassen, denn das Reglement 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der Sozialversicherung sieht nicht nur strikte Zuteilungsregeln vor, sondern ebenfalls ein klar definiertes System der Nichtkumulierung der im Wohnsitzland gezahlten Familienleistungen (die von den Studententipendien abgezogen werden würden).

Diese legale Basis würde wenn denn endlich von der Regierung anerkannt, sämtliche aktuelle Unsicherheiten und sämtliche Prozesse zu vielen Details, die noch nicht gelöst worden sind, die noch lange andauern drohen und die jedes Mal eine Anpassung der Gesetzgebung erforderlich machen würden, beenden. Nebenbei bemerkt, falls die Studienbeihilfen nicht als Familienleistungen anerkannt würden, warum dann weiterhin das Kindergeld für die Familien der Grenzgänger davon abziehen?

Der OGBL ruft die Regierung dazu auf, endlich ein solides System von finanziellen Hilfen für Studenten einzuführen!



Bourses d'études

Il faut enfin mettre en place un dispositif solide!

Dans ses conclusions, présentées et publiées le 2 juin, l'Avocat général Melchior Wathelet auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) s'est dit opposé à la loi sur les aides financières luxembourgeoises qui impose une durée minimale ininterrompue de travail des parents non-résidents de 5 ans au Luxembourg. Il a estimé, dans une affaire introduite par l'OGBL, pour l'un de ses membres, que cette condition constituait une discrimination indirecte des familles frontalières (qui peuvent être de nationalité luxembourgeoise, faut-il le rappeler?).

A titre personnel, l'Avocat général estime, au bout d'une analyse de l'évolution de la jurisprudence, que la CJUE n'aurait jamais dû quitter sa position originelle (qui affirmait, sur base des traités et du droit dérivé, le droit inconditionnel aux avantages sociaux de tous les travailleurs) au profit d'une autre remplaçant ce principe par un concept d'intégration suffisante sur le marché du travail (pour le Luxembourg: arrêt Guirsch). Il estime néanmoins que, même sur base de cet arrêt, si le principe critiqué par lui devait en être maintenu par la Cour, la disposition de la loi luxembourgeoise est trop générale et ne laisse pas de marge de manoeuvre suffisante!

L'OGBL souhaiterait rappeler ici qu'il a toujours soutenu, devant toutes les juridictions, que le travail dans un autre pays donne droit de façon inconditionnelle à des droits sociaux qui doivent être les mêmes pour tous les travailleurs. Voilà pourquoi, l'argumentation principale de l'OGBL a été depuis 2010 (où les allocations familiales pour étudiants ont été remplacées par une aide financière indéfinie) que cette nouvelle aide correspond sous tous ses aspects à une nouvelle prestation familiale dont les caractéristiques consistent à compenser les charges des familles.

L'OGBL regrette que cette base n'ait jamais été prise en considération devant aucune une juridiction nationale. L'OGBL a demandé dans la présente affaire à la CJUE de se prononcer sur cet aspect qui faciliterait également au gouvernement le traitement des dossiers d'étudiants, car le règlement 883/2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale ne prévoit pas seulement des règles strictes d'attribution, mais également un système de non-cumul clairement défini des prestations familiales perçues dans le pays de résidence (qui seraient déduites de l'aide pour étudiants).

Cette base légale, si elle était enfin reconnue par le gouvernement, mettrait fin à toutes les incertitudes actuelles et aux procès qui risquent encore de durer longtemps portant sur beaucoup de détails encore non-réglés, demandant à chaque fois des adaptations de législation. D'ailleurs, si l'aide pour étudiants ne devait pas être reconnue comme prestation familiale, pourquoi alors continuer à en déduire les allocations familiales pour les familles frontalières?

L'OGBL appelle le gouvernement à enfin mettre en place un dispositif solide en matière d'aides financières pour étudiants!





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Quelques explications au sujet de la réforme des prestations familiales

Le 29 juin 2016, la Chambre des députés vient d'adopter le projet de loi (n°6832) portant réforme des prestations familiales avec une faible majorité à savoir 32 voix contre 28.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés le 3 juillet 2015 par la ministre de la Famille et de l'Intégration. À plusieurs reprises, l'OGBL est intervenu auprès du ministère de la Famille et de l'Intégration et a présenté ses revendications y relatives, afin que le projet de réforme soit non seulement complété mais également amélioré tenant compte des diverses situations familiales des bénéficiaires des prestations familiales.

Surtout que ceci a eu une grande importance suite aux décisions prises par le gouvernement de supprimer l'allocation d'éducation et l'allocation de maternité sans tenir compte des composantes sociales. L'OGBL a sollicité des compensations et le gouvernement en a tenu compte dans le projet de loi portant réforme du congé parental. L'OGBL revendique la mise en vigueur dans les plus brefs délais dudit projet de loi. Le secrétariat social vous tiendra informé des suites y réservées.

Il s'y ajoute, que le projet de loi ne prévoyait pas non plus le **mécanisme d'adaptation des prestations familiales en espèces et en nature des enfants**, lequel a été retenu dans l'accord du 28 novembre 2014 conclu entre syndicats et gouvernement. Suite aux interventions de l'OGBL, voici la proposition retenue en date du 1^{er} mars 2016. En effet, ce mécanisme entend faire examiner tous les 2 ans l'évolution du salaire médian par rapport à l'évolution des prestations familiales en espèces et en nature et le cas échéant adapté les prestations familiales après consultation des partenaires sociaux. Il fait l'objet d'un projet de loi à part (n°7003 déposé le 20 juin 2016) en instance de consultation des diverses chambres professionnelles.

La mise en place initiale du système des prestations familiales, donc aussi le paiement des allocations familiales et qui suite à la réforme sera dénommée **«allocation pour l'avenir des enfants»**, avait pour but de soulager financièrement la charge que constitue la

présence d'enfants dans un ménage. Pour l'OGBL cet objectif initial est toujours d'actualité. Donc le paiement d'un montant unique arrondi de **265€ par mois** (= montant actuel de 185,60€ + montant du boni pour enfant de 76,88€) qui sera payé pour chaque nouveau-né indépendamment du nombre d'enfants vivant dans le ménage, n'est guère suffisant, sachant que les montants des allocations familiales n'ont plus été adaptés au coût de la vie depuis de 2007.

La réforme des prestations familiales suite à sa publication officielle dans le Mémorial prendra effet à partir du 1^{er} août 2016. Ci-dessous quelques informations clés au sujet des changements apportés par la réforme aux allocations pour l'avenir des enfants:

Un système transitoire s'applique à partir du 1^{er} août 2016 uniquement aux ménages avec un groupe de 2 enfants ou plus. Le nouveau montant de l'allocation pour l'avenir des enfants se composant du montant actuel de l'allocation familiale qui sera maintenu auquel s'ajoute le boni pour enfant. Donc le boni ne sera plus versé à part et aucun ménage ne percevra moins que ce qu'il percevait actuellement, sauf s'il ne remplit plus les conditions d'octroi.

Cela dit, tous les ménages avec un seul enfant à charge né avant l'entrée en vigueur de la réforme recevront le nouveau montant de 265€ à partir du 1^{er} août 2016.

Voici un aperçu concernant les montants mensuels prévus à payer suite à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions aux familles qui touchaient des allocations familiales avant le 1^{er} août 2016:

Nombre d'enfants	Allocation pour l'avenir des enfants payée à partir du 1 ^{er} août 2016 (boni pour enfant inclus)
1	265,00 €
2	594,48 €
3	1 033,38 €
4	1 472,08 €
5	1 910,80 €

Pour chaque nouveau-né ou enfant qui s'installe au Luxembourg ou dont un des parents commence à travailler au Luxembourg après le 1^{er} août 2016 et ceci indépendamment du nombre d'enfants vivant dans le ménage, un montant unique de 265€ par mois sera payé en tant qu'allocation pour l'avenir des enfants.

En cas d'interruption du droit à l'allocation familiale après le 1^{er} août 2016, l'enfant à nouveau bénéficiaire de l'allocation pour l'avenir des enfants touchera le montant unique de 265€. Par conséquent, la situation ainsi que le montant éventuellement touché pour une période antérieure à l'interruption de droit ne seront pas pris en compte.

Toutes les familles bénéficieront de l'augmentation du montant des majorations d'âge, à savoir les enfants de 6 à 12 ans recevront 20€ par enfant au lieu de 16,17€ et les enfants à partir de 12 ans recevront 50€ par enfant au lieu de 48,52€.

L'allocation de rentrée scolaire annuelle sera de 115€/enfant pour les enfants âgés entre 6 et 11 ans et de 235€/enfant pour les enfants de 12 ans et au-delà. Le montant n'augmente plus en fonction du nombre d'enfants.

L'allocation spéciale supplémentaire sera augmentée de 185,60€ à 200€ par enfant remplissant les conditions d'octroi au 1^{er} août 2016. Cette allocation a pour objectif la compensation des charges supplémentaires résultant du handicap d'un enfant. À partir du 1^{er} août 2016, les nouvelles dispositions s'appliquent aussi bien aux anciens qu'aux futurs bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire.

La réforme prévoit tout de même des changements au niveau de conditions d'octroi des prestations familiales.

A ce jour, a droit aux prestations familiales chaque enfant qui réside effectivement et de manière continue au Luxembourg ainsi que les membres de la famille des travailleurs soumis à une affiliation obligatoire auprès du Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeoise. La résidence dans le ménage de celui qui ouvre le droit à l'allocation est exigée par le texte actuel.

Avec le nouveau régime, peu importe si l'enfant biologique et/ou adoptif vit ou pas dans le ménage du travailleur tant que le travailleur ouvre le droit sur base de son activité professionnelle et son affiliation de façon prépondérante (moitié du mois + un jour) à la sécurité sociale luxembourgeoise.

L'allocation est octroyée jusqu'à l'âge de 18 ans et est maintenue jusqu'à l'âge de 25 ans accomplis (avant, 27 ans accomplis) sous condition que

- *l'adolescent poursuit effectivement sur place dans*

un établissement d'enseignement, à titre principal d'au moins 24 heures par semaine, des études secondaires, secondaires techniques ou assimilées;

- *l'adolescent poursuit sur place dans un établissement d'enseignement, à titre principal des études ou une formation adaptée à ses capacités dans un institut, service ou centre d'éducation différenciée;*
- *l'adolescent poursuit un apprentissage dont l'indemnité est inférieure au salaire social minimum.*

Quant aux allocations de naissance, le nouveau texte prévoit plusieurs modifications. Le secrétariat social vous fournira de plus amples renseignements dans une prochaine édition de l'Aktuell.

En ce qui concerne les dispositions de prescription, la réforme procède à 2 changements, à savoir que le délai de prescription pour les arrérages est diminué de 2 à 1 année à partir de la fin du mois pour lequel ils sont dus, ainsi que la prescription trentenaire dont la Caisse dispose pour réclamer le remboursement de sommes indûment versées, qui est ramenée à 10 ans.

Finalement, la dénomination de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) est changée en «*Zukunftskeess – Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)*».

Selon nos informations, chaque attributaire des prestations familiales sera informé dans les meilleurs délais par courrier lui indiquant le montant de ses futures prestations. Un site internet (<http://www.reforme-famille.public.lu/fr.html> ou <http://www.cae.public.lu>) est également mis à disposition afin que tout intéressé puisse s'informer.

Chèque-Service Accueil (CSA)

Le CSA est une aide de l'Etat et des communes afin que les familles puissent concilier au mieux leur vie familiale et vie professionnelle. Elle s'adresse à tous les enfants entre 0 et 12 ans résidant au Grand-Duché de Luxembourg **ainsi qu'aux enfants de travailleurs frontaliers.**

Les personnes résidentes au Luxembourg font leur demande auprès de leur commune de résidence, tandis que les travailleurs frontaliers devront s'adresser à la «*Zukunftskeess – Caisse pour l'avenir des enfants*».

Sachez que cette nouvelle prestation pour les enfants de travailleurs frontaliers sera disponible au plus tôt début septembre 2016.

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



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Am 29. Juni 2016 wurde das Gesetzesprojekt (Nr.6832) zur Reform der Familienleistungen, mit einer knappen Mehrheit, sprich mit 32 gegen 28 Stimmen, von der Abgeordnetenversammlung angenommen.

Das Gesetzesprojekt wurde am 3. Juli 2015 von der Familien- und Integrationsministerin in der Abgeordnetenversammlung eingereicht. Mehrmals sprach der OGBL beim Familien- und Integrationsministerium vor und hat seine diesbezüglichen Forderungen geäußert, damit das Projekt nicht nur vervollständigt wird, sondern auch verbessert wird, indem es die verschiedenen Familiensituationen der Familienleistungsempfänger berücksichtigt.

Umso mehr als dies große Bedeutung gewonnen hat, nachdem die Regierung die Entscheidung getroffen hat, das Erziehungsgeld und die Mutterschaftsentschädigung zu streichen, ohne die sozialen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Der OGBL hat um Entschädigungen angesucht, und die Regierung hat dies im Gesetzesprojekt über den Elternurlaub berücksichtigt. Der OGBL fordert die schnellstmögliche Umsetzung dieses Gesetzesprojekts. Das Sozialsekretariat wird sie über die Folgen, die es für dieses Gesetzesprojekt geben wird, informieren.

