

aktuell



- ◆ **Einheitsstatut: Das Ende einer Diskriminierung**
- ◆ **Evitons que la crise économique ne se transforme en crise sociale**



Luxembourg

L-1020 Luxembourg BP 2031 / 19, rue d'Eprenay
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Lundi, mercredi, vendredi et le mardi et jeudi après-midi (sur rdv)
permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi
sur rendez-vous

Esch / Alzette

L-4002 Esch/Alzette BP 149 / 42, rue de la Libération
Tél.: 26 54 43-1 Fax: 26 54 02 59

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, vendredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 10h00 - 12h00 (sur rdv) / 14h00 - 17h00

Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00 (sur rendez-vous)

Antenne d'Audun-le-Tiche

F-57390 Audun-le-Tiche BP 41 / 64, rue Maréchal Foch
Tél.: (+33) (0) 3 82 50 32 50 Fax: (+33) (0) 3 82 50 32 53

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 Fax: 51 50 05-29

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous / 14h00 - 17h00

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Eglise Tél.: 75 80 35

Lundi: 9h00 - 11h30

Mercredi: 9h00 - 11h45 sur rendez-vous / 14h00 - 17h30

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, rue des Ecoles
Tél.: (+33) (0) 3 82 50 61 51

Jeudi: 14h30 - 17h30 et sur rendez-vous

Antenne Thionville

F-57100 Thionville 32, allée de la Libération
Tél.: (+33) (0) 3 82 91 19 19 Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03

Lundi: 9h00 - 12h00 Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

L-4640 Differdange 17, rue Michel Rodange
Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81
frontaliers.belges@ogbl.lu

Mardi, vendredi: 14h00 - 17h00 Mercredi: 9h00 - 12h00

Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs
Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB) Tél.: 063/38 54 69
Uniquement pour métallurgistes
Vendredi: 14h30 - 17h00 Samedi: 9h00 - 11h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

Mardi: 8h00 - 11h45 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange
Tél.: 95 72 70

Mardi: 14h00 - 16h00 (sur rdv) Jeudi: 14h00 - 17h00

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19
Tel.: (+49) (0) 6561-6049477

Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr

Antenne Saarlouis

D-66740 Saarlouis Karcher-Str. 1A (direkt am Kleinen Markt)
Tel.: (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax.: (+49) (0) 6831 76 47 022

Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr

OGBL / ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück
Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

SEW (Syndicat Education et Sciences)

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage
Tél.: 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69 sew@ogbl.lu www.sew.lu

Syndicat Services publics

L-4002 Esch/Alzette B.P. 149 / 60, bd. J. F. Kennedy
Tél.: 54 05 45-248 Fax: 54 16 20

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay
Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 sba@ogbl.lu www.sba.lu

Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1

Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45
Permanence téléphonique le mercredi:
de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille et Vielsalm
EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat: Dudelange et à Grevenmacher



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Unsere Prioritäten: Arbeitsplatzert halt, Erhalt der Kaufkraft, Investitionen in nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung

Dossiers nationaux 6

- Statut unique
- Chambre des salariés
- Nationale Gesundheitskasse
- Nationalvorstand
- Paramètres sociaux
- Stahltripartite

Du nouveau dans les entreprises 21

e.a. Chimie, Services, Commerce, Banques,...

Dossiers européens 24

- Euromanif sur le temps de travail
- Arbeitszeitrichtlinie
- Confédération européenne des syndicats

Dossiers internationaux 28

- Mouvement syndical international
- Internationaler Gewerkschaftsbund

IFES 31

Calendrier des formations 2009

Divers 34

Déclarations d'impôts
Subvention pour études universitaires
Assemblées générales



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“
Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
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: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Unsere Prioritäten: Arbeitsplatzert, Erhalt der Kaufkraft, Investitionen in nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung

Die schlechten Nachrichten häufen sich an. Die Krise trifft viele Arbeitnehmer. Es muss dringend gehandelt werden, um zu vermeiden, dass sich die Wirtschaftskrise in eine soziale Krise umwandelt. Allerdings darf die Dringlichkeit der Situation uns nicht daran hindern, über die Ursachen dieser Krise nachzusinnen. Und die Ursachen sind nicht nur auf den Gebieten der Inkompetenz, der Sorglosigkeit, dem Mangel an Verantwortungsbewusstsein, dem ständigen Hunger nach mehr, der Gier nach schnellem Geld zu suchen, oder aber auch in einem Bonus-System, das geradezu Ansporn war für extreme Risikobereitschaft ohne persönliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Nein, jenseits dieser abweichenden Praktiken, die neue Normen und Vorschriften nach sich ziehen müssen, muss man sich auch bewusst sein, dass diese Krise grundsätzlich das

Ergebnis einer weltweiten Wirtschafts-, Steuer- und Geldpolitik ist, die in vielen Ländern soziale Ungleichheiten förderte, die zu einer Lohnstagnation beziehungsweise zu Lohnkürzungen führte und die eindeutig das Kapital wesentlich besser belohnte als die Arbeit. Eine Politik, die den Ausweg

aus der derzeitigen Krise sucht, und die mithelfen soll, in Zukunft eine ähnliche Krise zu vermeiden, muss diesen Tatsachen in ihrer Analyse gebührend Rechnung tragen. Die alten Rezepte werden auch in Zukunft zu den gleichen Ergebnissen führen.

Es ist klar, dass die luxemburgische Politik einen solchen Sinneswandel nur wenig beeinflussen kann, sie kann aber dazu beitragen.

Luxemburg wurde von dieser Krise stark getroffen, verfügt aber über eine Reihe von Trümpfen. Die Staatsfinanzen sind gesund. Die wirtschaftliche Situation der Luxemburger Unternehmen und deren Wettbewerbsfähigkeit sind gut. Nicht zuletzt verfügt Luxemburg über ein hohes Maß an sozialem Zusammenhalt, bedingt durch sein Sozialmodell.

Um zu verhindern, dass wir noch tiefer in die Krise hineinsinken, ist es unabdingbar, das Vertrauen der Haushalte zu stärken. Dies kann nur geschehen, wenn die Politik unmissverständlich zum Luxemburger Sozialmodell steht. Die politisch Verantwortlichen dürfen keinen Zweifel aufkommen lassen, dass sie unter allen Umständen unser Sozialversicherungssystem verteidigen werden. Der OGBL

fordert, dass sich das Dreierkomitee („Comité de coordination tripartite“) klar und deutlich zu diesem Punkt äußert und klar und deutlich festhält, dass die Sozialleistungen in den Bereichen Gesundheit, Renten, Invalidität und Pflege weder kurzfristig noch langfristig gekürzt werden.

Darüber hinaus erwartet der OGBL ein klares Engagement für eine Politik des Arbeitsplatzert und, falls Menschen trotzdem in die Arbeitslosigkeit entlassen werden müssen, ein hohes Niveau an finanziellem Schutz, um zu vermeiden, dass diese Menschen verarmen. Arbeitsplatzert ist also für den OGBL ein prioritäres Thema im Rahmen der laufenden Tripartite-Verhandlungen.

Ein zweites Thema muss dem Erhalt der Kaufkraft gewidmet werden. Die Kaufkraft vieler Arbeitnehmer hat im Jahre 2008 stagniert oder ging zurück. Die Hartnäckigkeit des OGBL bei diesem Thema hat zu einer Reihe von steuerlichen Maßnahmen geführt, die heute vielen Arbeitnehmern zugute kommen. Die Teuerungszulage, der Mindestlohn und die Renten wurden erhöht. Und dank der konsequenten Verteidigung der Tarifautonomie durch den OGBL und dessen Widerstands gegen eine auf nationaler Ebene gewollten Lohnmoderation, hat die offensive Verhandlungspolitik des OGBL in vielen Unternehmen ihre Früchte getragen.

Bleibt die Frage der Lohnindexierung. Die Weigerung der Regierung die wirtschaftliche Lage im Jahre 2008 zu berücksichtigen und die zeitliche Verschiebung der im Juli 2008 fällig gewordenen Indextranche auf März 2009 zu annullieren, war ein Fehler. Der OGBL begrüßt allerdings die Tatsache, dass die Regierung akzeptiert hat, die nächste Indextranche, die wahrscheinlich im 1. Semester 2010 erfallen wird, ohne Verzögerung auszahlen zu lassen. Für den OGBL wäre es inakzeptabel, wenn eine neue Infragestellung der Indexierung der Löhne und Pensionen zum Thema der derzeit laufenden Dreierverhandlungen gemacht würde.

Neben einer verstärkten Politik des Arbeitsplatzert sowie einer Steuer- Lohn- und Sozialpolitik, welche den Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner zum Ziel hat, unterstützt der OGBL eine starke und aktive öffentliche Investitionspolitik, welche prioritär der Luxemburger Wirtschaft zugute kommt. Abschließend setzt sich der OGBL für eine Wirtschaftspolitik ein, die Ansätze fördert, welche zu einer nachhaltigen Entwicklung des Landes führen.

*Luxemburg
stark von der Krise
getroffen*

Jean-Claude Reding
Président

Nos priorités: maintien de l'emploi, maintien du pouvoir d'achat, investissements pour un développement économique durable et soutenable

Les mauvaises nouvelles économiques s'accumulent. La crise frappe lourdement beaucoup de salariés. L'urgence exige d'agir pour éviter que la crise économique ne se transforme en crise sociale. Mais l'urgence ne doit pas nous empêcher de réfléchir sur les origines de cette crise. Et les origines ne sont pas seulement l'incompétence, l'insouciance, le manque de responsabilité, l'insatiabilité, l'appât de l'argent facile, la possibilité de pouvoir spéculer sans risque personnel réel grâce aux parachutes dorés et au système de bonus. Non, au-delà de ces dérives qui exigent la mise en place de nouvelles réglementations permettant d'éviter de telles dérives, il faut être conscient que la crise actuelle est plus fondamentalement le résultat d'une politique économique, fiscale et monétaire au niveau mondial qui a imposé une inégalité sociale croissante dans la plupart des pays, qui a freiné l'évolution salariale, voire même imposé une régression des salaires et qui a indéniablement favorisé les revenus du capital par rapport aux revenus du travail. Il est important de rappeler cela, parce qu'une politique de sortie de crise doit se fonder sur cette analyse et se situer dans une logique de changement par rapport à la politique en cause.

Il est évident que la politique luxembourgeoise ne peut que modestement influencer un tel changement de mentalité, mais elle peut y contribuer.

Le Luxembourg est fortement touché par la crise économique, mais nous disposons d'atouts importants. Les finances publiques luxembourgeoises sont saines, la situation économique des entreprises luxembourgeoises et leur compétitivité sont généralement bonnes et le Luxembourg dispose d'une forte cohésion sociale due à son modèle social.

Pour renforcer la confiance des ménages - ce qui est indispensable pour éviter de s'enfoncer encore plus dans la crise -, il faut un engagement sans faille en faveur de ce modèle social. Il faut que les responsables politiques ne laissent aucun doute qu'ils défendent le système de sécurité sociale luxembourgeoise. L'OGBL estime que le Comité de coordination tripartite devra se prononcer clairement à ce sujet et dire que ni à court ni à moyen terme les prestations sociales au niveau de l'assurance maladie, de l'assurance pension, de la protection en cas d'invalidité, de dépendance ne seront diminuées.

Il faut également un engagement clair en faveur du maintien de l'emploi et d'une bonne protection financière lorsque le chômage n'a malgré tout pas pu être évité. Renforcer la politique du maintien de l'emploi est un sujet majeur pour l'OGBL dans les discussions tripartites en cours.

Maintenir le pouvoir d'achat devra être la deuxième ligne d'action. Le pouvoir d'achat a stagné, voire régressé pour beaucoup de salariés en 2008. L'engagement de l'OGBL a cependant abouti à des mesures fiscales qui profitent à beaucoup de salariés. L'allocation de vie chère a été augmentée, le salaire minimum et les pensions ont pu être relevés. Et, étant donné que l'OGBL a refusé une politique de modération salariale imposée au niveau national et a défendu l'autonomie des négociations collectives, dans beaucoup d'entreprises la politique contractuelle de l'OGBL a porté ses fruits.

Reste la question de l'indexation des salaires. Le refus du gouvernement de prendre en compte le changement de la situation économique en 2008 et d'abandonner le report de la tranche indiciaire de juillet 2008 à mars 2009 a été une erreur. L'OGBL est cependant satisfait du fait que le gouvernement vient d'accepter que la prochaine tranche indiciaire - qui sera probablement due au premier semestre 2010 - sera payée normalement sans retard. Pour l'OGBL une nouvelle mise en cause de l'indexation des salaires et des pensions ne pourra pas être un sujet dans les discussions tripartites en cours.

A côté du renforcement de la politique du maintien de l'emploi, d'une politique fiscale, salariale et sociale en faveur du maintien du pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés, l'OGBL soutient une politique d'investissements publics active et forte, favorisant l'activité économique domestique. Finalement, l'OGBL propose de mener une politique économique qui favorise les activités qui se situent dans la perspective d'un développement durable et soutenable du pays.

*Le Luxembourg
fortement touché
par la crise*

Statut unique

Finis la différence entre les cols bleus et les cols blancs

Le 1^{er} janvier 2009, la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour tous les salariés tant du secteur privé que du secteur public, hormis les fonctionnaires et employés publics, est entrée en vigueur.

Le statut unique est une réforme sociale importante revendiquée par l'OGBL depuis de longues années qui permet de supprimer enfin le clivage entre les ouvriers et les employés privés, entre les cols bleus et les cols blancs. Cette réforme proposée dans le cadre de la réunion tripartite du 19 avril 2006 et votée par la Chambre des députés en date du 29 avril 2008 apporte l'égalité devant la loi de tous les salariés du secteur privé en supprimant en droit du travail la différenciation entre «employés privés» et «ouvriers».

Pour les salariés, la généralisation de la continuation de la rémunération (Lohnfortzahlung) en cas de maladie et la création d'agences multifonctionnelles au service des assurés constituent un progrès réel.

Le statut unique apporte un avantage compétitif à l'économie du pays en abaissant le niveau général des cotisations sociales. Il a conduit également à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés sous statut privé, la Chambre des salariés, et vers une composition unique des assesseurs salariés auprès du tribunal du travail. En outre, l'application de cette nouvelle législation aura comme conséquence une simplification administrative aussi bien pour les employeurs que pour les différentes institutions de la sécurité sociale.

La fusion des caisses de maladie et celle des caisses de pension permettra d'abolir des doubles emplois et lourdeurs administratives et mènera progressivement à une modernisation et une plus grande efficacité au niveau de la gestion administrative.

Nouvelles structures

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les organismes et structures suivants créés dans le cadre de cette réforme historique ont démarré leurs activités:

- La **Caisse nationale de santé (CNS)** a repris les activités des différentes caisses de maladies du secteur privé fusionnées et mis en place des procédures révisées relatives à ses diverses missions. En dehors de la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle, qui va être complétée dès la constitution du nouveau comité directeur suites aux élections sociales de novembre 2008, une priorité particulière a été donnée à l'accueil et à l'information des assurés, qui pourront désormais se rendre dans les 18 agences locales de la nouvelle *Gesondheitskeess*. La CNS sera dotée de la compétence générale pour l'assurance maladie-maternité et l'assurance dépendance. (Voir également l'article sur la CNS)
- La **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)** regroupe les activités des anciennes caisses de pension socioprofessionnelles. Elle administrera également le fonds de compensation qui sera cependant maintenu comme une entité juridique distincte.
- La nouvelle **Chambre des salariés** a tenu sa réunion constitutive à Remich le 5 janvier passé (voir également l'article sur la Chambre des salariés).



- Les élections pour les **délégations uniques du personnel** (ouvriers et employés) ont eu lieu le 12 novembre 2008 et les délégations ont été constituées de façon à tenir compte du statut unique.
- La **Mutualité des employeurs** s'est constituée et assure depuis le 1^{er} janvier 2009 sa mission dans le cadre de la continuation de la rémunération, et ceci en étroite collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale. Les taux de cotisation des employeurs affiliés ont été fixés suivant les différents niveaux d'absentéisme constatés dans les entreprises.

Ce qui changera pour les salariés: quelques exemples

La généralisation de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail

D'après la nouvelle loi, le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième (77^e) jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs. De ce fait, la durée réelle de la continuation de la rémunération peut varier entre 77 et 107 jours.

L'indemnité pécuniaire de maladie

Une fois la période de la continuation de la rémunération par l'employeur terminée, la Caisse nationale de santé (CNS) fixera et versera l'indemnité pécuniaire de maladie. Celle-ci devra correspondre à la rémunération touchée pendant la période de conservation de la rémunération payée par l'employeur. La base de calcul retenue est l'assiette cotisable pour prestations en espèces. La base comprend notamment tous les éléments payables mensuellement en espèces, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires, du 13^e mois, etc. En attendant qu'elle reçoive la déclaration par l'employeur des éléments servant au calcul de l'indemnité pécuniaire, la CNS accorde à la fin de chaque mois une avance appropriée. Pour plus d'information voir www.cns.lu/assures/.

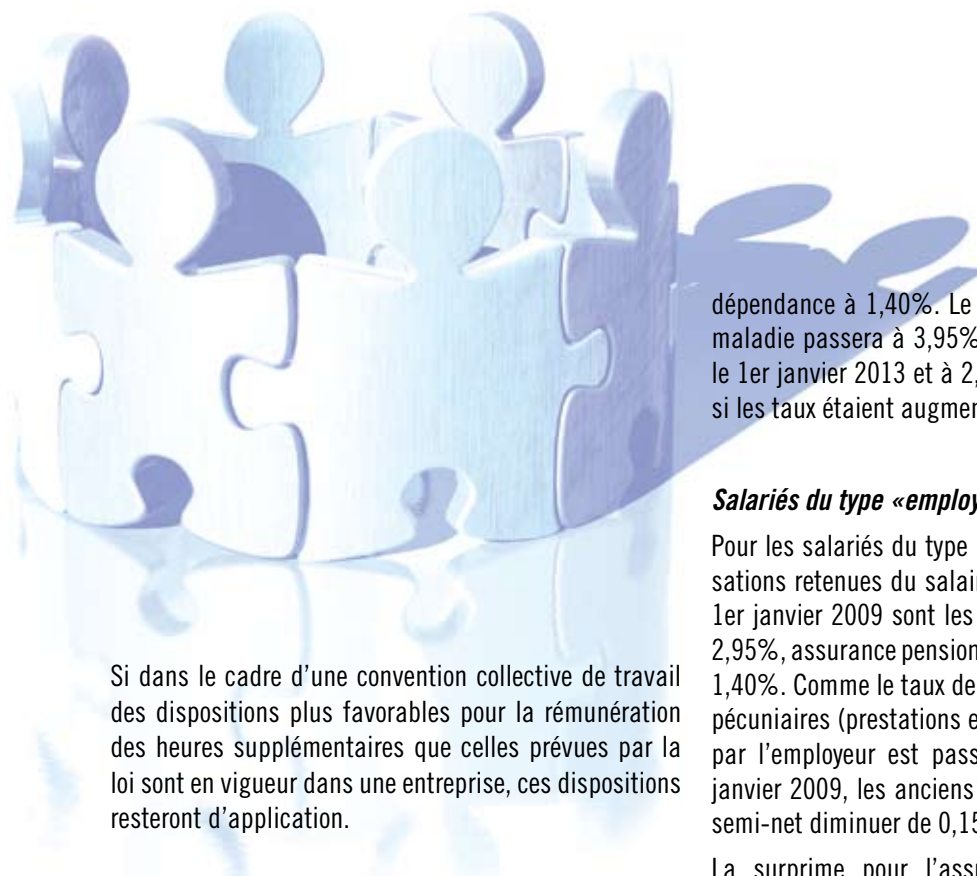
La rémunération des heures supplémentaires

En principe, les heures supplémentaires sont compensées par du temps de repos à raison **d'une heure et demi** par heure supplémentaire prestée.