Dazu kommt, dass das Gesetzesprojekt auch keinen **Anpassungsmechanismus der Familienleistungen in bar oder Sachleistungen für Kinder** vorgesehen hatte, was aber am 28. November 2014 zwischen den Gewerkschaften und der Regierung in einem Abkommen festgehalten worden war. Auf die Interventionen des OGBL hin, hier nun der Vorschlag, der am 1. März 2016 zurückbehalten wurde. In der Tat wird dieser Mechanismus dazu führen, dass alle zwei Jahre die Entwicklung des Medianlohns mit der Entwicklung der Familienleistungen in bar oder als Sachleistungen verglichen wird, und wenn notwendig werden die Familienleistungen nach Rücksprache mit den Sozialpartnern angepasst. Es ist ein Gesetzesprojekt für sich (Nr.7003, eingereicht am 20. Juni 2016), das von den verschiedenen Berufskammern jetzt überprüft wird.

Die ursprüngliche Einführung der Familienleistungen, also auch die Auszahlung des Kindergeldes, und die nach der Reform „**allocation pour l’avenir des enfants**“ („Kinder-Zukunftsgeld“) heißen wird, hatte zum Ziel die finanzielle Belastung, die ein Kind in einem Haushalt darstellt, zu lindern. Für den OGBL gilt dieses Ausgangs-

Einige Erklärungen zur Reform der Familienleistungen

ziel immer noch. Es ist also so, dass die Auszahlung eines abgerundeten Pauschalbetrags von monatlich 265 Euro (= der jetzige Betrag von 185,60€ monatlich + den Betrag von 76,88€, der dem Kinderbonus entspricht), die für jedes neugeborene Kind getätigt wird, unabhängig davon, wie viele Kinder im Haushalt leben, kaum ausreichend ist, wenn man weiß, dass das Kindergeld den Lebenshaltungskosten seit 2007 nicht mehr angepasst wurde.

Die Reform der Familienleistungen wird im Anschluss an ihre Veröffentlichung im Memorial am 1. August 2016 in Kraft treten. Untenstehend einige Schlüsselinformationen zu den Änderungen, die durch die Reform der Beihilfe für die Zukunft der Kinder entstehen:

Ein Übergangssystem wird ab dem 1. August 2016 nur bei den Familien eingeführt, die zwei oder mehr Kinder haben. Der neue Betrag der Beihilfe für die Zukunft der Kinder wird sich zusammensetzen aus dem jetzigen Betrag des Kindergeldes der beibehalten wird plus Kinderbonus. Der Kinderbonus wird also nicht mehr separat an die Familien ausbezahlt. Kein Haushalt wird also weniger bekommen als bisher, außer er erfüllt die Bedingungen zur Gewährung nicht mehr.

Es sei bemerkt, dass sämtliche Haushalte, die ein einziges Kind haben, das geboren wurde, bevor die Reform in Kraft tritt, den neuen Betrag von 265€ ab dem 1. August 2016 erhalten werden.

Hier ein Überblick der, an die Familien, die bereits Kindergeld vor dem 1. August 2016 bekamen, zu zahlenden Monatsbeträge, nach dem Eintreten der neuen Maßnahmen.

Zahl der Kinder	Beihilfe für die Zukunft der Kinder, die ab dem 1. August 2016 ausbezahlt wird (Kinderboni inbegriffen)
1	265,00 €
2	594,48 €
3	1.033,38 €
4	1.472,08 €
5	1.910,80 €

Für jedes neugeborene Kind oder für jedes Kind, das sich in Luxemburg niederlässt, oder von dem ein Elternteil nach dem 1. August 2016 anfängt in Luxemburg zu

arbeiten, und das unabhängig von der Zahl der Kinder, die in diesem Haushalt leben, wird ein Pauschalbetrag von monatlich 265€ in Form einer Beihilfe für die Zukunft der Kinder ausbezahlt.

Bei Unterbrechung des Rechts auf Kindergeld nach dem 1. August 2016, wird das Kind, das wieder Recht auf die „Beihilfe für die Zukunft der Kinder“ hat, den Pauschalbetrag von 265€ ausgezahlt bekommen. Demnach werden weder die Situation noch der Betrag, der möglicherweise während einem Zeitraum vor der rechtlich bedingten Unterbrechung bezogen wurde, berücksichtigt.

Sämtliche Familien werden von der Erhöhung der Alterszuschüsse profitieren, und zwar werden Kinder zwischen 6 und 12 Jahren 20 Euro pro Kind statt bisher 16,17€ bekommen und Kinder ab 12 Jahren werden 50€ pro Kind statt bisher 48,52€ bekommen.

Die jährliche Schulanfangszulage wird 115€/Kind pro Jahr betragen für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und 235€/Kind für zwölfjährige und ältere Kinder. Der Betrag der Schulanfangszulage wird nicht mehr proportional zur Anzahl der Kinder im Haushalt ansteigen.

Die zusätzliche Sonderzulage wird von 185,60€ auf 200€ erhöht pro Kind vorausgesetzt, dass die Bedingungen für den Bezug des Kindergeldes zum 1. August 2016 erfüllt sind. Diese Sonderzulage hat es zum Ziel, die Zusatzkosten auszugleichen, die durch die Behinderung eines Kindes anstehen. Ab dem 1. August 2016, gelten diese Regelungen sowohl für die bisherigen, als auch für die zukünftigen Bezieher der Sonderzulage.

Die Reform sieht allerdings Änderungen bei den Bedingungen zur Gewährung der Familienleistungen vor.

Bis zum heutigen Tag hat jedes Kind, das wirklich und auf Dauer in Luxemburg wohnt, Recht auf Familienleistungen, sowie die Familienmitglieder eines Arbeitnehmers, der Pflichtbeitragszahler beim luxemburgischen „Centre Commun de la Sécurité Sociale“ ist. Das Wohnen im Haushalt der Person, die das Recht auf die Leistung ermöglicht, wird vom jetzigen Text gefordert.

Nach dem neuen System ist es unwichtig, ob das leibliche Kind und/oder Adoptivkind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt oder nicht, solange der Arbeitnehmer durch seine berufliche Tätigkeit die obligatorischen Sozialbeiträge vorwiegend (Hälfte des Monats + einen Tag) an die luxemburgische Sozialversicherung zahlt.

Die Leistung wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gewährt. Das Recht kann bis zum vollendeten 25. Lebensjahr (vorher 27. Lebensjahr) erhalten bleiben, unter der Bedingung, dass:

- *der Jugendliche tatsächlich vor Ort in einer schulischen Einrichtung als Hauptbeschäftigung, d.h.*

mindestens 24 Stunden pro Woche, einem Sekundarunterricht, technischen Sekundarunterricht oder einer ähnlichen Ausbildung nachgeht;

- *der Jugendliche vor Ort in einer schulischen Einrichtung, als Hauptbeschäftigung Studien oder eine seinen Fähigkeiten angepasste Ausbildung in einem Institut, in einer Dienstleistungsstelle oder einem angepassten Sonderschulwesen;*
- *der Jugendliche macht eine Lehre, bei der er weniger verdient als der soziale Mindestlohn.*

Was die Geburtenzulagen betrifft, so sieht der neue Text verschiedene Umänderungen vor. Das Sozialsekretariat wird sie über diese Umänderungen in der folgenden Auflage des Aktuell näher informieren.

Was die Verjährungsvorkehrungen betrifft, so nimmt die Reform zwei Änderungen vor, und zwar dass die Verjährungsfrist für die Renten von zwei auf ein Jahr heruntersetzt wird, ab dem Ende des Monats in dem sie fällig sind sowie die dreißigjährige Verjährung, die die Kasse hat, um unrechtmäßig ausgezahlte Gelder einzufordern, auf 10 Jahre reduziert wird.

Schließlich wird die Benennung der „Caisse nationale des prestations familiales (CNPF)“ („Kindergeldkasse“) in „Zukunftskeess – Caisse pour l’avenir des enfants (CAE)“ (Zukunftskasse) umgeändert.

Laut unseren Informationen werden alle, die Familienleistungen beziehen, so früh wie möglich per Post in Kenntnis gesetzt, auf wieviel sich der Betrag ihrer zukünftigen Leistungen beziehen wird. Eine Internetseite (<http://www.reforme-famille.public.lu/fr.html> oder <http://www.cae.public.lu>) steht ebenfalls jedem Interessenten der sich informieren will, zur Verfügung.

Gutscheine für Kinderbetreuung oder auch besser bekannt unter „Chèque-Service Accueil (CSA)“

Der „CSA“ ist eine staatliche und kommunale Beihilfe, damit die Familien ihr Privatleben besser mit ihrem Berufsleben vereinbaren können. Sie ist bestimmt für alle Kinder zwischen 0 und 12 Jahren, die in Luxemburg ihren Wohnsitz haben sowie die Kinder der Grenzgänger.

Die Personen mit Wohnsitz in Luxemburg stellen den Antrag bei ihrer Gemeinde, während die Grenzgänger sich an die „Zukunftskeess – Kasse für die Zukunft der Kinder“ wenden müssen.

Sie sollten wissen, dass diese neue Leistung für Kinder von Grenzgängern erst frühestens ab September 2016 verfügbar ist.

Für jegliche Zusatzinformation steht Ihnen unser Informations- und Beratungsdienst zur Verfügung (www.ogbl.lu).



**Alimentation
et Hôtellerie**

Romain Daubenfeld

Landewyck Tobacco S.A. et
Landewyck Holding s.à.r.l.

**Nouvelle convention
collective de travail**

L'OGBL et le LCGB ont récemment signé une nouvelle convention collective de travail pour les deux sociétés Landewyck Tobacco et Landewyck Holding.

Cette convention collective couvre la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2017.

En voici les principaux éléments:

- congé annuel de récréation: les salariés âgés de plus de 50 ans bénéficient d'un jour de congé supplémentaire
- pause de midi: les salariés le désirant peuvent réduire leur pause de midi de 45 minutes à 30 minutes
- chèques repas: chaque salarié bénéficie de 18 chèques repas par mois d'une valeur faciale de 8,40 euros. La valeur faciale du chèque repas passera à 10,40 euros à partir du 1^{er} janvier 2017



Tous les acquis résultants d'anciennes conventions et d'accords sont maintenus. Les nouveaux salariés pourront également profiter de ces acquis.

Les partenaires sociaux ont convenu d'un rapprochement des conventions collectives Landewyck Tobacco et Landewyck Holding avec la convention collective de Landewyck s.à.r.l. dans le but d'introduire une convention collective unique à partir de 2018.

Les négociations ont eu lieu dans un bon climat et dans une atmosphère de respect entre les différentes parties.

Landewyck Tobacco S.A. und
Landewyck Holding s.à.r.l.

**Neuer
Arbeitskollektivvertrag**

OGBL und LCGB haben kürzlich einen neuen Arbeitskollektivvertrag mit den beiden Unternehmen Landewyck Tobacco und Landewyck Holding unterschrieben.

Dieser Kollektivvertrag ist gültig vom 1. Juli 2016 bis zum 31. Dezember 2017.

Hier die wichtigsten Punkte:

- Jährlicher Erholungsurlaub: die über 50-jährigen Angestellten bekommen einen zusätzlichen Urlaubstag.
- Mittagspause: die Angestellten die dies wünschen, können ihre Mittagspause von 45 auf 30 Minuten kürzen.
- Essensgutscheine: jeder Angestellte bekommt pro Monat 18 Essensgutscheine (chèques repas), jeder im Wert von 8,40€. Ab dem 1. Januar 2017 wird der Wert auf 10,40€ ansteigen.

Alle Errungenschaften aus vergangenen Verträgen und Abkommen bleiben beibehalten. Die neuen Angestellten werden ebenfalls von

denen profitieren.

Die Sozialpartner haben sich auf eine Anpassung der Kollektivverträge von Landewyck Tobacco und Landewyck Holding an den Kollektivvertrag von Landewyck s.à r.l. geeinigt, mit dem Ziel ab 2018 einen Einheitskollektivvertrag einzuführen.

Die Verhandlungen fanden in einem positiven Klima und einer Atmosphäre von gegenseitigem Respekt zwischen den Beteiligten statt.



José Gonçalves



Christophe Rewenig



André Sowa

Commerce

Hifi International S.A.

**Unterzeichnung
des ersten
Kollektivvertrags**

Die Direktion von Hifi International S.A. hat zusammen mit dem OGBL, der einzigen Vertragsgewerkschaft, den ersten Kollektivvertrag der Firma unterzeichnet.

Die Firma, deren Sitz sich in Bettemburg befindet, beschäftigt zurzeit 160 Arbeitnehmer in Luxemburg. Hifi International ist eine auf Multi-mediamaterial spezialisierte Firma, die mit 14 Verkaufsstellen, den Markt des Haushaltsgeräteverkaufs in Luxemburg anführt.

Der Kollektivvertrag läuft über drei Jahre, und zwar vom 1. April 2016 bis zum 31. März 2019.