Par ailleurs, la législation introduit la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par convention collective ou tout autre accord entre partenaires sociaux.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la compensation des heures supplémentaires par du repos n'est pas possible ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, ces heures seront rémunérées à raison de **140%**. Les heures supplémentaires rémunérées en espèces sont exemptées d'impôts et de cotisations sociales à l'exception des cotisations pour prestations en nature et pour l'assurance dépendance sur l'heure supplémentaire non majorée qui resteront dues. En janvier 2009, la somme de ces cotisations retenues à la source par l'employeur était pour les employés de 1,65% et pour les ouvriers de 3,75%. A partir du 1^{er} janvier 2014, c-à-d après une période transitoire de 4 ans, ces taux seront identiques pour les salariés du type «employé» et pour ceux du type «ouvrier». A partir de cette date, les employeurs n'indiqueront plus dans leurs déclarations à la sécurité sociale quels salariés exercent une activité manuelle.





Si dans le cadre d'une convention collective de travail des dispositions plus favorables pour la rémunération des heures supplémentaires que celles prévues par la loi sont en vigueur dans une entreprise, ces dispositions resteront d'application.

L'indemnité de départ

A partir du 1^{er} janvier 2009, tous les salariés bénéficient du régime ancien des employés privés (voir tableau ci-dessous).

Ancienneté	Tous les salariés à partir du 01-01-2009	Ancien régime ouvrier
Après 5 années de service	1 mois de salaire	1 mois de salaire
Après 10 années	2 mois de salaire	2 mois de salaire
Après 15 années	3 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 20 années	6 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 25 années	9 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 30 années	12 mois de salaire	3 mois de salaire

Taux de cotisation à la sécurité sociale

Salariés du type «ouvrier»

Pour les salariés du type «ouvrier», le taux global des cotisations retenues du salaire par l'employeur pour l'assurance maladie ne baissera pas en 2009, 2010 et 2011 en raison du statut unique. Le pourcentage total retenu pour l'assurance maladie s'élève au 1^{er} janvier 2009, comme en 2008, à 5,05%, le taux pour l'assurance pension à 8% et le taux pour l'assurance

dépendance à 1,40%. Le total retenu pour l'assurance maladie passera à 3,95% le 1^{er} janvier 2012, à 3,45% le 1^{er} janvier 2013 et à 2,95% le 1^{er} janvier 2014, sauf si les taux étaient augmentés à l'avenir.

Salariés du type «employé»

Pour les salariés du type «employé», les taux des cotisations retenues du salaire par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2009 sont les suivants: assurance maladie 2,95%, assurance pension 8% et assurance dépendance 1,40%. Comme le taux de la cotisation pour indemnités pécuniaires (prestations en espèces) retenue du salaire par l'employeur est passé de 0,10% à 0,25% le 1^{er} janvier 2009, les anciens employés verront leur salaire semi-net diminuer de 0,15% à partir de janvier 2009.

La surprime pour l'assurance maladie retenue du salaire du salarié du type «ouvrier» par rapport à celui du type «employé» (2,10% en 2009, 2010 et 2011; 1% en 2012; 0,5% en 2013 et 0% à partir du 1^{er} janvier 2014) est destinée à la Mutualité des employeurs. Le salaire semi-net des anciens ouvriers augmentera donc graduellement de 2,10%. A partir du 1^{er} janvier 2014, il n'y aura plus aucune différence de traitement des anciens ouvriers et des anciens employés. Cette différenciation administrative pour raisons d'assurance maladie disparaîtra entièrement à cette date.

Conventions collectives de travail (CCT): période de transition

Une période de transition de 4 ans s'applique à toutes les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique et avant le 31 décembre 2013. Pendant cette période, les partenaires sociaux peuvent décider de conclure une convention collective pour les salariés du type «ouvrier» et pour les salariés du type «employé». Toutes les conventions collectives conclues avant le 1^{er} janvier 2009 resteront en vigueur de manière inchangée.

Pour un dossier complet sur le statut unique, veuillez consulter le site Internet du Centre commun de la sécurité sociale: www.ccss.lu/statutunique

Die deutsche Fassung dieses Artikels finden Sie auf den folgenden Internetseiten des OGBL: www.ogbl.lu und www.deutsche-grenzgaenger.lu

Chambre des salariés (CSL)

Majorité absolue des sièges pour l'OGBL

L'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour tous les salariés tant du secteur privé que du secteur public, hormis les fonctionnaires et employés publics, a entraîné la fusion de la Chambre de travail et de la Chambre des Employés privés en une seule chambre professionnelle: la Chambre des salariés Luxembourg (CSL).

LA CSL constitue une institution démocratique et représentative de première importance au Luxembourg. Tous les salariés et tous les retraités, résidents ou frontaliers, à l'exception des fonctionnaires et employés publics en service et retraités, sont affiliés à la CSL et ont le droit de vote à l'occasion des élections sociales qui ont lieu tous les cinq ans.

Lors des élections sociales de 2008, l'OGBL a obtenu la majorité absolue des sièges, 36 de 60. Le 2^e syndicat représentatif du pays, le LCGB, a obtenu 16 sièges. Viennent ensuite les petits syndicats sectoriels ALEBA (secteur financier) avec 5 sièges, la FNCTTFEL (cheminots actifs et retraités) avec 2 sièges et le Syprolux (cheminots actifs et retraités) avec 1 siège.

A l'occasion de la réunion constitutive de la nouvelle Chambre des salariés le 5 janvier 2009 à Remich, le président de l'OGBL a été élu président de la CSL. La CSL est gérée par un comité exécutif dont la composition est la suivante:

Jean-Claude Reding, OGBL, président
Alain Fickinger, OGBL, vice-président
Marc Glesener, ALEBA, vice-président
Nando Pasqualoni, OGBL, vice-président
Estelle Winter, OGBL, vice-présidente



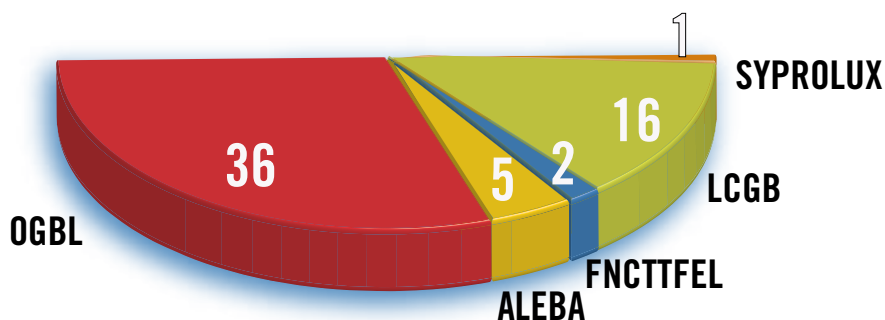
Photo: Pierre Matgé/Le Quotidien

Les assesseurs du comité sont:

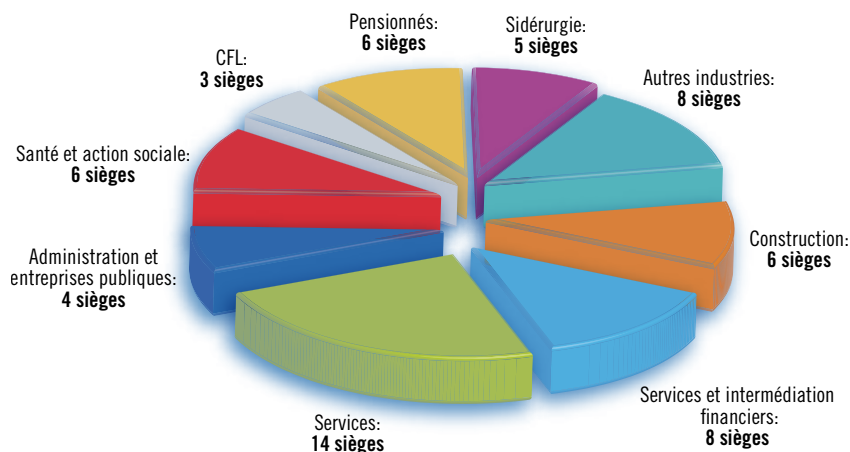
Manuel Da Silva Bento, OGBL
Guy Fettes, OGBL
Claude Heirend, OGBL,
Fernand Hübsch, OGBL
Nico Wennmacher, FNCTTFEL
Nico Weyland, OGBL

Fernand Fischer, ALEBA, a été nommé trésorier. Danièle Nieves (OGBL) présidera le comité à l'égalité et Angelo Zanon (OGBL) la commission des finances.

Répartition des sièges



Composition numérique sectorielle des sièges au sein de la Chambre des salariés



Composition de la Chambre des salariés

L'Assemblée plénière de la Chambre des salariés est composée de 60 membres effectifs élus par et parmi ses ressortissants résidents et non résidents.

Au vu du grand nombre de ressortissants, environ 400 000, la Chambre des salariés bénéficie d'une grande représentativité sur le plan national.

La composition numérique, la répartition sectorielle et la répartition des sièges au sein de la Chambre des salariés ont été fixées comme suit:

Groupe 1	Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie:	5 sièges
Groupe 2	Salariés appartenant aux secteurs des autres industries:	8 sièges
Groupe 3	Salariés appartenant au secteur de la construction:	6 sièges
Groupe 4	Salariés appartenant au secteur des services financiers et de l'intermédiation financière:	8 sièges
Groupe 5	Salariés appartenant au secteur des services:	14 sièges
Groupe 6	Salariés appartenant au secteur de l'administration publique et des entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie:	4 sièges
Groupe 7	Salariés appartenant au secteur de la santé et de l'action sociale:	6 sièges
Groupe 8	Agents actifs et retraités des CFL:	3 sièges
Groupe 9	Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité:	6 sièges

TOTAL: 60 sièges

La Chambre des salariés et les syndicats

Dans son discours inaugural, Jean-Claude Reding soulignait l'importance historique de la fusion de la Chambre de travail (ouvriers) et de la Chambre des employés privés. Ces deux chambres salariales furent créées il y a 85 ans en même temps que deux chambres patronales et la Chambre de l'agriculture. Une troisième chambre salariale fut créée en 1964, celle des fonctionnaires et employés publics. Le président Reding veut assurer une bonne collaboration entre la Chambre des salariés et celle des salariés de la fonction publique.

Du point de vue de l'évolution historique des chambres salariales, M. Reding s'est posé des questions sur les intentions des responsables politiques qui créaient deux chambres salariales dans les années vingt du siècle passé. Était-ce pour créer un contrepoids au mouvement syndical, ou même pour le gêner? Pour M. Reding, seuls les historiens pourront un jour nous donner la réponse.

Aujourd'hui, il serait cependant évident que la Chambre des salariés agit et agira davantage à l'avenir dans le sens, voire au service, des syndicats représentés en son sein.

Jean-Claude Reding est satisfait de la division du travail entre les syndicats et la Chambre des salariés. «Les syndicats défendent activement sur le terrain, dans les entreprises, les droits des salariés tandis que la Chambre des salariés travaille plus en retrait pour les intérêts des salariés», disait-il.

Dans le cadre des négociations collectives, les syndicats s'engagent en faveur d'une amélioration continue des salaires et conditions de travail de tous les salariés concernés. Ils représentent par ailleurs les salariés dans différents organes tels que le Comité tripartite, le Conseil économique et social, le Comité permanent du travail et de l'emploi ainsi que l'Office national de conciliation. Dans le cadre de toutes ces activités représentatives, les syndicats peuvent compter sur l'appui technique de la Chambre des salariés. De son côté, la Chambre des salariés élabore des avis sur les projets de loi, réalise des études économiques et juridiques approfondies et continuera à jouer un rôle prépondérant en matière de formation professionnelle continue.



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Les adresses de la Chambre des salariés Luxembourg

Siège:

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél: +352/48 86 16-1
Fax: +352/48 06 14

Formation continue:

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Tél: +352/44 40 91-1
Fax: +352/44 40 91-250

Adresse postale:

Chambre des Salariés Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
Email: csl@csl.lu
Internet: www.csl.lu

Pour des informations plus complètes et détaillées sur la CSL, veuillez consulter le site Internet suivant: www.csl.lu

Die deutsche Fassung dieses Artikels finden Sie auf den folgenden Internetseiten des OGBL: www.ogbl.lu und www.deutsche-grenzgaenger.lu

Mindestlohn und Renten wurden zum 1. Januar um 2% angehoben

Der OGBL begrüßt die zweiprozentige Anhebung des Mindestlohns und der Renten zum 1. Januar 2009. Auch wenn heute einige sagen, dies sei ein Automatismus der sich alle zwei Jahre wiederholt, so möchte der OGBL daran erinnern, dass dieser Automatismus in den Jahren 2005 und 2006 höchst gefährdet war. Wären nämlich die damaligen Empfehlungen des französischen Ökonomie-Professors Lionel Fontagné umgesetzt worden, gäbe es heute diese kontinuierliche Anpassung des Mindestlohns und der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung nicht mehr. Der OGBL hat sich im Rahmen der Tripartite-Verhandlungen von 2006 massiv dieser sozial ungerechten Tendenz widersetzt. So wie es dank des OGBL-Widerstands den Indexmechanismus heute noch immer gibt, so gibt es auch noch immer die Anpassung des Mindestlohns und den Rentenajustement.

Salaire minimum et pensions: 2% d'augmentation au 1^{er} janvier 2009

L'OGBL est satisfait que le salaire minimum et les pensions aient été augmentés de 2% au 1^{er} janvier 2009. Même si certains sont d'avis que cet ajustement est le résultat d'un automatisme biannuel, l'OGBL tient à rappeler que cet automatisme était fortement menacé en 2005 et 2006. Car, si les recommandations du professeur d'économie français Fontagné avaient été mises en œuvre, l'adaptation continue du salaire minimum et des pensions à l'évolution générale des salaires aurait été supprimée. L'OGBL s'était fortement opposé à cette tentative dans le cadre des négociations tripartites de 2006. En effet, c'est grâce à la résistance de l'OGBL qu'au Luxembourg le mécanisme indiciaire („l'index“) et l'ajustement du salaire minimum et des pensions sont toujours en place, deux éléments importants de la justice sociale dans notre pays.

Nationale Gesundheitskasse (CNS)

Im Dienste der Versicherten mit einem erweiterten Aufgabengebiet

Das Inkrafttreten am 1. Januar 2009 des Gesetzes vom 13. Mai 2008 betreffend die Einführung eines Einheitsstatuts aller Arbeitnehmer, die nicht dem Statut des öffentlichen Dienstes unterliegen, hatte die Fusion der 6 Krankenkassen des Privatsektors und der Krankenkassenunion (UMC) zur Folge. Die neue Einheitskasse heißt Nationale Gesundheitskasse (CNS). Sie ist der gemeinsame Ansprechpartner aller Versicherten in Sachen Kranken- und Pflegeversicherungsleistungen. Die CNS nimmt ein erweitertes Aufgabengebiet im Gesundheitssektor wahr, zum Beispiel indem sie auch in der Vorsorge und Vorbeugung tätig wird und den Versicherten auch in diesem Bereich Leistungen anbietet.

Sitz und Verwaltung

Der Sitz und die Verwaltung der CNS befinden sich an folgender Adresse:

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Telefon: 2757-1
Fax: 2757-2758
E-Mail: cns@secu.lu
Internetseite: www.cns.lu

Vier Postadressen

Caisse nationale de santé Présidence et Directions

L-2978 Luxembourg

Caisse nationale de santé Département des Indemnités pécuniaires

(Abteilung für finanzielle Entschädigungen)

L-2979 Luxembourg

Caisse nationale de santé Département des Prestations en nature

(Rückerstattung der Arztrechnungen)

L-2980 Luxembourg

Caisse nationale de santé Département Prestataires

(Abteilung Leistungserbringer)

B.P. 1023

L-1010 Luxembourg



18 lokale Agenturen im ganzen Land

Seit dem 5. Januar 2009 funktioniert ein Netz von 18 lokalen Agenturen im ganzen Land. Diese sind von 8.30 bis 11.30 Uhr und von 13.00 bis 16.00 Uhr geöffnet und stehen jedem Versicherten beliebig zur Verfügung. Die Agenturen befinden sich in folgenden Ortschaften:

Bettembourg, Clervaux, Diekirch, Differdange, Dudelange, Echternach, Esch/Alzette, Esch/Alzette Schlassgoard, Ettelbruck, Gervenmacher, Luxembourg-Hollerich (von 8.30 bis 16.00 Uhr durchgehend geöffnet), Luxembourg-Ville, Mersch, Rédange/Attert, Remich, Rummelange, Steinfort und Wiltz.

Verwaltungsrat

Ein paritätisches „Comité directeur“ das sich aus 16 Vertretern der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und Arbeitgeber zusammensetzt, verwaltet die neue Gesundheitskasse. Dem „Comité directeur“ sitzt ein Staatsfunktionär vor (17. Mitglied). Die Arbeitnehmervertreter werden von der Arbeitnehmerkammer des Privatsektors (Chambre des salariés) und der Arbeitnehmerkammer des öffentlichen Sektors (Chambre des fonctionnaires et employés publics) bestimmt.

Zentrale Verwaltung für Arbeitsunfähigkeit

Alle ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsatteste müssen an den Sitz der Gesundheitskasse gesandt werden:

Caisse nationale de santé

Département des Indemnités pécuniaires

(Abteilung für finanzielle Entschädigungen)

L-2979 Luxembourg

Die Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers gilt für eine durchschnittliche Dauer von 13 Wochen. Nach dieser Periode übernimmt die CNS die Auszahlung des Krankengeldes, das auf Basis des während der Monate vor der Arbeitsunfähigkeit gezahlten Lohnes berechnet wird.

Ausnahmeprozedur zur Rückerstattung der Naturalleistungen per Scheck

Die Rechnungen oder Arzthonorare können per Scheck eingelöst werden unter der zweifachen Bedingung:

1. die Rechnungen und Honorare die einer CNS-Agentur vorgelegt werden, müssen seit mindestens 15 Tagen bezahlt sein,
2. die Summe der Rechnungen oder Honorare muss mindestens 100 € betragen.

Die ausgestellten Schecks können ohne Kosten und Abzüge bei jeder Agentur der Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat (Sparkasse) eingelöst werden.