Die Partner haben sich über folgende Verbesserungen geeinigt:

- Verkaufsprämie: die Angestellten, die im Verkauf arbeiten, bekommen Prämien, basierend auf ihren Verkaufsergebnissen
- „chèques repas“: die Angestellten der Zentrale sowie die Shop-Manager haben Recht auf „chèques repas“
 - im Wert von 8,10 Euro pro gearbeitetem Tag, zwischen dem 1. April und dem 31. Dezember 2016.
 - im Wert von 8,40 Euro pro gearbeitetem Tag ab dem 1. Januar 2017
- Flexibilitätsprämie: eine Prämie von 20 Euro wird ausgeschüttet, wenn die normale Arbeitsdauer über fünf Tage pro Woche hinausgeht.
- Dienstalterbezogener Zusatzurlaub:
 - Ein Zusatztag ab 10 Dienstjahren
 - Zwei Zusatztage ab 15 Dienstjahren
 - Drei Zusatztage ab 20 Dienstjahren
 - Vier Zusatztage ab 25 Dienstjahren

- Dienstbefreiung für Arztbesuch: jeder Angestellte hat Recht auf 4 Urlaubsstunden pro Kalenderjahr, um einen Arzt zu besuchen.
- Sozialurlaub: jeder Angestellte hat Recht auf zwei Tage Sozialurlaub pro Kalenderjahr, wenn er Opfer ist von Überschwemmungen, Explosion oder anderen schweren Schäden in seinem Zuhause.

Hifi International S.A.

Première convention collective signée

La direction de Hifi International S.A. a signé avec l'OGBL, seul syndicat contractant, la première convention collective de l'entreprise.

La société dont le siège est installé à Bettembourg emploie actuellement 160 salariés au Luxembourg. Hifi International est une enseigne spécialisée dans le matériel multimédia qui, avec 14 points de vente, est leader sur le marché de la distribution de produits électroménagers au Luxembourg.

La convention collective s'étend sur une durée de 3 ans allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2019.

Les partenaires ont convenu des améliorations suivantes:

- prime de vente: les salariés affectés à la vente perçoivent des primes basées sur les résultats de vente
- chèques repas: les salariés de la Centrale ainsi que les Shop Managers ont droit aux chèques repas
 - d'une valeur de 8,10 euros par jour travaillé entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 décembre 2016
 - d'une valeur de 8,40 euros par jour travaillé à partir du 1^{er} janvier 2017
- prime de flexibilité: une prime de 20 euros est versée lorsque la durée normale de travail dépasse 5 jours par semaine
- congé supplémentaire lié à l'ancienneté:
 - 1 jour supplémentaire à partir d'une ancienneté de 10 ans
 - 2 jours supplémentaires à partir d'une ancienneté de 15 ans
 - 3 jours supplémentaires à partir d'une ancienneté de 20 ans
 - 4 jours supplémentaires à partir d'une ancienneté de 25 ans
- dispense de service pour visite médicale: chaque salarié a droit à 4 heures de congé par année de calendrier pour consulter un médecin
- congé social: chaque salarié a droit à 2 jours de congé social par année de calendrier s'il est victime à son domicile d'une inondation, d'une explosion ou d'un dégât majeur

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



Estelle Winter Raymond Kapuscinsky

Journée internationale de la justice pour les travailleurs du nettoyage

Du respect pour les nettoyeuses et les nettoyeurs!

Le 15 juin 2016, aux quatre coins du monde, des militants syndicalistes célèbrent la journée internationale de la justice pour les travailleuses et travailleurs du secteur du nettoyage. Une journée relayée par tous les syndicats affiliés à la fédération syndicale internationale UNI Global Union.

A cette occasion, le syndicat Services privés de Nettoyage de l'OGBL a mené une action d'information et de sensibilisation le 14 juin 2016 devant un P&R à Luxembourg.

L'OGBL souhaite attirer l'attention du grand public sur l'importance

d'examiner soigneusement les offres faites en matière de services de nettoyage et de veiller à opter pour des entreprises fournissant une qualité élevée à un prix juste.

Les services offerts par les travailleuses et travailleurs du secteur du nettoyage jouent un rôle important dans nos sociétés et il ne doit pas être sous-estimé. Le nettoyage contribue à l'hygiène de tous.

Lorsque les clients optent pour les entreprises de nettoyage qui proposent les tarifs les plus bas, ils doivent être conscients que ces tarifs ont pour conséquence une accentuation de la charge de travail des salariés, mettant notamment en danger leur santé, leur sécurité et leur qualité de vie.

De plus en plus de personnes travaillent dans le secteur du nettoyage pour gagner leur vie et l'OGBL constate que ces personnes vivent le plus souvent à proximité, voire même sous le seuil de pauvreté lorsque ne leur sont proposées que quelques heures de travail par jour.

Respectons les travailleuses et les travailleurs du nettoyage!

Services et Energie



Michelle Cloos Carole Calmes

DELPHI Luxembourg

Renouvellement de la convention collective

La direction de Delphi Luxembourg et l'OGBL, seul syndicat représenté, ont récemment renouvelé la convention collective de travail qui s'applique chez Delphi Automotive Systems Luxembourg S.A., Delphi Interna-

tional Operations Luxembourg S.à r.l. et Delphi Manufacturing Management S.à r.l.. Delphi est spécialisée dans la conception et la fabrication d'équipements pour l'automobile et occupe actuellement environ 600 salariés dans les trois entreprises implantées au Luxembourg.

La nouvelle convention collective s'applique sur une période de trois ans qui va du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 et comporte les améliorations suivantes:

- un fonds de mérite est établi garantissant une augmentation minimale de la masse salariale de 1,25% des salaires de base pour l'année 2016 et de 0,50% des salaires de base pour les années 2017 et 2018
- une amélioration du pécule de vacances:
 - l'allocation de base est fixée à 350 euros brut.
 - pour les salariés qui présentent au moins cinq années d'ancienneté accomplies à la fin du mois de juin, l'allocation est majorée de 140 euros brut par année de service
 - à partir de juin 2017, la partie variable passera de 140 euros à 160 euros brut et à partir de juin 2018, elle passera de 160 euros à 175 euros brut

- un groupe de travail sera créé pour fixer les modalités et la compensation financière des déplacements professionnels
- les salariés bénéficieront en 2016, 2017 et 2018 d'une journée de congé supplémentaire sans perte de rémunération
- les salariés âgés de plus de 55 ans bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire

Toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.





DELPHI Luxemburg

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Firmenleitung von Delphi Luxemburg sowie der OGBL, einzige vertretene Gewerkschaft, haben kürzlich den Arbeitskollektivvertrag erneuert, der bei Delphi Automotive Systems Luxemburg S.A., Delphi International Operations Luxembourg S.à r.l. und Delphi Manufacturing Management S.à r.l. in Kraft ist. Delphi ist spezialisiert in der Entwicklung und Herstellung von Automobilausrüstung und beschäftigt zurzeit etwa 600 Angestellte in den drei Firmen, die sich in Luxemburg niedergelassen haben.

Der neue Kollektivvertrag läuft über drei Jahre, das heißt über die Zeitspanne vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018, und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Ein Verdienstfonds wird geschaffen, der für 2016 eine minimale Erhöhung der Gehaltsmasse von 1,25% der Grundgehälter gewährt, und für die Jahre 2017 und 2018 eine Erhöhung von 0,50% der Grundgehälter.
- Eine Aufwertung des Urlaubsgeldes:
 - Die Grundentschädigung wird auf 350€ brutto festgelegt.
 - Für die Angestellten, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren aufweisen, wird die Entschädigung um 140€ brutto pro Dienstjahr erhöht

- Ab Juni 2017 wird die Zusatzentschädigung von 140€ auf 160€ ansteigen, und ab Juni 2018, von 160€ auf 175€ brutto.

- Eine Arbeitsgruppe wird aufgestellt, um die Richtlinien und die finanziellen Entschädigungen für berufliche Dienstfahrten festzulegen
- Die Angestellten werden 2016, 2017 und 2018 einen Urlaubstag dazubekommen, ohne dabei Einbußen beim Lohn einstecken zu müssen.
- Die Angestellten von über 55 Jahren werden einen Urlaubstag dazubekommen

Alle anderen Vorkehrungen des Kollektivvertrags bleiben unverändert.



Robert Wolff

Transformation sur métaux

B Medical Systems S.à r.l.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Kürzlich wurde in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 180 Arbeitnehmer der Firma B Medical Systems S.à r.l. in Hosingen zwischen dem OGBL; Mehrheits-

gewerkschaft, und dem LCGB einerseits sowie der Betriebsführung andererseits unterzeichnet.

B Medical Systems S.à r.l. ist spezialisiert in der Forschung, Entwicklung und der Herstellung professioneller Kühl- und Tiefkühlgeräte, die die Lagerung und den sicheren Transport von Blut und Impfstoffen in der ganzen Welt garantieren.

Der bestehende Kollektivvertrag wurde für die Dauer von 36 Monaten und zwar vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2017 verlängert.

Folgende Punkte wurden festgehalten:

- Es wurde jeweils ein leistungsbezogener Bonus von 1 Bruttomonatsgehalt pro Jahr ausgehandelt. Für das Jahr 2015 wurde schon 1 Bruttomonatsgehalt an das Personal ausbezahlt.
- Die Vorruhestandsregelung (Préretraite Solidarité) wurde fest in dem Kollektivvertrag verankert.
- Überarbeitung und Verbesserung des Bewertungssystems.

B Medical Systems S.à r.l.

Renouvellement de la convention collective

Récemment, le renouvellement de la convention collective pour les 180 salariés de l'entreprise B Medical Systems S.à r.l. à Hosingen a été signée dans une bonne atmosphère de partenariat social entre l'OGBL, syndicat majoritaire, et le LCGB d'un



côté et la direction de l'entreprise de l'autre.

B Medical Systems s.à r.l. est spécialisée dans la recherche, le développement et la fabrication d'appareils professionnels frigorifiques et de congélation, qui garantissent la conservation et le transport en toute sécurité de sang et de vaccins dans le monde entier.

La convention collective existante a été prolongée pour une durée de 36 mois, en l'occurrence du 1.1.2015 au 31.12.2017

Les points suivants ont été retenus:

- Un bonus d'un salaire mensuel brut par année, en rapport avec la performance, a été à chaque fois négocié. Pour l'année 2015 un salaire brut mensuel a déjà été versé au personnel
- la préretraite solidarité a été bien ancrée dans la convention collective
- remaniement et amélioration du système d'évaluation.

ArcelorMittal/Dudelange

Avertissement à la direction!

Les salariés d'ArcelorMittal/Dudelange ont organisé un piquet de protestation le 21 juin dernier devant leur usine, en signe d'aver-



tissement adressée à leur direction.

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail n'avancent pas depuis 2014. Comme l'a signalé Paul Lioni (OGBL), président de la délégation, dans son discours fortement applaudi par le personnel: «... les salariés commencent sérieusement à s'impatienter et attendent à une augmentation salariale collective. Nous ne voulons pas de primes uniques ou de système salarial à la tête du client. A défaut d'une réponse positive de la part de la direction, d'autres actions et des démarches en vue de saisir l'Office National de Conciliation seront entamées dans les semaines à venir...». Pour l'instant, la direction fait la sourde oreille et se refuse à envisager une augmentation salariale collective, pourtant largement justifiée.

Les salariés s'insurgent également quant aux dégradations de leurs conditions de travail dans l'entreprise depuis la fusion et la délocalisation de plusieurs services vers le site de Florange qu'elle a engendré: augmentation de la charge de travail, baisse des effectifs, non remplacement des départs en retraite.

Affaire à suivre!

ArcelorMittal/Düdelingen

Warnung an die Betriebsleitung!

Die Angestellten von ArcelorMittal/Düdelingen haben am vergangenen 21. Juni einen Protestposten vor ihrem Werk organisiert, als Warnung an ihre Betriebsleitung.

Die Verhandlungen mit dem Ziel einer Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags gehen seit 2014 nicht weiter. So sagt Paul Lioni, Präsident der OGBL-Delegation, in seiner von viel Beifall begleiteten Rede: „... die Arbeitnehmer werden wirklich ungeduldig und erwarten eine Lohner-

höhung für die gesamte Belegschaft. Wir wollen keine einmaligen Prämien oder kein Lohnsystem nach Belieben. Sollte es keine positive Antwort von der Betriebsleitung geben, so werden in den kommenden Wochen andere Maßnahmen und Schritte eingeleitet, um das Nationale Schlichtungsamt einzuschalten...“. Zurzeit stellt die Betriebsleitung noch auf taub, und lehnt es ab, eine kollektive Lohnerhöhung in Betracht zu ziehen, obwohl diese mehr als gerechtfertigt ist.

Die Angestellten wehren sich auch gegen ihre ständig schlimmer werdenden Arbeitsbedingungen in der Firma, seit der Fusion und der daraus gefolgten Verlagerung Richtung Standort Florange die sie mit sich gebracht hat: Erweiterung des Arbeitspensums, Rückgang der Mitarbeiterzahl, Nichtersetzung der Rentenabgänge.

Fortsetzung folgt!



Irène Schortgen



Carole Steinbach



Nora Back

**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

Nach der großen Demonstration am 4. Juni 2016

Wie geht es weiter in den Kollektivverträgen FHL und SAS?

Am 4. Juni 2016 haben über 9.000 Beschäftigte aus den beiden Kollektivverträgen FHL und SAS gezeigt, dass sie nicht länger warten wollen, und endlich das bekommen wollen,

was ihnen seit Jahrzehnten zusteht. Dies war die größte Demo die je in Luxemburg von einem Sektor auf die Beine gebracht wurde! Wir haben mit Nachdruck gezeigt, dass wir keine weiteren Aufschiebungen bei der Umsetzung des Gesamtvolumens des öffentlichen Dienstes mehr dulden! Die Hälfte der rund 20.000 Beschäftigten aus den beiden Bereichen war auf der Straße. Tausende mussten an dem Tag arbeiten und haben sich mit den Demonstranten solidarisch erklärt. Allerdings ist der Kampf noch nicht gewonnen: im nachfolgenden Text die weiteren Schritte des OGBL in den beiden Kollektivverträgen FHL und SAS.