Achtung: wenn der Versicherte eine Drittperson beauftragt die Rechnungen und Honorare einer Agentur vorzulegen, muss diese eine vom Versicherten unterschriebene Vollmacht vorlegen, außer in folgenden Situationen:

- Ehegatte oder Ehegattin, die an gleicher Adresse wohnt
- Eltern und Kinder (großjährig oder minderjährig), die an gleicher Adresse wohnen.

Ausführlichere Informationen über die CNS finden Sie auf folgender Internetseite: www.cns.lu

La version française de cet article se trouve sur le site internet de l'OGBL www.ogbl.lu sous la rubrique „Ce qu'il faut savoir“, Caisse nationale de sante et sur le site OGBL des frontaliers français www.frontaliers-francais.lu et sur le site des frontaliers belges www.frontaliers-belges.lu



CNS

d'Gesondheetskeess

Sozialwahlen und Wirtschaftskrise im Mittelpunkt der Sitzung des Nationalvorstands

Der OGBL-Nationalvorstand befasste sich anlässlich seiner Sitzung vom 9. Dezember 2008 in erster Linie mit den Ergebnissen der Sozialwahlen 2008 und der Finanz- und Wirtschaftskrise, die diese Wahlen überschattet hat.

Sozialwahlen

Der OGBL-Nationalvorstand zeigt sich mit den Sozialwahlergebnissen sehr zufrieden, sowohl was die Betriebsausschuss- als auch die Arbeitnehmerkammerwahlen angeht. In den Betrieben konnte der OGBL seine Leaderposition als 1. Gewerkschaft Luxemburgs nicht nur verteidigen, sondern sein Ergebnis von 2003 um über 400 effektive Mandate verbessern. Zum ersten Mal in seiner Geschichte überschritt der OGBL die 2.000-er Mandatsmarke. Wenn die Ersatzmandate mitberücksichtigt werden, dann liegt die Erfolgsquote der OGBL-Kandidaten bei 74%. Im Vergleich zu 2003 hat der OGBL beispielsweise in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Industrie und Handel zugelegt. Der OGBL bleibt die Mehrheitsgewerkschaft in allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme des Finanzsektors.

Was die Berufskammerwahl angeht, so sicherte sich der OGBL mit 36 von 60 Sitzen eine komfortable absolute Mehrheit in der neuen Arbeitnehmerkammer. Der OGBL erzielte die Mehrheit in allen Berufsgruppen für die er eine Kandidatenliste aufgestellt hatte, mit Ausnahme

der Gruppe des Finanzsektors in der die ALEBA die Mehrheit behielt. Das Kräfteverhältnis zwischen dem OGBL und dem LCGB, der zweiten repräsentativen Gewerkschaft auf nationaler Ebene, ist klar und deutlich: zwei Drittel für den OGBL und ein Drittel für den LCGB.

Der Nationalvorstand schlussfolgert, dass sich für den OGBL aus diesen klaren Ergebnissen eine große Verantwortung ableitet, nämlich in den kommenden fünf Jahren die Rechte und Interessen aller Arbeitnehmer und Rentner an vorderster Front zu verteidigen. Und dies in völliger politischer Unabhängigkeit.

Wirtschaftskrise

Der Nationalvorstand nahm die jüngsten Konjunkturdaten zur Kenntnis und zeigte sich insbesondere über den dramatischen Anstieg der Kurzarbeit besorgt. Wenn diese Krise auf völlig unseriöse Kreditpraktiken der amerikanischen Banken zurückgeht, so sind Europa und auch Luxemburg nicht ganz unschuldig an der derzeitigen Situation. Der OGBL-Nationalvorstand stellt die Frage nach der politischen Verantwortlichkeit. Es sei nämlich höchst verwunderlich, dass in den einzelnen Staaten und auf europäischer Ebene dieselben Leute, die in den letzten Jahren einen Grossteil der staatlichen Regeln abschafften bzw. abschaffen wollten, gut funktionierende Öffentliche Dienste privatisierten und noch immer dabei sind zu privatisieren, sich heute für einen geregelten Kapitalismus stark machen und sogar Banken verstaatlichen. Wo bleibt die Rechenschaftspflicht der Zentralbanken und der amtierenden Politiker die für die derzeitige Katastrophe mitverantwortlich sind, fragt sich der Nationalvorstand des OGBL. Der Nationalvorstand bedauert in diesem Zusammenhang, dass die an die am 15. November 2008 in Washington stattgefundenen G20-Sitzung gerichteten Forderungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung nicht berücksichtigt wurden. So wurde beispielsweise gefordert, die Finanzmärkte stärker zu regulieren und zu kontrollieren sowie internationale Finanztransaktionen zu besteuern. Des Weiteren sollten private Investmentgesellschaften wie Hedgefonds und Private Equity-Fonds einen strengeren Regelrahmen bekommen. Diese Forderungen wurden leider in der Schlusserklärung nicht zurückbehalten.

Der OGBL lehnt es ab, dass wieder einmal die Arbeitnehmer die Zeche für die unverantwortlichen Finanz- und Wirtschaftspraktiken der letzten Jahre bezahlen



sollen. Wenn der Staat die Mittel hat, um massiv Geld in die Finanzinstitute zu pumpen, beziehungsweise Versicherer für diese zu spielen, dann muss er auch die Mittel dafür aufbringen, um zu verhindern, dass Tausende von Arbeitnehmern ihren Job verlieren und riskieren in die Armut abzurutschen.

Sofortige Wiederherstellung des Indexautomatismus

Es geht also für den Nationalvorstand des OGBL um die Glaubwürdigkeit der Politik. Premierminister Juncker hat des Öfteren vor dem Exekutivkomitee des Europäischen Gewerkschaftsbundes gesprochen und jedes Mal betont, dass Gewinn und Wettbewerb keine Ziele an sich seien. Sondern, dass das Ziel wirtschaftlichen Handelns das Wohlergehen der Menschen und der menschlichen Gesellschaften sein muss. Heute können er und seine Regierung zeigen, wie Ernst sie dies meinen. Der OGBL sagt ja zum Rettungspaket der Banken, ja zum europäischen Rettungspaket der realen Wirtschaft, fordert aber gleichzeitig sofortige Maßnahmen, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner wiederherzustellen. Neben Belgien ist Luxemburg das einzige Land in Europa, das ein geeignetes gesetzlich verankertes Instrument zum Kaufkraftherhalt besitzt, nämlich die automatische Indexanpassung der Gehälter und Pensionen an die Inflation. Anstatt darüber nachzusinnen, wie man

dieses Instrument schwächt oder abschafft, müsste die luxemburgische Regierung heute darin einen Krisenvorteil erkennen. Der OGBL-Nationalvorstand bleibt also bei seiner Forderung, den Indexautomatismus wieder sofort normal spielen zu lassen und lehnt weitere Modulierungen ab.



Paramètres sociaux

(valables depuis le 1^{er} janvier 2009)

Taux indiciaire: 685,17

1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES (en €)

Salaire social minimum mensuel (SSM)			1 641,74
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	9,4898	1 641,74
de 17 à 18 ans	80%	7,5918	1 313,39
de 15 à 17 ans	75%	7,1173	1 231,30
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	11,3877	1 970,08
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		2 134,26
Maximum cotisable (tous les régimes)			8 208,68

2) ASSURANCE PENSION (en €)

Facteur d'ajustement	1,379
Montant de référence	1 641,68
Majorations forfaitaires	385,80
Pension minimum personnelle	1 477,51
Pension minimum de conjoint survivant	1 477,51
Pension minimum d'orphelin	401,53
Pension personnelle maximum	6 840,32
Seuil inférieur anti-cumul pension + revenu	1 970,01
Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant	2 462,51
Revenu professionnel immunisé	1 094,45
Allocation de fin d'année 1/12 (carrière de 40 ans)	52,60
Forfait d'éducation (art. 3) (par enfant et par mois)	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7 ^e) (par enfant et par mois)	94,48

3) PRESTATIONS FAMILIALES (en €)

A - Allocations familiales

1 enfant	185,60
2 enfants	440,72
3 enfants	802,74
4 enfants	1 164,56
5 enfants	1 526,38
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans	16,17
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus	48,52
Allocation spéciale supplémentaire	185,60

B - Allocation d'éducation

Montant plein 100%	485,01
Montant réduit à 50%	242,50
Revenu professionnel pris en compte en cas d'activité des deux parents:	
1 enfant à charge	4 808,97
2 enfants à charge	6 411,96
> 2 enfants à charge	8 014,95

C - Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

- 1 enfant	de 6 à 11 ans	113,15
- groupe de 2 enfants		194,02
- groupe de 3 enfants et plus		274,82
- 1 enfant	12 ans et plus	161,67
- groupe de 2 enfants		242,47
- groupe de 3 enfants et plus		323,34

D - Allocation de naissance (max. 3 tranches)

montant par tranche	580,03
---------------------	--------

E - Allocation de maternité (max. 16 semaines)	montant par semaine	194,02
F - Congé parental (indemnité forfaitaire mensuelle)		
- congé à plein temps		1 778,31
- congé à temps partiel		889,15
G - Boni pour enfant	par mois / par enfant	76,88

4) REVENU MINIMUM GARANTI (RMG) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES (en €)

(versés sous conditions de ressources)

Montant par mois	- 1 ^{ère} personne adulte	1 146,50
	- communauté domestique de deux personnes adultes	1 719,78
	- personne adulte supplémentaire	328,00
	- enfant	104,29
	- majoration pour impotence	611,45
Allocation pour personnes gravement handicapées		611,45
Allocation de soins		611,45

5) ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins	par heure	41,81
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	53,42
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Produits nécessaires aux aides et soins	par mois	98,12
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans		402,38

Stressberodungsstell

Le service de consultation «Stress», un service gratuit de l'OGBL et de la Ligue d'Hygiène Mentale à Esch/Alzette et Luxembourg

Vous vous sentez stressé au travail?

La charge de travail, des changements, des relations difficiles avec vos supérieurs ou vos collègues ou bien une situation de mobbing vous pèsent? Votre santé, vos relations sont menacées par les effets secondaires de ce stress? Vous voulez être plus décontracté, plus satisfait, plus sûr de vous au travail et dans la vie?

Un niveau raisonnable de stress positif est motivant. Trop de stress négatif nuit cependant à la santé physique et psychique.

La Stressberodungsstell a d'ailleurs édité une brochure destinée à vous aider à reconnaître votre niveau de stress au quotidien et de mieux le gérer.

Cette brochure existe en version française (Vaincre le stress), allemande (Stress lass nach!), portugaise (Reduzir o stress) et

NEW! English version How to handle stress

Vous désirez davantage d'informations? Vous voulez prendre rendez-vous? Appelez le service de consultation «Stress» au numéro de téléphone: (+352) 621 170 846

La brochure est disponible dans toutes les agences du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.



Stahltripartite stimmt Lux2011 zu

Eine Garantie für 6.000 Beschäftigte

Die Stahltripartite hat den Investitionsplan Lux2011 unterzeichnet. Der Standort Luxemburg ist bis auf Weiteres gesichert. Die Beschäftigten von ArcelorMittal genießen eine Arbeitsplatzgarantie.

Produktionsdrosselung, Abbau von 400 Arbeitsstellen – wenig Erfreuliches war in den vergangenen Wochen aus Luxemburgs Stahlindustrie zu vernehmen. Aufatmen können die Beschäftigten des Konzerns nach der Stahltripartite. Auch in Zukunft wird niemand entlassen. Die Arbeitsplatzgarantie wurde nun auch auf die Mitarbeiter der Betriebe ausgedehnt, die zum sogenannten ArcelorMittal-Perimeter gehören. Das sind u.a. die Drahtziehereien in Bissen und Bettemburg und ArcelorMittal Dudelange. Damit werde über 6.000 Menschen der Arbeitsplatz garantiert, so John Castegnaro, Präsident der Sidérurgie asbl., die von OGBL und LCGB getragen wird.

Eingebettet wurde das alles in Lux2011, einem zwischen den Gewerkschaften und der Betriebsdirektion in langwierigen, monatelangen Verhandlungen ausgehandelten Abkommen. Darin verständigten sie sich über die Maßnahmen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Luxemburger Stahlwerke und Walzstraßen abzusichern. Ausgehandelt wurden jedoch auch soziale Begleitmaßnahmen für „überschüssiges“ Personal.

Rund 75 Millionen Euro sollen in die Stahlwerke in Schifflingen, Belval und Differdingen investiert werden. Modernisierungen stehen auch in den Walzstraßen von Rodange und Differdingen an. Es handelt sich dabei um die letzte Investitionstranche von Lux2006, dem

früheren Modernisierungsplan. Ziel sei eine Produktivitätssteigerung von 25 bis 35 Prozent, so Generaldirektor Michel Wurth.

Das soll sich auch auf den Personalbestand auswirken. Zwischen 570 und 660 Stellen könnten in den nächsten zwei, drei Jahren wegfallen. Die Stellenkürzungen würden sämtliche Betriebe der ArcelorMittal-Gruppe betreffen. Den Löwenanteil müssten mit 150 Mann die Drahtziehereien opfern.

Entlassen werden soll jedoch niemand. Bis zu 843 Mitarbeiter könnten über die verschiedenen Vorruhestandsregelungen aus dem Unternehmen ausscheiden, sagte Arbeitsminister François Biltgen. Über ein Drittel davon allein über die normale Frühverrentung und die Rente für Schichtarbeiter.

Stahltripartite einmal im Jahr

Weitergeführt wird auch die „prétraite ajustement“. Sie wird in Betrieben angewandt, die sich restrukturieren wollen. Sie soll in einigen Jahren jedoch durch die „prétraite solidarité“ abgelöst werden. Dabei verpflichtet sich das Unternehmen für jeden Rentner einen Stellensuchenden einzustellen. Unentgeltlich ist das alles nicht. Das Unternehmen wird 30 Prozent der Renten finanzieren. Den Rest zahlt die öffentliche Hand.

Die „Cellule de reclassement“ (CDR) wird die Mitarbeiter aufnehmen, deren alter Arbeitsplatz wegrationalisiert wird. Der Staat wird einen Teil der Lohnkosten übernehmen. So wie er das für anderen Betriebe tue, denen Kurzarbeit zugestanden worden sei, betonte Biltgen. Stolz kündigte er die Annahme von drei Beschäftigungsplänen (maintien dans l'emploi) für die zwei Drahtziehereien und die ArcelorMittal Dudelange an. Werden die Mitarbeiter dieser Unternehmen nicht mehr gebraucht, sollen sie in anderen ArcelorMittal-Betrieben weiterbeschäftigt werden.

Vereinbart wurde ebenfalls, die Stahltripartite jährlich einzuberufen. Noch vor anderthalb Jahren sah es fast danach, als ob dieses Konzertierungsorgan der Vergangenheit angehören würde. Es habe ausgiebiger Gespräche mit Konzernchef Lakshmi Mittal im Mai 2007 bedurft, um ihn von der Nützlichkeit der Stahltripartite zu überzeugen, so Castegnaro.

Lucien Montebrusco (Tageblatt 20.12.2008)



A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB

Accord dans le cadre de la tripartite «Sidérurgie»

Le 19 décembre 2008, ArcelorMittal, le gouvernement et l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB sont parvenus à un accord dans le cadre de la tripartite «Sidérurgie». Après des mois de négociations difficiles, les syndicats ont réussi à pérenniser le modèle de la sidérurgie luxembourgeoise dans son intégralité.

D'une part, le plan d'avenir Lux 2011 retient l'engagement d'ArcelorMittal de faire des investissements substantiels dans les sites luxembourgeois d'ici l'an 2011. D'autre part, l'accord contient aussi un volet social qui donne une garantie d'emploi aux salariés même si l'entreprise traverse des situations plus difficiles, notamment à travers la cellule de reclassement (CDR). De plus, la préretraite ajustement s'appliquera aux salariés éligibles relevant des années de naissance 1952 et 1953. Pour la classe d'âge 1954, la préretraite ajustement cèdera sa place à la préretraite solidarité où chaque départ doit être remplacé par un demandeur d'emploi.

Pour encadrer la suppression prévue par ArcelorMittal de 400 postes administratifs, le plan d'avenir Lux 2011 est complété par un plan de maintien dans l'emploi, dont les mesures d'accompagnement pour les départs volontaires sont valables du 5 janvier au 28 février 2009. Ce plan de maintien dans l'emploi renforce le volet social de la sidérurgie par diverses mesures dont notamment la garantie de réemploi endéans une période de 2 ans en cas de problèmes économiques auprès du nouvel employeur et l'application des mesures d'aide au réemploi.

Un accord a pu être trouvé grâce aux contributions des 3 partenaires. Il a également été décidé de continuer à faire un suivi régulier de l'application du plan Lux 2011 et des mesures d'accompagnement, notamment par des réunions annuelles de la tripartite «Sidérurgie».



Zu den Indexaussagen des Chefs der Bankenvereinigung ABBL

Dass am 1. Januar beziehungsweise am 1. März 2009 eine Indexranche fällig sei, ist seit dem 19. April 2006 bekannt, das heißt seit dem Tripartite-Abkommen 2006-2009. Es ist nicht vorstellbar, dass die Bankhäuser diesen 2,5-prozentigen Lohnausgleich nicht in ihrem Haushalt für 2009 vorgesehen haben. Und es ist auch nicht vorstellbar, dass die Budgets für 2009 der internationalen Banken in Luxemburg nicht von ihren jeweiligen Mutterhäusern abgesegnet wurden. Also kann Herr Rommes nicht so tun, als müsse man eine besondere intellektuelle Akrobatik an den Tag legen, um den Mutterhäusern diesen Kostenpunkt heute verständlich zu machen. Wer in Luxemburg in egal welcher Wirtschaftssparte Business betreibt, kann nicht so tun, als

sei der luxemburgische Indexmechanismus ihm fremd. Dieser ist nämlich ein integraler Bestandteil des luxemburgischen Sozialmodells. Er schafft den Ausgleich für einen vorher stattgefundenen Kaufkraftverlust und trägt maßgeblich zur sozialen Gerechtigkeit, zum sozialen Frieden und zur politischen Stabilität des Landes bei. Es sind gerade dieser soziale Frieden und die damit verbundene Stabilität des Landes, die ebenfalls maßgeblich dazu beitragen, dass internationale Firmen, insbesondere Finanzinstitute, sich in Luxemburg niederlassen.

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

Il est important de communiquer vos changements d'adresse, de patron, non seulement à la commune, à l'employeur, à vos établissements financiers, au Centre commun de la Sécurité sociale (Département Affiliation), à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, mais également à votre syndicat.

Avis de changement à découper et à envoyer à l'**OGBL, Monsieur Joël Jung - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette**
ou à faxer au (+352) 54 16 20

Nom

Prénom: Matricule de sécurité sociale:

Matricule OGBL: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Curver

Des négociations sans fin

Depuis janvier 2008 où les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers ont débuté, nous n'avons quasiment pas avancé dans nos discussions et nous restons sans résultat imminent. Nos revendications se situaient à deux niveaux, à savoir une reconnaissance quantitative salariale et des améliorations qualitatives.