FHL-Kollektivvertrag:

Das nationale Schlichtungsamt ist mit dem Dossier beauftragt!

Nach unserer großen Demonstration hat sich die Fédération des hôpitaux (FHL) wenig beeindruckt gezeigt. Außer Glückwünsche für den OGBL seitens des Präsidenten gab es keinerlei positive Reaktion.

Ganz im Gegenteil, die FHL hält an ihrer Position fest, dass sie als Verhandlungspartner eines der wichtigsten Kollektivverträge des Landes die Berechnungen des Gesamtvolumens der Reform beim öffentlichen Dienst nicht durchführen will, und macht die weiteren Verhandlungen von den Berechnungen im SAS Kollektivvertrag abhängig. Der OGBL akzeptiert diese Position nicht und hat das Dossier an das nationale Schlichtungsamt weitergegeben.

Laut Kollektivvertragsgesetz wird es dann spätestens nach 6 Wochen zu einem ersten Termin auf dem Schlichtungsamt kommen. Anschließend muss es in den kommenden 16 Wochen entweder zu einer Einigung kommen, oder die Schlichtung wird als gescheitert angesehen, was bedeutet dass der OGBL das Streikrecht hat.

SAS-Kollektivvertrag:

Commission paritaire ASFT: wir erwarten konkrete Ergebnisse!

Am 9. Juni war die erste Sitzung der Commission paritaire ASFT, in der Patronats-, Regierungs-, und Gewerkschaftsvertreter sitzen. Die Commission paritaire muss das Gesamtvolumen der Reform beim Staat bestimmen. Erst nachdem das Gesamtvolumen bestimmt ist, können wir mit den Patronatsverbänden aus dem SAS-Sektor die eigentlichen Verhandlungen beginnen.

Diese erste Sitzung der Commission paritaire, nach jahrelangem Stillstand, ist ein gutes Zeichen. Allerdings mussten wir feststellen dass die Beamten, die die Regierung in dieser Commission paritaire vertreten, in ihren Berechnungen keineswegs fortgeschritten sind und uns keine zufriedenstellende Präsentation machen konnten. Wir fordern auch die Patronatsvertreter auf, sich zu der Aufwertung der Laufbahnen zu bekennen!

Die nächste Sitzung der Commission paritaire war am 1. Juli 2016. Der OGBL hat in dieser Sitzung seine detaillierten Berechnungen zur Reform beim öffentlichen Dienst vorgelegt. Wir erwarten, dass die Berechnungen schnell voranschreiten und die Commission paritaire zu einem einstimmigen Ergebnis kommt, wie viel das Gesamtvolumen der Reform im öffentlichen Dienst im SAS-Kollektivvertrag ausmacht. Sollte es nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis kommen, müssen wir auch mit dem SAS-Kollektivvertrag auf die Schlichtung gehen.

Der deutlichen Warnung von über 9.000 Beschäftigten am 4. Juni 2016 muss jetzt sofort Rechnung getragen werden! Der OGBL wird in beiden Sektoren weiter mobilisieren, und es wird im Herbst 2016

zu weiteren gewerkschaftlichen Aktionen kommen, wenn es auf dem Schlichtungsamt (FHL) und in der Commission paritaire ASFT (SAS) nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis kommt. Der OGBL hat am 4. Juni 2016 von den 9.000 Mitarbeitern des SAS und FHL Sektors ein klares Mandat bekommen, und ist bereit dieses mit allen gewerkschaftlichen Mitteln durchzusetzen!

Après la grande manifestation du
4 juin 2016

Que se passe-t-il maintenant avec les conventions collectives FHL et SAS?

Le 4 juin 2016, plus de 9000 employés, liés par les conventions collectives FHL et SAS, ont montré qu'ils ne veulent plus attendre plus longtemps, et qu'ils veulent enfin recevoir, ce qui leur est dû depuis des décennies. Ceci était la plus grande manif qui n'a jamais été réalisée par un seul secteur au Luxembourg! Nous avons montré avec insistance, que nous ne tolérons plus aucun ajournement lors de la mise en pratique du volume total de la fonction publique! La moitié des environ 20 000 salariés des deux domaines étaient dans la rue. Des



milliers devaient travailler ce jour-là, et se sont déclarés solidaires avec les manifestants. Malheureusement la lutte n'est pas encore gagnée: suivent, plus bas dans ce texte, les prochaines mesures que l'OGBL doit prendre dans les deux conventions collectives FHL et SAS.

Conventions collective FHL:

L'Office national de conciliation est sur ce dossier!

Après notre grande démonstration, la Fédération des hôpitaux (FHL) ne s'est montrée guère impressionnée. À part des félicitations adressées à l'OGBL de la part du président, il n'y a pas eu la moindre réaction positive.

Au contraire, la FHL campe sur ses positions, à savoir qu'elle ne compte pas, en tant que partenaire de négociations d'une des conventions collectives les plus importantes du pays, faire les calculs du volume total de la réforme et fait dépendre la suite des négociations des calculs pour la convention collective SAS. L'OGBL n'accepte pas cette position et a passé le dossier à l'Office national de conciliation.

D'après la loi sur les conventions collectives, le premier rendez-vous devant l'Office national de conciliation aura lieu au plus tard après six semaines. Ensuite il faut arriver dans les 16 semaines qui suivent, ou bien à un compromis, ou bien la conciliation est déclarée comme échec, ce qui veut dire que l'OGBL aura le droit de grève.

Convention collective SAS:

Commission paritaire ASFT: nous nous attendons à des résultats concrets!

Le 9 juin, la première session de la commission paritaire ASFT a eu lieu, dans laquelle sont représentés le patronat, le gouvernement et les syndicats. La commission paritaire doit déterminer en premier lieu le

volume total de la réforme auprès de l'État. Ce n'est qu'après que le volume total n'ait été fixé, que nous pouvons commencer les négociations avec les fédérations patronales du secteur SAS.

La première réunion de la Commission paritaire, après des années d'interruption, est bon signe. Cependant nous avons dû constater, que les fonctionnaires, qui représentent le gouvernement dans cette Commission paritaire n'ont pas du tout avancé avec leurs calculs et ne pouvaient pas nous présenter quelque chose de satisfaisant. Nous invitons également les employeurs, de se compromettre en faveur d'une revalorisation des carrières!

La réunion suivante de la Commission paritaire a eu lieu le 1^{er} juillet 2016. L'OGBL y a présenté ses calculs détaillés concernant la réforme auprès du service public. Nous attendons que les calculs avancent rapidement et que la Commission paritaire arrive à un résultat unanime, à savoir à combien s'élève le volume total de la réforme de la convention collective SAS. Si le résultat ne devait pas non plus être satisfaisant, nous devrions aller en conciliation également avec la convention collective SAS.

Il faut maintenant donner suite immédiatement à la mise en garde ferme du 4 juin 2016 de la part de plus de 9000 salariés! L'OGBL va continuer à mobiliser dans les deux secteurs, et il y aura d'autres actions syndicales à l'automne 2016, s'il n'y a pas de résultat satisfaisant, ni devant la conciliation (FHL) ni dans la Commission paritaire ASFT (SAS). L'OGBL a eu, le 4 juin 2016, de la part des 9000 salariés des secteurs SAS et FHL un mandat clair. Il est prêt à utiliser tous les moyens syndicaux à sa disposition pour parvenir à un résultat satisfaisant!



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

**Éducation
et Sciences**

CCT International School
of Luxembourg

Des résultats valables

Commencées en septembre 2015, les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de l'International School of Luxembourg (ISL), ont abouti avec succès le 2 juin 2016, notamment grâce à l'engagement exemplaire du personnel lors de la grève du zèle en mars.

Les syndicats OGBL et LCGB et le Conseil d'administration de l'ISL asbl ont convenu du résultat suivant:

1. Les 234 salariés de l'ISL, qui tombent sous le champ d'application de la CCT, bénéficieront:
 - au 1^{er} juin 2016, d'une hausse de 20€ de chaque échelon,
 - au 1^{er} janvier 2017, d'une hausse de 10€ de chaque échelon,
 - au 1^{er} janvier 2018, d'une hausse de 10€ de chaque échelon.

Ces suppléments représentent des augmentations salariales entre 0,52% et 2,75%, dépendant de la catégorie et de l'ancienneté des personnels concernés.

2. Les membres du personnel de maintenance, qui en feront le choix, bénéficieront d'un nouveau statut.
3. L'allocation de transport à la fin du contrat pour le personnel recruté à l'étranger a été augmentée de 10%.
4. Les allocations pour activités périscolaires ont été harmonisées et augmentées considérablement.
5. L'organisation du temps de travail a été modifiée afin d'éviter une surcharge du personnel enseignant. La tâche des enseignants de l'école primaire sera réduite, à partir de la prochaine année scolaire, d'une heure en moyenne.
6. Le supplément pour travail de nuit a été augmenté de 15% à 30%.
7. Le personnel technique et de maintenance concerné, bénéficiera dorénavant d'une prime mensuelle de 260€ pour service d'astreinte.
8. Les congés annuels du personnel technique ont été augmentés de 2 jours. Cette catégorie de personnel bénéficie maintenant de 39 jours de congé.
9. Les salariés monoparentaux se voient octroyer un jour supplémentaire de congé pour raisons familiales.
10. La commission paritaire de la CCT, nouvellement créée, veillera à ce que la convention soit appliquée correctement, interprétera le texte en cas de besoin, délibérera des éventuels problèmes et fera, le cas échéant, des propositions pour la nouvelle convention.
11. La convention collective a une durée de trois ans et sera effective du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2018.

CBA International School
of Luxembourg

Reasonable results

The negotiations for the renewal of the (ISL) that began in September 2015, concluded successfully June 2, 2016, in particular thanks to the exemplary commitment of staff during the work-to-rule-action in March.

The trade unions OGBL and LCGB and the ISL Board of governors have agreed on the following result:

1. The 234 employees of the ISL, falling within the scope of the CBA, will benefit of:
 - an increase of € 20 on each step on June 1, 2016,
 - an increase of € 10 on each step on January 1, 2017,
 - an increase of € 10 on each step on January 1, 2018.

These supplements represent pay increases between 0.52% and 2.75%, depending on the category and seniority of the staff concerned.

2. The members of the maintenance staff, who opt for inclusion, will benefit from a new status.
3. Transportation allowance at the end of employment for overseas recruited staff was increased by 10%.
4. Stipends for extracurricular activities were harmonized and increased significantly.
5. The organization of working time has been modified to reduce teachers' workload. Next school year, Lower School teachers' assignment will be reduced by one hour average.
6. The compensation for night work has been increased from 15% to 30%.
7. The technical and maintenance



staff concerned now receive a monthly bonus of € 260 for on-call duty.

8. Annual leave for technical staff has been increased by 2 days. This staff category has now 39 days off.
9. Single parent employees receive an additional day off for family reasons.
10. The newly created Joint Committee will ensure that the agreement is implemented correctly, will interpret the text when necessary, will deliberate the potential problems and will, if appropriate, make proposals for the new agreement.
11. The collective agreement has a term of three years and will be effective from 1 September 2015 to 31 August 2018.

Entrevue du SEW/OGBL avec le
ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Investir dans la recherche luxembourgeoise et dans son personnel

Une délégation du département Enseignement Supérieur et Recherche du SEW/OGBL, menée par le secrétaire central Frédéric Krier et composée de délégués du personnel OGBL des centres de recherche publics LIH, LISER et

LIST, de l'Université du Luxembourg et de l'ancien Centre virtuel des connaissances sur l'Europe (CVCE), a récemment rencontré le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Marc Hansen, pour un tour de table sur la situation actuelle et sur les perspectives futures du secteur.

Un des sujets abordés a été le projet de loi sur l'Université du Luxembourg, qui est déjà sur la voie des instances depuis 2011. Le ministre a confirmé que le gouvernement prévoit de réviser ce projet de loi; cependant, les discussions à ce sujet avec les différentes parties impliquées n'ont pas encore été entamées.

L'OGBL a rappelé dans ce contexte ses remarques par rapport au projet initial, notamment en vue du renforcement du dialogue social au sein de l'Université. L'OGBL a soulevé qu'actuellement seul un ressortissant élu par le corps des professeurs assiste comme observateur avec voix consultative aux réunions du Conseil de gouvernance, alors que la présence de représentants du personnel avec droit de vote est prévue dans la législation luxembourgeoise aussi bien pour les conseils d'administration des établissements publics que pour les sociétés anonymes, qui emploient plus de 1 000 salariés ou bénéficient d'une participation financière de l'État de plus de 25%. Comme l'Université compte désormais plus de 1 600 salariés, l'OGBL insiste donc sur la présence de représentants du personnel avec voix délibérative au

sein du Conseil de gouvernance, et réclame en parallèle un renforcement du rôle du Conseil universitaire.

Dans ce contexte, le rôle des conseils de concertation introduits par la loi du 3 décembre 2014 sur les Centres de recherche publics a également été soulevé. Il est souligné que des retards ont été pris par rapport à l'introduction de ces nouveaux organes ou qu'ils ont encore des difficultés à trouver leur rôle propre dans le cadre institutionnel des Centres. Le ministre a souligné que ces organes consultatifs auront tout leur rôle à jouer lors de l'élaboration des prochaines conventions pluriannuelles entre les Centres de recherche publics et l'État.

Les deux côtés ont souligné l'importance du dialogue en interne et d'une politique de communication transparente envers le personnel pour assurer un bon climat de travail dans les différents établissements. Est citée à ce propos, la récente intégration du CVCE au sein de l'Université, où il a été possible de surmonter les incertitudes et questionnements du personnel par une meilleure politique de communication et l'implication des deux délégations du personnel dans le processus. La délégation syndicale a annoncé dans ce contexte que les deux délégations du personnel (composées toutes les deux à 100% de délégués OGBL) auront une réunion commune pour acter leur fusion dans les prochains jours.

L'OGBL a soulevé également la tendance générale des directions des établissements dans le cadre des négociations tarifaires de vouloir remplacer les grilles salariales en place par des systèmes de rémunération liés à la performance. Le ministre a souligné que son ministère s'abstient de toute immixtion dans les négociations en cours et a assuré le plein respect

de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux. L'évaluation de la performance des différents établissements prévue dans le cadre des conventions pluriannuelles avec les Centres de recherche publics et du contrat d'établissement de l'Université ne serait pas en lien avec les systèmes de rémunération, qui restent entièrement matière de négociation entre les établissements et le syndicat.

Le ministre Marc Hansen a souligné dans ce contexte l'augmentation du budget dédié à l'enseignement supérieur et la recherche dans le cadre de la récente «révision à mi-terme». Il a insisté sur la volonté du gouvernement de poursuivre une politique d'investissements continue dans la recherche et dans l'innovation dans les années à venir. Cette politique, qui tranche avec les coupes entreprises dans les budgets de l'Enseignement supérieur dans d'autres pays, aurait déjà contribué à renforcer la visibilité et l'attractivité de l'Université et du secteur de la recherche au Luxembourg.

Les deux côtés ont également insisté sur le besoin de développer davantage les collaborations et synergies entre l'Université et les Centres de recherche publics pour renforcer la cohérence du secteur. La délégation syndicale a soulevé dans ce contexte la question, si l'insistance sur l'évaluation de la performance et partant le renforcement de la concurrence entre les établissements ne seraient pas en contradiction avec ces objectifs.

D'autres sujets abordés furent la question des infrastructures, de la mobilité et des parkings sur le site Belval, la situation préoccupante au LIST, que plus de 100 salariés ont quitté depuis sa création (issue de la fusion des anciens CRP Henri Tudor et Gabriel Lippmann) en raison principalement d'un manque de perspectives en interne, ainsi



que les initiatives sur le plan européen et national de mettre en place un régime de pension complémentaire institutionnelle (2^e pilier), qui permettrait le transfert de droits de pension entre pays.

L'OGBL a enfin souligné la question des chercheurs frontaliers, qui sont souvent pénalisés sur le plan fiscal en raison de déplacements fréquents à l'étranger (conférences, colloques, collaboration internationale sur des projets de recherche...). Ainsi, il faudrait se poser la question, s'il n'y a pas lieu d'inclure le métier du chercheur parmi les cas spécifiques au niveau des accords fiscaux bilatéraux, notamment celui avec la Belgique. Le ministre a annoncé qu'il communiquera cette suggestion au ministre des Finances.

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



Stefano Araujo Raymond Kapuscinsky

Goodyear Dunlop Luxembourg

Renouvellement de la convention collective

La convention collective de travail qui couvre les quelque 3200 salariés de l'entreprise Goodyear Dunlop Luxembourg vient d'être renouvelée entre la direction, l'OGBL, le LCGB et le NGL-SNEP. L'entreprise Goodyear Dunlop Luxembourg, dont le siège est à Colmar-Berg, est spécialisée dans la fabrication de pneus. Le site de Colmar-Berg est toutefois également dévolu à la Recherche et au Développement.

La nouvelle convention collective porte sur une période de trois ans, à savoir du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 et comporte, entre autres, les modifications suivantes :

- une augmentation linéaire des salaires de 1% au 1^{er} juin 2016 et de 0,5% au 1^{er} octobre 2018
- la possibilité pour les salariés de ne prendre que 2 heures de congé par jour (le minimum était fixé à 4 heures jusqu'alors) suivant les départements
- l'application du taux légal de 40% de supplément pour heures supplémentaires (OT) à partir du 1^{er} juin 2016, pour tous les salariés

Les parties prenantes se sont également engagées à élaborer un système de travail permettant l'accumulation d'heures supplémentaires travaillées au-delà du temps de travail journalier ou hebdomadaire dans un compte épargne temps.

Dans le but de limiter la prestation d'heures supplémentaires journalières au maximum légal, le deuxième paragraphe de l'article 18.6. est supprimé. La direction s'engage à faire le nécessaire pour limiter la prestation d'heures supplémentaires au cadre légal.

A noter enfin, que l'admission à la préretraite solidarité reste applicable. À la suite d'une modification éventuelle de la législation, les parties signataires mèneront une discussion sur l'application de la préretraite progressive.

Goodyear Dunlop Luxembourg

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der Arbeitskollektivvertrag, der die etwa 3200 Arbeitnehmer der Firma Goodyear Dunlop Luxembourg betrifft ist gerade zwischen der Betriebs-

leitung, dem OGBL, dem LCGB und dem NGL-SNEP erneuert worden. Die Firma Goodyear, die ihren Sitz in Colmar-Berg hat, ist spezialisiert auf Reifenherstellung. Der Standort Colmar-Berg steht allerdings auch für Forschung und Entwicklung.

Der neue Kollektivvertrag erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Jahren, und zwar vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018, und beinhaltet unter anderem folgende Änderungen:

- Eine lineare Lohnerhöhung von 1% zum 1. Juni 2016 und von 0,5% zum 1. Oktober 2018
- die Möglichkeit für die Angestellten, nur zwei Stunden Urlaub pro Tag zu nehmen (das Minimum war bis dato auf vier Stunden festgelegt) je nach Abteilung
- die Anwendung des legalen Satzes von 40% Zuschlag für Überstunden (OT) ab dem 1. Juni 2016, für sämtliche Angestellten

Die Beteiligten haben sich ebenfalls dazu verpflichtet, ein Arbeitssystem zu erarbeiten, das es ermöglicht, die geleisteten Überstunden in einem Zeitsparkonto anzusammeln, und das über die Tages- oder Wochenarbeitsstunden hinaus.

Mit dem Ziel die täglichen Überstunden auf das gesetzliche Maximum zu beschränken, wird der zweite Absatz des Paragraphen 18.6 gestrichen. Die Betriebsleitung verpflichtet sich dazu, alles Notwendige zu unternehmen, um die Leistung von Überstunden auf den gesetzlichen Rahmen zu beschränken.

Zu bemerken gilt es schließlich, dass die Möglichkeit der „Pré-retraite solidarité“ (Solidaritäts-vorruhestand) bestehen bleibt. Auf eine mögliche Änderung der Gesetzgebung hin, werden die Vertragsparteien Gespräche zur Umsetzung des schrittweisen Vorruhestands führen.

Luxguard II

«Nous utiliserons tous les moyens à notre disposition»

Alors qu'à Dudelange, l'entreprise Luxguard II bat à nouveau des records, la direction bloque dans le cadre du renouvellement. La délégation du personnel a été contrainte de saisir l'Office national de conciliation. Rencontre.

Chers délégués, présentez vous!

Nous sommes Gabriel Bettembourg, Olivier Crestani, Michel Puppo, Olivier Rebic, Jean Szmidt et Jean-François Verduci. Pour certains c'est notre premier mandat, pour d'autres nous avons déjà quelques mandats derrière nous. Nous sommes les délégués effectifs de Guardian Luxguard II à Dudelange. Notre entreprise compte presque 250 salariés et fabrique du verre pour différents secteurs d'activité.

Votre entreprise a connu des difficultés?

Notre entreprise avait été touchée de plein fouet par la crise. Notre four devait être soumis à une réfection et notre nouvel investisseur hésitait à investir dans le site. Un vrai risque de fermeture existait. Le site a pu être sauvé grâce aux efforts de tous les partenaires: les salariés, le gouvernement et le groupe. Cela a quand même eu des conséquences. Environ trente personnes ont perdu leur emploi. Nous sommes passés par du chômage partiel et nous avons subi des pertes au niveau de nos salaires.

Comment va Dudelange aujourd'hui?

L'entreprise va bien. Nous battons des records. Les bénéficiaires sont de retour. Le groupe a même déclaré que la crise était terminée. Malheureusement, pour les salariés cela ne va pas aussi bien. Les négociations pour le renouvellement de notre convention collective sont bloquées et nous avons été contraints de saisir l'Office national de conciliation.

Comment en êtes-vous arrivés là?

Etant donné la situation positive de l'entreprise, nous avons revendiqué des améliorations salariales. Un juste retour des choses. Nous avons proposé plusieurs pistes comme des augmentations du tarif horaire, des primes revalorisées ou l'introduction d'un 13^e mois, mais aucune n'a été prise en compte. Les négociations collectives sont au point mort.

Quelle est la position de votre direction?

La direction nous a soumis certaines propositions, mais rien d'acceptable. Ils nous ont proposé du variable lié à la présence ou des chèques repas en remplacement d'autres avantages, également liés à la présence. De légères augmentations salariales ont été proposées pour les plus anciens. Nous avons rejeté ces propositions puisqu'elles ne

sont aucunement garanties pour l'ensemble des salariés. Surtout la révision des salaires qui doit être généralisée et non limitée à une partie du personnel. Nous avons également l'impression qu'ils cherchent par tous les moyens à gagner du temps.

Vos revendications sont adéquates et justifiées?

Au-delà des négociations collectives, nous le sentons aussi au niveau des décisions et de la politique de sécurité, nous ne sommes pas englobés dans les décisions. Cela a pour effet que les salariés perdent confiance envers l'entreprise. Avec un moral à la baisse nous avons besoin d'une bonne convention pour les salariés et pour l'avenir du site.

Vous avez parlé de moral à la baisse?

Les trop grandes différences de salaires ont divisé le personnel. Les perspectives ne sont plus ce qu'elles étaient. Nous avons l'impression d'avoir régressé et ce surtout pour les plus jeunes qui sont moins bien lotis que les salariés il y a 10 voire 20 ans. Cela renforce le fait que nous subissons un renouvellement constant des salariés. Les jeunes viennent, mais ne restent pas. Les plus anciens ne cessent de former et reformer des jeunes pour rien. Cette surcharge de travail a un impact sur l'intensité du travail. Ils sont responsables pour leur travail et la sécurité, mais aussi pour celle de ceux qui sont formés.

Que ferez-vous si vous ne trouvez pas d'accord?

Notre objectif est de trouver un accord qui puisse satisfaire tout le monde pour permettre de reprendre le travail dans un meilleur contexte. Nous ne lâcherons pas. Nous utiliserons tous les moyens à notre disposition pour défendre les intérêts de nos collègues. Nous souhaitons que l'entreprise nous fasse enfin confiance, comme nous l'avons fait dans le passé, pour sortir de cette situation.



Instauration d'une assurance dépendance en Wallonie (assurance autonomie)

Une bonne nouvelle pour les frontaliers belgo-luxembourgeois



Depuis de nombreuses années, certains frontaliers s'émeuvent quant au fait qu'ils doivent cotiser à l'assurance dépendance au Luxembourg et que, le cas échéant, ils ne pourraient pas bénéficier de cette assurance dépendance du fait de leur statut de «carrière mixte» lors de leur retraite (reconnu comme «BL3» au vu de la convention sociale belgo-luxembourgeoise).

En effet, l'assurance dépendance n'existant pas en Wallonie et comme l'assurance luxembourgeoise n'est pas exportable en vertu du règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (RE883/2004), le frontalier, n'ayant pas une carrière unique au Luxembourg, est exclu du bénéfice de l'assurance luxembourgeoise.

Le gouvernement wallon veut instaurer une telle assurance à partir de 2017. A priori, c'est une bonne nouvelle, non seulement pour tous les 50 000 frontaliers belgo-luxembourgeois, mais aussi et surtout pour les 3 500 000 résidents wallons, qui voient ainsi un outil supplémentaire de protection sociale pour les personnes nécessitant des besoins pour les actes nécessaires de la vie (se nourrir, se vêtir, se laver, se déplacer, ...).

La presse locale belge a rapporté dernièrement que certains politiciens mal informés et/ou voulant faire de la récupération politique allaient tout faire pour que la Wallonie ne perçoive pas de cotisation «assurance autonomie» auprès des frontaliers belgo-luxembourgeois du fait qu'une cotisation est déjà prélevée à la source par le Luxembourg.

Le RE 883/2004, stipule clairement qu'un salarié ne peut être affilié à la sécurité sociale que d'un seul pays. Le travailleur frontalier belgo-luxembourgeois est affilié, toujours en vertu de ce RE 883/2004, au pays de son employeur, donc à la sécurité sociale du Luxem-

bourg. Il est donc légalement impossible que ce travailleur frontalier doive verser une cotisation «assurance autonomie» à un organisme social wallon. Ce serait en total contradiction avec le règlement européen.

Néanmoins, l'OGBL reste attentif à ce dossier. Des contacts ont déjà été pris en 2014 entre des représentants de l'OGBL et des fonctionnaires de la région wallonne travaillant sur ce dossier d'assurance autonomie, afin que rien ne soit laissé de côté et qui pourrait pénaliser les frontaliers dans l'octroi des prestations. Un avenant à la convention sociale belgo-luxembourgeoise sera peut-être nécessaire afin d'inclure des dispositions pratiques quant à la bonne application de l'assurance autonomie pour les wallons ayant des liens sociaux avec le Luxembourg. L'OGBL a pris contact avec la Caisse Nationale de Santé du Luxembourg en vue d'une rencontre avec les responsables de l'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité).