Le volet quantitatif prévoyait une augmentation linéaire des salaires au 1er avril 2008 de 2,5% et au 1er avril 2009 de 2%, ainsi que la mise en place progressive d'un 13e mois en prenant en compte l'assiduité des personnes. Le volet qualitatif prévoyait surtout une clarification de divers points administratifs comme la procédure d'octroi du congé, les modalités de paiement du poste de nuit avant un jour férié, la clarification des modalités des pauses et autres. La majorité des améliorations qualitatives a vite trouvé un terrain d'entente. Reste quand-même à clarifier le paiement du travail fourni sur un poste de nuit avant un jour férié.

Le volet financier quant à lui n'a trouvé, jusqu'à aujourd'hui, aucun accord. Pour la mise en place d'un 13e mois en relation avec l'assi-

duité de la personne, la direction a proposé une prime de 25€ par mois de présence entière. Dès la première journée d'absence, hors congé, la prime serait perdue. Le paiement de la prime se ferait tous les 3 mois sous forme de bon d'achat. En ce qui concerne les augmentations de salaire, la direction a proposé de les lier à une procédure de reconnaissance des compétences et des capacités individuelles. Sur le principe, une petite majorité du personnel s'était exprimée positivement à condition que les critères soient clairs, mesurables et réalisables. Par la suite nous avons eu plusieurs séances de négociation avec la direction à ce sujet, malheureusement sans résultat. En effet, la direction demande à la délégation de signer quasiment un chèque en blanc en lui donnant mandat de mettre en place son système sans discuter au préalable les critères d'évaluation et de réalisation. Ceci est estimé inacceptable et a été refusé par l'ensemble du personnel.

N'ayant pas réussi à trouver un accord, nous avons décidé de saisir l'Office national de conciliation. Affaire à suivre.

Kronospan

Une situation difficile

Kronospan qui produit des panneaux de bois MDF et OSB ainsi que du parquet flottant rencontre depuis plus d'une année des difficultés dues à un marché mondial en net recul. Une partie des salariés ont dû subir et subissent toujours du chômage partiel. Le personnel se pose plein de questions sur son avenir et l'avenir de la société. Afin de recevoir des réponses à ces questions, nous avons demandé à la direction locale une réunion officielle avec la nouvelle délégation et l'OGBL. Affaire à suivre.

Tarkett Lentzweiler

Réorganisation interne

La direction de Tarkett a décidé de procéder à une réorganisation interne avec comme résultat des suppressions de postes. La direction, ensemble avec les délégations ouvriers et employés ainsi que les syndicats, a élaboré un plan de maintien dans l'emploi afin de permettre aux personnes concernées de rester dans l'emploi par le biais d'un prêt temporaire de main d'œuvre, une prolongation du préavis d'un mois, une aide personnalisée pour la recherche d'un nouvel emploi et des formations spécifiques. Il est convenu dans le même plan que si les licenciements dépassaient le nombre de 6, la direction et les partenaires sociaux seraient contraints de négocier un plan social. Nous espérons tous que cette hypothèse ne se présentera jamais.

En plus, dès le mois de janvier nous allons commencer les négociations pour le renouvellement de la convention collective. La direction nous a assuré que les discussions seraient constructives pour tous. A suivre.

Chemolux McBride

Reprise de la communication

La manifestation du mois d'octobre organisée par l'OGBL et le personnel de la société Chemolux McBride a porté ses fruits.

Voici un rappel des faits: comme diverses entreprises du groupe avaient déjà manifesté leur mécontentement et leur inquiétude par des actions sociales, le Luxembourg - par solidarité, mais aussi par peur de son propre avenir et dû au manque de communication entre la direction, la délégation et le personnel - voulait attirer l'attention du groupe sur son inquiétude et l'urgence de

trouver une réponse adéquate à ses questions.

Après cette manifestation, la relation entre délégation et direction était très tendue voire même inexistante pendant un certain moment. Afin de mettre les choses au clair, la délégation a demandé une réunion avec la direction. Suite à cette réunion, le dialogue a repris et les doléances du personnel ont été entendues. Désormais la direction des ressources humaines sera plus à l'écoute de la délégation et du personnel ce qui aura des répercussions positives sur le climat social.

L'ensemble du personnel apprécie cette réaction et espère trouver ce même état d'esprit dans le futur.

Services et Energie



Jean-Cla. Bernardini

Léon Jenal

Gardiennage: quelle convention avec quels signataires?

Depuis le 31 octobre 2008, la convention collective du secteur des sociétés de service de sécurité et de gardiennage est arrivée à échéance. Conformément aux dispositions en vigueur, nous avons demandé l'ouverture de négociations en vue d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des salariés occupés dans le secteur.

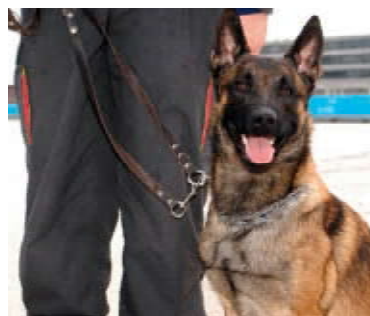
A partir d'ici, l'affaire se corse... En effet, la convention venant à échéance a été signée d'un côté par les organisations syndicales ayant la représentativité nationale (l'OGBL et le LCGB) et de l'autre côté par une association patronale, l'ALEGA. Au moment de la signature

et jusqu'en décembre 2007, l'ALEGA était composée de l'ensemble des grandes entreprises présentes dans le secteur. Depuis, la société G4S, qui occupe pratiquement la moitié des salariés du secteur ne fait plus parti de l'association patronale.

Cela pose problème: en vue d'être appliquée à l'ensemble des entreprises du secteur, la convention collective doit bénéficier d'une obligation générale. A nos yeux, cette obligation générale n'a de valeur que si les signataires de la convention réunissent en leur sein une large majorité des salariés et des entreprises représentés dans le secteur. En ce qui concerne les salariés c'est le cas, ceci n'est plus vrai du côté du banc patronal. En effet, aussi bien l'ALEGA que la société G4S ne remplissent pas, chacun pris isolément, le critère d'une représentativité assez grande permettant de bénéficier sans problème d'une obligation générale pour la convention sectorielle.

L'OGBL a interpellé par courrier, tant l'ALEGA que la société G4S, en leur demandant de bien vouloir nous proposer conjointement des dates afin que nous puissions entamer les négociations. Au moment de mettre sous presse, nous sommes toujours en attente d'une réponse.

Fin du mois de janvier nous allons établir un cahier de revendications. Si cela s'avère nécessaire, nous sommes également prêt à mobiliser les salariés du secteur afin que les négociations, qui vont de toute façon être difficiles, puissent au moins débiter.



Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Astron Buildings Diekirch

Plan social

A cause de problèmes structurels, la société Astron Buildings S.A., située à Diekirch, a annoncé des licenciements collectifs en date du 20 novembre 2008. Après des négociations difficiles un accord entre les partenaires sociaux a été réalisé.

- La réduction du personnel concerne 58 salariés au lieu des 60 annoncés initialement.
- Un maximum des 33 salariés âgés de 57 ans ou plus seront envoyés en préretraite ajustement.
- Un catalogue de mesures pour éviter des licenciements supplémentaires sera négocié par la suite.

Pour les salariés concernés par les licenciements, les conditions suivantes ont été retenues (entre autres):

- application des préavis et indemnité légaux ainsi que paiement du congé restant;
- paiement d'une indemnité extralégale variant entre 4 et 6 salaires mensuels;
- Paiement du 13^e mois complet pour 2009;
- dispense intégrale du travail pendant le préavis;
- préavis complet même en cas d'embauche par un nouveau patron;

- assistance active à la recherche d'emplois;
- priorité de réembauche pendant la durée du plan social;
- critères sociaux de sélection.

Le plan social aura une durée de 12 mois.

Les syndicats se montrent déçus du refus patronal de réaliser cette réduction des effectifs moyennant un «Plan de maintien dans l'emploi», c'est-à-dire en évitant les licenciements secs.

Astron Buildings produit des hangars métalliques et des bâtiments multi-étages et occupe actuellement 331 salariés à Diekirch.

une période indéterminée qui pourra durer quelques semaines, voire quelques mois.

L'OGBL interpelle le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, de prendre ses responsabilités et d'intervenir d'urgence afin de débloquer cette situation intenable pour les salariés concernés et de mettre tout en œuvre pour que ceux-ci soient rapidement indemnisés.

Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

Supermarchés Boon

L'OGBL soutient les salariés depuis le début

Encore une faillite a touché notre économie, notamment le secteur du commerce, plongeant les 38 salariés (dont quatre déjà en situation de préavis) des supermarchés Boon d'Esch-sur-Alzette, Pétange, Rodange et Schifflange dans le chômage.

Monsieur Raymond Boon, responsable des trois sociétés exploitatrices des établissements mentionnés ci-dessus, à savoir Frais Marché S.à.r.l., Marchés Réunis S.à.r.l. et Promarché S.à.r.l., a décidé d'annoncer la fermeture définitive des quatre magasins le samedi 10 janvier, à 18 heures.

Les salariés, pris sous le choc d'une telle communication transmise par téléphone et à la dernière minute, ont tout de suite été contactés par le secrétaire central du Syndicat Commerce de l'OGBL et se sont donnés rendez-vous dans les locaux

du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL à Esch/Alzette le lundi matin, 12 janvier.

Egalement lundi 12 janvier, l'OGBL a fait adresser une demande de mise en faillite au Tribunal de commerce par un avocat.

Raymond Boon a procédé aux aveux le 13 janvier et les faillites des trois sociétés en question ont été déclarées le lendemain, 14 janvier.