Bourses étudiantes

Procédures juridiques en cours, conditions et procédure d'attribution pour la prochaine année scolaire 2016/2017

Quand en juillet 2010, le gouvernement luxembourgeois a mis en place pour la première fois, un nouveau système de bourses d'études pour les étudiants, personne ne s'imaginait sans doute que ce serait le début d'un long parcours juridique avec de multiples modifications de la loi sur les aides financières pour les étudiants. Nous en sommes à la quatrième adaptation de la loi sur les aides financières et pourtant il reste de multiples aspects de principe qui sont pendants devant la justice luxembourgeoise et des notions de principe qui finiront certainement de nouveau devant les juridictions européennes.

Concernant la loi de 2010 qui a concerné les années de 2010 à 2013, l'OGBL et d'autres organisations ont remporté la bataille au niveau du tribunal administratif, suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union Européenne de juin 2013. Pourtant, et puisque le gouvernement luxembourgeois a refusé de régulariser l'ensemble des dossiers de non-résidents pour les années en cause, l'OGBL a dû, avec d'autres organisations, continuer des procédures juridiques de principe devant le tribunal civil en responsabilité de l'État de manière à couvrir l'ensemble des situations différentes qui ont existé pendant cette période. Des premières décisions contradictoires, c'est-à-dire favorables mais aussi non favorables sont tombées depuis la fin de l'année 2015 et ont été contestées, soit par le gouvernement, soit par les syndicats selon la nature du jugement. Il n'y a donc pas de jurisprudence claire pour l'instant. Malgré certains articles tapageurs dans la presse il faudra donc encore attendre, car l'issue des procédures reste incertaine.

Concernant les lois plus récentes, les différents aspects qui sont en débat, à savoir notamment le système de non cumul mis en place depuis 2014, malgré des premières décisions encourageantes au niveau du tribunal administratif qui ont été contestées par le gouvernement luxembourgeois (par exemple sur l'APL en France), il faudra attendre également la suite des procédures et éventuellement le résultat de questions préjudicielles au niveau du droit communautaire pour clarifier le débat juridique et politique sur le sujet. Comme les juridictions luxembourgeoises rechignent à poser la question à la CJUE de savoir si l'aide pour étudiant est une

prestation familiale déguisée qui pourrait être soumise à la coordination européenne du règlement 883/2004, les affaires de principes en cours devant les juridictions risquent d'être de longue haleine.

Concernant les aspects soumis à débat, par exemple le cas de familles recomposées, le projet de loi qui va être voté ce jeudi ouvre clairement le droit aux bourses d'études aux enfants du conjoint ou du partenaire des travailleurs frontaliers, même si il n'y a pas de lien de filiation direct. Le projet de loi élargi la prise en compte des revenus luxembourgeois ouvrant la qualité d'ayant droit aux bénéficiaires de revenus de remplacement de l'assurance accident.

Le projet de loi apporte par ailleurs quatre modifications majeures:

- Une augmentation du montant de la bourse de mobilité et de la bourse sociale. La première passerait de 2000 à 2450 euros par an et la seconde de 1000 à 1225 euros par semestre.
- L'introduction d'une indexation des différentes bourses d'études proportionnellement à l'évolution de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires.
- Une majoration de la durée d'attribution de l'aide financière pour les étudiants en situation de handicap reconnue (deux semestres supplémentaires par cycle)
- une simplification des procédures administratives avec l'adoption d'une démarche semestrielle en matière d'attribution, de calcul et de liquidation des bourses et des prêts.

Les nouveaux formulaires et la réglementation afférente seront prêts à partir du 1^{er} août 2016 sur le site du CEDIES: <http://www.cedies.public.lu/fr/index.html>

L'OGBL, qui a contesté les différentes lois sur les «bourses d'études» élaborées depuis 2010 et est engagé dans les contentieux juridiques en cours, continuera à se battre dans l'intérêt d'un traitement équitable de tous les demandeurs et informera ses membres sur les développements y compris juridiques à venir.



Au profit de
l'association **SYMPHONIE**
Le cancer du sein, parlons-en !

CONCERT OCTOBRE ROSE

Les voix des années

80 90

Téléphone • Céline Dion • Renaud • Johnny Hallyday
Oasis • Queen • Michael Jackson • Deep Purple

SAM. 15 OCT. 2016 20h00
Salle des sports de Mont-Saint-Martin
1 grande scène
1 orchestre
4 chanteurs


Harmonie Municipale de Mont-Saint-Martin

Spectacle présenté et réalisé par :
L'Harmonie municipale de Mont-Saint-Martin, sous la direction de Vincent André
Le Centre Communal d'action sociale et la commission culturelle de la commune de Mont-Saint-Martin
Billetterie disponible à l'office de tourisme de Longwy

**Entrée
6€**



Affiche OV (L) creations Credit photo : Christelle Palmieri



Quatrième édition

Salon de l'OGBL spécialement dédié aux frontaliers français

L'OGBL et la section «Thionville-Metz» de l'OGBL organisent la quatrième édition du salon des Frontaliers Français sur les thèmes de la «Sécurité Sociale», du «Travail» et de la «Mobilité».

L'événement aura lieu le vendredi, 30 septembre 2016, de 10h00 à 18h00 à l'espace culturel «l'AmphY» dans la ville de Yutz (126, rue de la République, F-57970 Yutz).

A cette occasion, les frontaliers français pourront obtenir toutes les informations et poser directement toutes leurs questions aux administrations et aux spécialistes concernés. Le salon accueillera en effet la majeure partie des institutions et organismes français et luxem-

bourgeois compétents en matière de mobilité, de transport, de maladie, d'accident du travail, de retraite, de reclassement professionnel, de chômage/emploi et de fiscalité.

D'autre part, l'OGBL qui organise cette manifestation, disposera également d'un stand sur place pour accueillir les visiteurs et apporter son expertise en droit du travail et sur toutes les problématiques afférentes.

L'entrée est libre et un grand parking gratuit se trouve à proximité.

Frontalières et Frontaliers français, veuillez réserver cette date dans votre agenda!



www.ogbl.lu/frontaliers-francais

Brexit

L'UE doit agir pour améliorer le sort des travailleurs

Commentant les résultats du référendum britannique sur l'appartenance à l'Union européenne, Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), a déclaré que «c'est un jour sombre pour l'Europe et pour la Grande-Bretagne. Il doit servir de sonnette d'alarme pour l'UE afin qu'elle offre de meilleures perspectives aux travailleurs.»

Il règne une grande désillusion au sein de l'Europe, pas seulement au Royaume-Uni. L'austérité, la réduction des dépenses publiques, le chômage, l'échec des gouvernements à répondre aux besoins des gens, l'incapacité de l'UE à agir communément a rendu les gens hostiles à l'UE. Les travailleurs veulent une UE qui améliore résolument leurs conditions de vie.

L'UE doit veiller à ce que ce jour ne marque pas le début de l'éclatement de l'Europe, et n'endommage pas les emplois et les droits des travailleurs.

L'Union européenne doit faire en sorte qu'elle profite à nouveau aux travailleurs. Elle doit faire en sorte de créer une société plus juste et plus égalitaire et investir dans

des emplois de qualité, des services publics performants et de véritables opportunités pour les jeunes.

La Confédération européenne des syndicats s'allie au TUC (confédération syndicale britannique) pour dire que les travailleurs britanniques ne doivent pas payer le prix du Brexit.

La CES continuera, et plus encore, à se battre pour une Europe plus sociale et plus juste.



Campagne européenne

«Do the CETA Check!»

Une campagne européenne baptisée «Do the CETA Check!» («Invitation au CETA-Check»), soutenue par la plateforme luxembourgeoise Stop-TTIP, permet aux citoyen(ne)s de l'Europe entière de poser des questions sur l'accord de libre-échange CETA prévu entre l'UE et le Canada à «leurs» députés européens.

La coordination de la campagne est assurée par l'Alliance européenne Stop TTIP, qui a collecté plus de trois millions de signatures contre TTIP & CETA au cours de l'année dernière. L'objectif déclaré de la campagne «Do the CETA Check!» est de souligner l'urgence du dossier et d'augmenter la pression sur les eurodéputés afin

qu'ils adoptent une position claire face aux thèmes-clés que sont surtout la démocratie, la protection des investisseurs, les normes sociales et écologiques ainsi que les services publics!

Découvrez le «CETA-Check» et posez des questions à vos députés européens: <https://stop-ttip.org/fr/ceta-check/>



105^e Conférence internationale du travail à Genève (OIT)



La 105^e Conférence internationale du travail (CIT) qui a débuté le lundi 30 mai 2016 à Genève s'est poursuivie jusqu'au samedi 11 juin.

La CIT définit la politique générale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et se réunit une fois

par an à Genève. Ce «parlement mondial du travail» rassemble ainsi chaque année plus de 5 000 délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs, en provenance des 187 États Membres de l'OIT.

La Conférence était présidée cette année par Mildred Oliphant, ministre du Travail de la République d'Afrique du Sud depuis novembre 2010.

L'OGBL y était représenté par Véronique Eischen, Armand Drews, Angelo Zanon et Lena Batal. Véronique Eischen y représentait l'ensemble de la délégation luxembourgeoise des travailleurs en tant que déléguée effective. Les représentants participaient aux travaux des quatre commissions suivantes:

1. Commission des normes

Chaque année une liste de 25 pays est établie, qui feront l'objet d'une discussion au sein de la commission des normes pour non application, non respect ou ratification de l'une ou de l'autre convention internationale. Figuraient entre autres sur la liste des 25 pays cette année le Royaume-Uni et l'Irlande. Le Royaume-Uni, concernant la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. L'Irlande concernant la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Il est important de rappeler que ces dernières années, les employeurs ne voulaient plus respecter la convention internationale n°87 qui assure la liberté syndicale et le droit de grève et avaient de ce fait compromis la survie de la CIT. Ce n'est que grâce à un compromis trouvé entre employeurs et travailleurs en 2015, qu'un échec de la conférence à pu être évité, même si le désaccord quant au fond n'est pas réglé et reste un point très sensible.

2. Promouvoir au mieux le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Ce sujet permettra aux membres de l'OIT de mieux comprendre comment la participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales peut contribuer au développement durable, à une croissance économique inclusive, à l'emploi et au travail décent pour tous. Il est impératif que les droits humains et les normes de l'OIT soient inclus dans les chaînes d'approvisionnement.

3. Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes

La nature récurrente et changeante des conflits et des catastrophes et leurs répercussions de grande portée sur le développement et la stabilité ainsi que sur la recherche des objectifs du travail décent dans de nombreuses régions font en sorte qu'il est urgent de disposer d'une base normative plus large et actualisée pour répondre aux crises. Le mandat, l'approche et l'expertise de l'OIT en matière de réponse aux crises ont évolué et se sont développés au fil des années pour recouvrir aujourd'hui la promotion de solutions durables pour les communautés et les pays touchés par des conflits armés et/ou des catastrophes. L'OIT peut ainsi être appelée à promouvoir l'emploi, à renforcer les institutions publiques et à encourager la protection sociale, le dialogue social et le respect des droits fondamentaux.

4. Evaluation de l'impact de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

La Conférence devra examiner l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, notamment dans quelle mesure elle a contribué à promouvoir, parmi ses membres, les buts et objectifs de l'organisation par la mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques: l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail, en mettant l'emploi et le travail décent au cœur de leur politique sociale et économique.

Les représentants de l'OGBL ont participé activement aux travaux des commissions sus-mentionnées et espèrent que les discussions générales menées lors de cette 105^e Conférence se solderont par un franc succès.

2^e Congrès d'IndustriAll Europe

Sans industrie, il n'y aura pas d'avenir pour l'Europe

Le deuxième congrès d'IndustriAll European Trade Union a eu lieu du 7 au 9 juin à Madrid et a réuni les syndicats européens des secteurs manufacturier, minier, chimique et textile pour faire face aux nombreux défis auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses du continent. Il y a notamment été longuement question de la politique européenne d'austérité et du manque de vision claire et nette de cette même Europe en matière de politique industrielle.

Comptant parmi les membres fondateurs de ce grand syndicat européen (qui rassemble presque 7 millions de salariés), l'OGBL était représenté par Jean-Claude Bernardini, membre du Bureau Exécutif, et par Stefano Araujo, secrétaire central du syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre.

Ce congrès a eu lieu dans un contexte de crise économique, politique et sociale en Europe. L'emploi dans l'ensemble des secteurs de l'industrie a fortement chuté, partout les conditions de travail se détériorent et les salaires sont mis sous forte pression et des centaines de milliers de salariés doivent s'en sortir avec des emplois précaires et temporaires. Un peu partout en Europe les libertés et les droits syndicaux sont mis sous pression.

Le congrès a fait le bilan de ces diverses crises en Europe et a surtout établi un plan d'action syndical pour y répondre. L'Europe a plus que jamais besoin d'un modèle de société progressiste fondé sur une réelle solidarité économique et sociale, accompagné d'investissements dans des emplois industriels de qualité.

Le plan d'action d'IndustriAll European Trade Union se décline en cinq grands chapitres. Il faut tout d'abord assurer l'avenir de l'industrie européenne et créer des emplois en mettant un terme aux politiques d'austérité et en misant sur une croissance durable par le biais de plans d'investissements ambitieux.

Sans industrie, il n'y aura pas d'avenir pour l'Europe. Cette industrie européenne devra obligatoirement être construite sur une dimension sociale forte; traiter la

question du changement climatique et s'assurer un approvisionnement en énergie abordable, durable et renouvelable. Il faudra également à court et moyen terme renforcer les négociations collectives et les politiques de redistribution de richesse et s'attacher à élargir partout en Europe la couverture des CCT et renforcer les accords sectoriels, tout comme il faudra prendre des mesures pour combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes et engager des négociations sur l'aménagement du temps de travail. IndustriAll contribuera également au développement efficace d'un contre pouvoir syndical face aux entreprises multinationales.

Le congrès a également élu une nouvelle équipe dirigeante pour la mandature 2016-2020. Celle-ci est composée de trois secrétaires généraux adjoints, à savoir:

notre collègue Benoît Gérits (issu de la régionale Liège-Luxembourg des métallos de la FGTB wallonne);

Luis Angel Colunga, de l'UGT espagnol, ancien coordinateur du CEE d'ArcelorMittal;

Sylvain Lefebvre, réélu à ce poste, ancien permanent de la CFDT

ainsi que Luc Triangle, élu Secrétaire Général, ancien permanent CSC.

Nous souhaitons bon travail et plein de succès à cette nouvelle équipe.



Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date *Geburtsdatum*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL-Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Femme *Weiblich*

Homme-Männlich

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

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

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

Je souhaite loger au CEFOS.
Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

Délégué effectif

Effectiver Delegierter

Délégué suppléant

Ersatzdelegierter

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit*

Temps partiel *Teilzeit*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription et de renvoyer ce formulaire à OGBL/Département de la formation syndicale, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg ou par e-mail formations@ogbl.lu ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 63 rue de Bonnevoie, L-1260 Luxemburg zu senden, oder per E-mail an formations@ogbl.lu oder per Fax an die 26 49 69-433.

Calendrier Formations générales

Septembre à décembre 2016 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2016 4 005	Accompagner un salarié lors d'un entretien avec la direction	22/09/16	23/09/16	française	CEFOS
OG 2016 7 402	Stress, harcèlement, burnout: mettre en place un plan de prévention sur les risques psychosociaux en entreprise (niveau 2)	30/09/16	30/09/16	lux.	CEFOS
OG 2016 7 102	Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs	03/10/16	03/10/16	lux.	CEFOS
OG 2016 6 103	L'emploi et le chômage	04/10/16	04/10/16	lux.	CEFOS
OG 2016 6 106	Cas pratiques en matière de droit du travail	05/10/16	05/10/16	française	CEFOS
OG 2016 6 202	Les pensions au Luxembourg	14/10/16	14/10/16	lux.	CEFOS
OG 2016 6 301	Ich bin deutscher Granzgänger und Ich arbeite in Luxemburg	17/10/16	18/10/16	allemande	CEFOS
OG 2016 6 501	Lutter contre les discriminations	20/10/16	20/10/16	française	CEFOS
OG 2016 7 503	Fatigue, somnolence et troubles du sommeil	07/11/16	07/11/16	française	CEFOS
OG 2016 6 203	Cas pratiques en matière de droit social	08/11/16	08/11/16	lux.	CEFOS
OG 2016 5 007	Comprendre les enjeux d'une délocalisation pour mieux agir	17/11/16	18/11/16	lux.	CEFOS
OG 2016 8 205	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	21/11/16	21/11/16	française	CEFOS
OG 2016 5 004	Evolution des métiers et des compétences	01/12/16	02/12/16	française	CEFOS
OG 2016 4 008	Négocier un plan de maintien dans l'emploi et un plan social	06/12/16	07/12/16	française	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender September bis Dezember 2016

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
OG 2016 7 402	Stress, Mobbing, burnout : Aufstellung eines Plans zur Prävention psychosozialer Risiken	30/09/16	30/09/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 7 102	Die obligatorischen Massnahmen zum Schutz und zur Wahrung der Gesundheit des Beschäftigten	03/10/16	03/10/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 6 103	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	04/10/16	04/10/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 6 202	Die Rente in Luxemburg	14/10/16	14/10/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 6 301	Ich bin deutscher Grenzgänger und ich arbeite in Luxemburg	17/10/16	18/10/16	Deutsch	CEFOS
OG 2016 6 203	Praktische Fälle bezüglich des Sozialrechts	08/11/16	08/11/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 5 007	Verstehen, was bei einer Standortverlegung auf dem Spiel steht, um besser zu handeln	17/11/16	18/11/16	Lux.	CEFOS



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

AVIS DE LA CSL

La constitutionnalisation de l'état d'urgence : une menace pour notre démocratie !

Lors de son assemblée générale du 9 juin 2016, présidée par Monsieur Jean-Claude Reding, la Chambre des salariés (CSL) a rendu son avis relatif à la proposition de révision de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution ayant pour objet de constitutionnaliser l'état d'urgence.

Violation du principe de finalité !

Sous le prétexte de la menace terroriste, le législateur ouvre la boîte de Pandore en permettant au Gouvernement de recourir à l'état d'urgence pour des situations qui n'ont pas forcément un lien avec le terrorisme : *une crise internationale ou des menaces réelles pour les intérêts vitaux ou les besoins essentiels de tout ou partie de la population ou un péril imminent résultant d'atteintes graves à l'ordre public.*

Etant donné que les conditions de mise en œuvre de l'état d'urgence sont particulièrement floues, la CSL est dans l'impossibilité de savoir s'il faudra d'une mise en question du fonctionnement régulier des pouvoirs publics ou s'il suffira d'un acte de sabotage informatique, d'une simple perpétration d'une infraction de droit commun sans aucun lien avec la lutte antiterroriste ou tout simplement d'une manifestation, d'une grève de solidarité ou d'une grève générale des syndicats pour qu'on recoure à l'état d'urgence.

En aucun cas, la CSL n'acceptera que l'exercice d'une liberté publique ou d'un droit fondamental – comme des actions syndicales nationales ou transfrontalières – ne puissent servir de prétexte pour le Gouvernement de déclencher l'état d'urgence.

Violation du principe de proportionnalité !

Le manque de proportionnalité de la présente proposition de révision constitutionnelle est constaté à un double point de vue :

- d'abord, par rapport à l'Histoire de notre pays qui a montré que jusqu'à présent le législateur a toujours veillé à encadrer les pouvoirs spéciaux de l'exécutif en impliquant le Parlement, en les limitant tant dans le temps que quant à leur objet et en en excluant les matières réservées à la Constitution. Or tel n'est pas le cas ici ;
- puis, le texte ne prévoit pas que l'exécutif soit obligé, avant de déclarer l'état d'urgence, de constater une « carence effective du pouvoir législatif justifiant une délégation des pouvoirs strictement limitée quant à la durée et quant à son objet ».



Absence de contrôle du pouvoir exécutif !

Ensuite, la CSL se doit de constater que non seulement le Gouvernement constate lui-même l'état d'urgence, mais encore il juge lui-même si les conditions sont remplies.

La CSL constate qu'il n'existe aucun contrôle de constitutionnalité des règlements (exorbitants) par la Cour constitutionnelle ; le seul contrôle incident des cours et tribunaux est, aux yeux de la CSL, insuffisant parce qu'il ne permet pas à ces derniers d'abroger de tels règlements, mais seulement de les déclarer inapplicables dans un cas d'espèce.

La proposition de texte risque de pérenniser l'état d'urgence !

A part les incohérences rédactionnelles du texte risquant d'augmenter encore davantage l'arbitraire, la CSL rend attentif que rien n'empêchera le Gouvernement, à la fin de la prorogation de l'état d'urgence avalisée par le Parlement, de déclencher de nouveau l'état d'urgence par voie réglementaire en recommençant la même procédure dès le début de sorte qu'il existe un risque réel de pérennisation de l'état d'urgence.

Avis de la CSL :

Sur le projet de règlement grand-ducal des indemnités d'apprentissage

La Chambre des salariés (CSL) constate que les choix pour les candidats à une formation menant à un certificat de capacité professionnelle (CCP) deviennent de moins en moins grands, malgré l'introduction d'une nouvelle formation CCP à la rentrée 2016/2017, à savoir le CCP aide ménager. Pour cette raison, la CSL demande au ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse d'entamer une discussion plus fondamentale à ce sujet avec tous les partenaires de la formation professionnelle.

Au niveau des indemnités payées dans le secteur de la vente, la CSL préconise, dans une optique de cohérence, une harmonisation vers le haut des indemnités existantes.

Ainsi, elle propose de fixer à 646€ les indemnités à payer aux apprentis avant la réussite du projet intégré intermédiaire (PII) et à 974,54€ les indemnités dues suite à la réussite du PII et ceci pour l'ensemble des formations suivantes : DAP vendeur en boucherie, DAP vendeur en boulangerie-pâtisserie, DAP vendeur en optique, DAP conseiller en vente et DAP vendeur retouche.

Tous les avis relatifs à l'éducation et à la formation peuvent être consultés sur notre site internet www.csl.lu, [sous la rubrique : Avis évacués- Commission de la formation.](#)



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



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

GO FORMATION

L'ÉVOLUTION NÉCESSAIRE DE L'APPRENTISSAGE EN EUROPE

Dans le cadre du programme de dialogue social européen les partenaires sociaux européens visent l'amélioration de la qualité, ainsi que du coût et de l'efficacité de l'apprentissage¹.

Or, afin de renforcer la qualité et l'efficacité de l'apprentissage, il devient crucial que les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux, développent leurs systèmes de formation professionnelle. Une formation professionnelle de bonne qualité se distingue en premier lieu par la transmission et l'acquisition de compétences-clé et par le développement de compétences transversales, essentielles à une bonne intégration sur le marché du travail. Des apprentissages au cours desquels la majeure partie de la formation se fait sur le lieu du travail permettent non seulement à l'apprenti de développer des compétences professionnelles, qui facilitent son intégration et son évolution dans l'emploi, mais soutiennent également son développement personnel.

De manière générale, pour développer un système il est important que toutes les parties impliquées y voient un avantage. De ce fait, afin que tant les apprentis que les employeurs bénéficient du système des apprentissages professionnels, il est important que les besoins des uns et des autres soient pris en compte et respectés. L'implication des partenaires sociaux est donc indispensable dans le cadre du développement des programmes d'apprentissage basés sur un cadre réglementaire clairement défini. Étant donné que le statut des apprentis varie d'un État membre à l'autre, il est important que les contrats d'apprentissage, ainsi que la nature de la relation employeur-ap-

prenti, soient explicitement définis. Les droits et les obligations, dont ceux liés à la sécurité sociale, doivent être clairement précisés. Il faut encourager les entreprises de créer des postes d'apprentissage et à s'assurer d'un environnement et de conditions de formation adéquats.

En outre, pour s'assurer de la motivation et de l'engagement des apprentis il est essentiel de convaincre les jeunes des avantages de l'apprentissage en termes de qualifications futures et d'opportunités d'emploi. La formation professionnelle, surtout lorsqu'elle se fait sous forme duale (école-entreprise), facilite nettement la transition école-vie active.

L'apprentissage est encore trop souvent perçu exclusivement comme composante de la formation professionnelle initiale et confiné au niveau de l'enseignement secondaire. Cependant, il est capital de déployer le système de l'apprentissage à tous les niveaux du système éducatif, allant même jusqu'à l'éducation universitaire. L'intégration, pendant les études, dans l'environnement du travail est bénéfique à tous les niveaux d'enseignement. Les étudiants, respectivement les apprentis, de tout type et de tous les domaines ne peuvent que profiter d'une intégration précoce dans l'environnement du travail, leur permettant de mettre en pratique les connaissances acquises au niveau théorique.

Un débat devrait être lancé entre les parties prenantes des États membres afin d'aboutir à un accord tripartite permettant de favoriser la qualité et l'efficacité des systèmes d'apprentissage en Europe.



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

13, rue de Bragance • L-1255 Luxembourg
T +352 27 494 600 • F +352 27 494 650
www.LLLC.lu • formation@llc.lu

¹ Joint statement of the European social partners:
Towards a shared vision of apprenticeships –
25 May 2016

Section de Rodange - Lamadelaine - Lasauvage

Excursion annuelle samedi 24 septembre 2016

Départ:

Rodange - Sportshal rue Jos. Moscardo 8.45 heures

Lamadelaine - parking école 8.50 heures

Au programme:

Dans la matinée, visite guidée: Villa Borg

Repas de midi au restaurant La Forêt à Remich

Après-midi visite guidée au Musée Européen de Schengen

Dîner au café Come Back à Rodange

Veillez vous inscrire auprès de Nelly Mauer

7, rue Amalbergue L-4806 Rodange

Tél. : 50 64 48 / e-mail: nellymauer@gmail.com

Pour confirmer votre inscription, veuillez virer le montant de **40,- Euro** par personne sur notre compte bancaire:

OGBL Section Rodange - Lamadelaine - Lasauvage

BIL LU71 0022 1472 8725 7000

avec la mention: excursion OGBL Rodange



Au menu à Remich et Rodange:

Amuse bouche

Le Millefeuille de Saumon Sauvage sur Asperges
et sa fleurette au safran

Le filet Mignon de Veau de nos Près
en Croûte Ciabata

Tulipe glacée aux Fruits du Moment

Mignardises

•

Jambon, frites, salades

Café et tarte

Section Audun-le-Tiche / Villerupt

Actions de sensibilisation dans les gares

Le comité de la section d'Audun-le-Tiche/ Villerupt a organisé des actions de distribution de tract, le 20 juin à la gare de Longwy et le 21 juin à la gare d'Audun-le-Tiche (à chaque fois entre 5h30 et 9h) à l'adresse des frontaliers français. Des tracts sensibilisant le public sur les acquis sociaux obtenus par l'OGBL et informant sur le droit social et le droit du travail.



Section de Rumelange et Tétange fondées en 1916, célèbrent ensemble leur 100^e anniversaire



Afin de commémorer dignement cet événement historique, les comités organiseront des festivités qui auront lieu à Rumelange et à Tétange :

Voici le programme détaillé :

Centre culturel de Rumelange	Centre culturel « Schungfabrik » de Tétange
Samedi le 17/09/2016 à 18.00 heures Séance académique suivie de l'ouverture officielle de l'exposition « 100 Joer fräi Gewerkschaften »	Samedi le 24/09/2016 à 18.00 heures Table ronde « 100 Joer fräi Gewerkschaften »
<i>Ouverture musicale</i>	<i>Allocution de Monsieur Romain Daubenfeld, Président de la Section de Tétange</i>
<i>Allocution de Monsieur Eugène Bausch, Président de la Section de Rumelange</i>	<i>Table ronde avec les participants suivants :</i>
<i>Exposé de Monsieur Roger Seimetz, historien</i>	<i>Monsieur André Roeltgen, Président national de l'OGBL</i>
<i>Interlude musical</i>	<i>Monsieur Jean-Claude Reding, Président de la Chambre des salariés</i>
<i>Exposé de Monsieur André Roeltgen, Président national de l'OGBL</i>	<i>Monsieur Fernand Hübsch, Témoin de l'époque</i>
<i>Interlude musical</i>	<i>Monsieur René Pizzaferrì, Témoin de l'époque</i>
<i>Intervention de Monsieur Henri Haine, Bourgmestre de la Ville Rumelange</i>	<i>Modération assurée par Mme Carole Schimmer, Journaliste Radio 100,7</i>
<i>Interlude musical</i>	<i>Conclusions de la Table ronde</i>
<i>Vin d'honneur et ses amuses bouches</i>	<i>Vin d'honneur et ses amuses bouches</i>

Exposition « 100 Joer fräi Gewerkschaften »

Du 17/09/2016 au 20/09/2016 inclus à la Galerie du Centre culturel de Rumelange

Adresse : **Grand-Rue, 99. L-3730 Rumelange**

(ouverte au public chaque jour à partir de 15.00 heures et autre horaire uniquement sur demande)

Du 21/09/2016 au 24/09/2016 inclus au Centre culturel « Schungfabrik » de Tétange

L'ouverture officielle de l'exposition « 100 Joer fräi Gewerkschaften » aura lieu

Mercredi le 21/09/2016 à 17.00 heures et sera suivie d'un vin d'honneur

Adresse : **rue Pierre Schiltz, 12. L-3786 Tétange**

(ouverte au public chaque jour à partir de 15.00 heures et autre horaire uniquement sur demande)



Vanguarda da marcha atrás



Foto: Nuno Ferreira Santos

No dia 15 de julho do ano passado o presidente francês Hollande propôs a constituição de uma "vanguarda" da União Europeia (UE), constituída por países da Zona Euro dispostos a aprofundar o processo de integração. Não especificou quais seriam os países desta vanguarda, mas o seu primeiro-ministro clarificou: seriam os fundadores da CEE. O ministro da Economia, Emmanuel Macron, em nome pessoal, havia antecipado este anúncio em maio, numa entrevista em que ressuscitou a ideia de uma Europa a duas velocidades.

As ideias de núcleo duro e de Europa a duas velocidades não são uma especificidade francesa. A sua origem é um manifesto do grupo CDU/CSU no Parlamento alemão, da autoria de Wolfgang Schäuble, o antidemocrático e maldoso político que está à cabeça de um novo ataque a Portugal e ao seu legítimo Governo. Na sua proposta, o núcleo duro incluía, além da Alemanha, a França, a Holanda, a Bélgica e o Luxemburgo, podendo mais tarde alargar-se à Espanha, à Itália e ao Reino Unido, caso resolvessem "certos problemas".

Vale a pena recordar tudo isto, pois há sinais de algum acordo franco-alemão em torno destas ideias. Isso torna plausível que a resposta da UE ao aprofundamento da crise decorrente do "Brexit" e da situação da Banca europeia passe precisamente por aqui: um aparente grande salto em frente (acelerada marcha atrás no que a valores democráticos, conquistas sociais, culturais e políticas diz respeito), liderado por uma pretensa "vanguarda". Terão sido só simbólicos a reunião de fundadores da CEE e o encontro íntimo a três (Alemanha, França, Itália), convocados pela senhora Merkel?

Os cidadãos do Reino Unido (RU) decidiram que o seu país sai da UE. Independentemente do que cada um de nós pensa sobre a opção tomada, há três factos imutáveis: i) a UE nunca foi sinónimo real de Europa; ii) o RU foi, é e será Europa; iii) para o bem de todos os povos, são imprescindíveis boas relações e cooperação ampla entre os diversos países e povos europeus.

O primeiro-ministro de Portugal disse ser necessário que se trave "o alastrar do mal-estar dos povos em relação à UE". O presidente da República considerou

ser imperioso "reformular", "repensar" e "reforçar" os ideais europeus. Mas que ideais e práticas políticas? E a UE não era já um projeto de 28 países? O que é que os fundadores têm o direito de reformular sozinhos?

Para Portugal e para outros países da Zona Euro com uma elevada dívida externa, o projeto daquela "vanguarda" não representa nada de bom. Viver no núcleo duro, se alguma vez fôssemos convidados para o clube, significaria uma condenação a um eterno "ajustamento" por via da desvalorização salarial, de cortes na despesa e nos serviços públicos. Por outro lado, viver fora dele significaria viver com uma moeda sem ter o direito de participar na definição das políticas da União Monetária - uma situação que só tem paralelo em relações coloniais.

A proposta do núcleo duro deve ser rejeitada. Não é por aí que podemos "ter uma melhor Europa e uma Europa mais útil". A obsessão pelo pelotão da frente alimentou políticas irresponsáveis e foi o que nos empurrou para o euro e para a austeridade. As políticas do "novo" núcleo duro impedir-nos-iam de respirar e sair da crise, estivessem dentro ou fora dele.

Se alguma vez existir um grupo de governos que se arrogue, em parceria com a Alemanha, o direito de formar uma vanguarda, condenando todos os outros a usar o euro, o que lhes deve ser dito é que a implicação da sua escolha deve ser a criação de uma nova moeda (por certo mais forte) para eles próprios, deixando o euro para os que forem excluídos ou não quiserem embarcar na vanguarda.

O sistema financeiro e as opções estruturais da economia têm de ser concebidos para servir objetivos de solidariedade, de cooperação, de respeito pela soberania de cada Estado e pela democracia; têm de rechaçar desigualdades e visar a harmonização no progresso. Com estes pressupostos talvez ainda fosse possível evitar a derrocada de todo o edifício. De outra forma, não! A desagregação e o desmoronamento da Europa democrática e de progresso que os povos desejam serão totais, surgindo uma proliferação de conflitos nacionais.

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

FORMATION DE COMBAT	▼	COUP DE BAGUETTE	▼	À L'ÉCART	▼	CHÂSSIS DE CAMION	▼	FEMME
BÉOTIEN		AU DÉBUT		BELLE IMAGE		EXPLOSIIF		
▶		▼		▼		▼		▼
SERPENT	▶		5				6	
LETTRE								
▶		8	VILLE DE SUISSE GRECQUE	▶				
SANS VIGUEUR	▶		▼			NOTE	▶	
MOUVEMENTÉ						ALUMINIUM		
▶			4		LONGUE DISTANCE	▶ ▼		ACHÈVE
					DÉFORMÉ			
ENJOUÉ	▶			TROP MÛR	▶ ▼		10	▼
FERMETURE DE VÊTEMENT				SCOUT				
▶				▼		PERSONNEL	▶	
						VILLE DE CHALDÉE		
CITRON	MUSE	▶		7			AFFREUX	2
	FLEURS JAUNES							
▶	▼		3		AVION LÉGER	▶	▼	
					MOI			
FERAI JUSTICE (ME...)	▶				▼			
EH BIEN								
▶			PAR EXEMPLE	▶		À LA MODE	▶	
HORMONE	▶			9			1	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/80 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 septembre 2016 à:

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

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

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

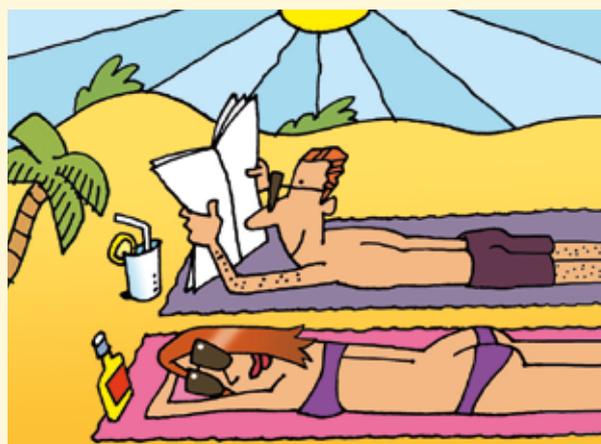
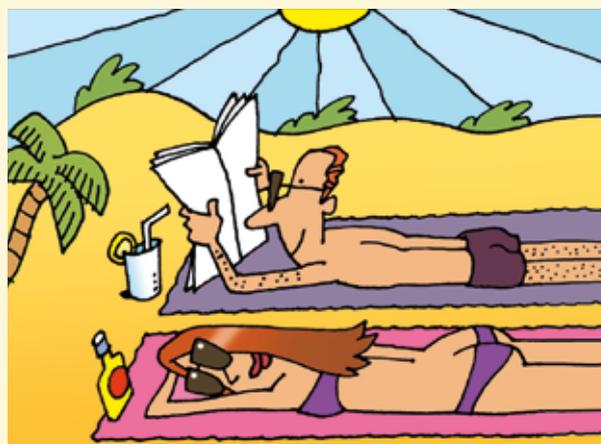
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45 - 928 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

3/16 - Solution: VELOCIPEDE

William Demande, Athus (B) 1^{er} prix
David Conrardy, Lamadelaine 2^{er} prix

US-Schauspieler † (Fred)	erster König Israels	Mönch mit Priesterweihen	▽	Bogen auf zwei Pfeilern	▽	▽	Vorname d. Schauspielers Connery	▽	dt. Schauspieler (Horst)	Angelstock	▽	Gärtnergebäude	▽	räumliche Ausdehnung
▷	▽						auf dem neuesten Stand	▷						1
voller Sympathie		Kriminalroman		kleine Kopfbedeckung	▷					sich schnell fortbewegen		Bergbach	▷	
▷		4					Gewaltakt, Anschlag		Handmähgerät	▷				
Weißhandgibbon	▷			Glühlampendraht		Zeitalter	▷				persönliches Fürwort (4. Fall)			9
Schiffsmasthalteseil	orientalische Märchenfigur		Kosmos	▷				7				Edelsteinnachahmung		
▷	▽				dt. Komponist, † 1847	▷			Bankrott		franz. Schriftsteller, † 1857	▷		
Wäscheschnur	▷	5				Fremdwortteil: vor		unentschieden (Spiel)	▷	3			6	Bein-gelenk
Initialen des Malers Renoir	▷		Nieder-schlags-art		Leid zufügen	▷					stehen-des Ge-wässer		Fehler beim Tennis (engl.)	▷
ab-schlie-ßend	Haut-farbtön	▷	▽					babylo-nische Gottheit		Zweck	▷		2	
▷					10	Flirt	▷							
nicht alt	▷			8	griechi-scher Buch-stabe	▷			Groß-räumig-keit	▷				

DEKE-PRESS-1912-41

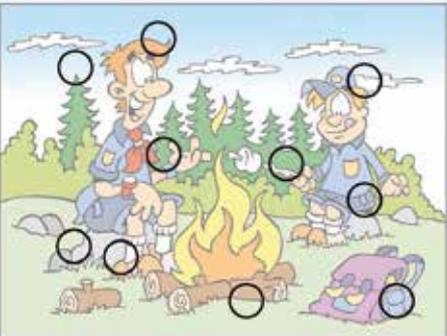
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



3/16 - Lösungswort:
STEUERN

Maurice Wagner, Oberkorn 1. Preis
Rosa Domingues Pires, Luxembg 2. Preis

10 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
3/2016



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. September 2016 an folgende Adresse:

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

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

Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBl Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 928 anrufen.

- Zu gewinnen sind:**
- 1. Preis: 1 PC-Rucksack**
 - 2. Preis: 1 Radiowecker**



OGBL | Mir maachen Zukunft. Constructeur d'avenir.

Den OGBL vertritt d'Interesse vun de Salariéen aus alle Secteuren a vun de Pensionéierten.

Den OGBL hëlleft är Vakanz ze garantéieren, well en engagéiert sech fir d'Indexéierung vu Léin a Pensiounen, fir d'Verdeedegung vun ärem Akommes a fir méi Congé.

L'OGBL représente les intérêts des salariés de tous les secteurs et des pensionnés.

L'OGBL aide à garantir vos vacances parce qu'il s'engage pour le maintien de l'indexation de vos salaires et pensions, pour la défense de votre rémunération et votre congé.



www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu
twitter.com/OGBL_Luxembourg