L'OGBL procédera prochainement à la déclaration de créance au nom des salariés concernés.

Les créances seront vérifiées en février prochain par le curateur et présentées au Tribunal de commerce. Ensuite, elles seront transmises à l'Administration de l'Emploi qui calculera le montant de la garantie de l'Etat vis-à-vis de chaque salarié.

L'OGBL déplore et condamne le comportement négligeant des responsables des sociétés en question qui ont causé la perte immédiate de l'emploi de leurs salariés.

Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen

Véronique Eischen

Landsbanki Luxembourg S.A.

Faillite ou liquidation?

Le conflit juridique qui se pose actuellement pour déterminer s'il s'agit d'une cessation d'activités pour liquidation ou s'il s'agit effectivement d'une faillite plonge le personnel licencié dans le plus grand désarroi.

En attendant une clarification du Tribunal compétent, les liquidateurs ainsi que l'ADEM ne paieront aucune indemnité aux salariés licenciés. Ceci démontre une fois de plus le flou juridique de la législation luxembourgeoise et ses conséquences sociales dramatiques. En effet, le personnel licencié se retrouve non seulement sans travail mais aussi sans ressources pour



Le 16 décembre 2008 à Strasbourg

L'Euro-manifestation a porté ses fruits

Le 17 décembre 2008, le Parlement européen a examiné un projet de révision de la directive européenne sur le temps de travail. La version actuellement en vigueur, qui date de 1993, même si elle n'est pas parfaite, comporte des mesures de réglementation du travail destinées à protéger la santé des salariés et à assurer leur sécurité: définition stricte du temps de travail, barrage journalier et hebdomadaire du travail, fixation de durée minimale de repos ...

Ces dernières années, cette réglementation, qui s'impose à tous les Etats membres de l'Union européenne, a fait l'objet de nombreuses remises en cause. Aujourd'hui, 25 Etats membres se trouvent en infraction avec la directive Temps de travail.



La révision de la directive était bloquée au niveau du Conseil des ministres depuis des années pour la simple raison que le camp pour un affaiblissement et le camp contre un affaiblissement de la directive étaient plus ou moins à égalité de voix. Situation qui ne permettait donc pas qu'une majorité se dégage. Or, lors de la réunion du Conseil des ministres de l'Emploi au Luxembourg les 9 et le 10 juin 2008, le ralliement du Luxembourg, de la France et de l'Italie à la position anglo-saxonne a permis d'engager un processus de révision dans un sens purement et simplement rétrograde. Toutes les conditions étaient réunies afin qu'un instrument de protection de la santé et de la sécurité des salariés puisse être transformé en un instrument de pure compétitivité, au seul avantage des employeurs. En effet, si ce projet était ratifié, de nombreux temps de pause et les temps de garde inactive ne seraient plus comptabilisés comme du travail effectif. L'allongement de la période de référence permettrait aux employeurs de faire travailler les salariés jusqu'à 78 heures par semaine. De nombreuses possibilités de dérogation seraient instaurées, renvoyées pour nombre d'entre-elles à une « négociation » entre le salarié et son employeur.

Suite à ce compromis du Conseil des ministres contre les droits des travailleurs, la Confédération Européenne des Syndicats a entrepris une campagne d'information auprès des parlementaires européens pour qu'ils s'opposent à la modification proposée par la Commission.



Elle a appelé les syndicats de tous les pays de l'Union européenne à manifester à Strasbourg le 16 décembre passé. Environ 15 000 syndicalistes ont répondu présent, dont une forte délégation de l'OGBL.

Ce rassemblement de protestation contre l'affaiblissement de l'Europe sociale a porté ses fruits. Le 17 décembre les parlementaires ont voté à une large majorité en faveur des amendements soutenus par le mouvement syndical.

Maintenant le Conseil des ministres peut prouver qu'il a enfin compris le message. Car le Parlement européen avait déjà, lors d'un premier vote en mai 2005, rejeté la version des ministres. Si le Conseil ne comprend toujours pas le message des représentants légitimes des peuples européens, des manifestations autrement plus déterminées suivront. Et l'OGBL en deviendra volontiers le moteur dans la Grande Région.



Arbeitszeitrichtlinie

Das Europaparlament stimmt zum 2. Mal die Fassung des Ministerrats nieder

Am 16. Dezember 2008 haben die europäischen Gewerkschaften in Straßburg gegen eine Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinie, wie sie vom Ministerrat gewünscht war, demonstriert.

Die 15.000 Gewerkschafter, darunter 300 OGBL- und Landesverband-Mitglieder, waren nicht umsonst nach Strassburg gereist. Am 17. Dezember hat das Europaparlament in zweiter Lesung über die im Rahmen der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Änderungsvorschläge abgestimmt. So wie bei der 1. Abstimmung am 11. Mai 2005 haben sich die Abgeordneten mehrheitlich zugunsten der Arbeitnehmerrechte und gegen die Fassung der Kommission und des Ministerrats ausgesprochen. Der Kompromiss des Rats zielte in Wirklichkeit darauf ab, ein Instrument zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in ein Instrument für Wettbewerbsfähigkeit nur zugunsten der Arbeitgeber zu verwandeln.

Die Abgeordneten haben nicht nur das Aufrechterhalten des individuellen Opt-out, d.h. das Abweichen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, sowie die Verlängerung des Bezugszeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit abgelehnt, sondern haben auch bekräftigt, dass der gesamte Bereitschaftsdienst einschließlich inaktiver Zeit als Arbeitszeit anzurechnen ist, so wie es in der Jurisprudenz des Europäischen Gerichtshofs festgeschrieben steht.

Klare Abfuhr für EU-Ministerrat

Diese Abstimmung drückt in Wirklichkeit eine klare Ablehnung der liberalen und arbeitgeberfreundlichen Politik der Arbeitsminister aus, darunter auch der luxemburgische Arbeitsminister François Biltgen. Der Rat hatte nicht nur die Abänderungsvorschläge, die mit einer großen Mehrheit vom Europaparlament im Mai

2005 in erster Lesung gestimmt worden waren, nicht beachtet, der Kompromiss des EU-Ministerrats sah zusätzlich die Außerkraftsetzung einer Jurisprudenz des Europäischen Gerichtshofs vor, laut der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzurechnen ist. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass unsere Minister, unterstützt durch die Europäische Kommission, im Falle eines arbeitnehmerfreundlichen Gerichtsurteils beeilt sind, die Jurisprudenz durch eine Abänderung der betreffenden Richtlinie zu umgehen. Wenn hingegen die Jurisprudenz die Arbeitgeberseite bevorzugt, wie im Falle der Urteile bezüglich der Entsenderichtlinie, finden es Kommission und Rat nicht für notwendig, die Richtlinie umzuändern, mit der Begründung, die Jurisprudenz sei ja klar. In beiden Fällen versuchen Kommission und Ministerrat ein demokratisches Votum des Europaparlaments außer Acht zu lassen. Nun liegt der Ball wieder beim EU-Ministerrat. Der Beschluss der EU-Arbeitsminister von Juni 2008 muss neu verhandelt werden. Dazu ist ein langwieriges Vermittlungsverfahren zwischen dem Rat und dem Europaparlament nötig. Unseren Regierenden wird nun eine neue Chance geboten, der einzig demokratisch gewählten EU-Institution ihren Respekt zu zollen.

Der OGBL begrüßt die Weisheit der Luxemburger Abgeordneten im Europaparlament, die für die Abänderungen zugunsten der Arbeitnehmerrechte gestimmt haben und bedauert aber die Ablehnung der von „Déi Gréng“ zu diesem Thema eingebrachten Motion durch das Luxemburger Parlament. Der OGBL fordert die Luxemburger Regierung auf, ihre Einstellung in dieser Angelegenheit zu überdenken und in Zukunft ohne Wenn und Aber die gewerkschaftliche Position zu unterstützen.



Confédération européenne des syndicats

La campagne syndicale pour 2009: priorité à l'emploi et aux salaires!

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni les 3 et 4 décembre à Bruxelles pour s'occuper de la crise financière et économique que l'Europe traverse actuellement.

La CES dresse dans ce contexte plusieurs constats préoccupants. L'économie européenne réalise encore 85 % du produit intérieur brut (PIB) sur son marché intérieur; la demande interne est donc un facteur essentiel pour le bien-être économique des pays de l'Union européenne. Or, la part des salaires dans le PIB a baissé d'une telle façon que le pouvoir d'achat a déjà diminué entre 2002 et 2007 de 1,4 % dans les pays de la zone euro. Il en résulte une contraction de la demande interne qui a contribué au ralentissement économique.

Vu la réduction de l'activité économique et des prévisions pour 2009, le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, a présenté au Comité exécutif le plan européen de relance économique de la Commission européenne. Les syndicats constatent cependant que les remèdes proposés pour sortir de la crise ne vont pas assez loin et que le président de la Commission européenne semble avoir compris trop tard que «l'économie n'est pas une science exacte» et qu'elle est «la conséquence des choix politiques».

À côté de la crise financière et économique, d'autres évolutions récentes risquent d'entraîner une régression sociale d'une centaine d'années. D'une part, la révision prévue de la directive sur le temps de travail a été peu favorable pour les travailleurs européens. D'autre part, quatre arrêts récents de la Cour de justice euro-

péenne (Viking, Laval, Rüffert, Commission vs. Luxembourg) soumettent les droits sociaux fondamentaux aux libertés économiques. Vu ces menaces et le contexte de crise grave, la Confédération européenne des syndicats (CES) passe à l'offensive en lançant pour 2009 une «campagne de lutte contre la crise».

Les syndicats luxembourgeois CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et LCGB, affiliés à la Confédération européenne des syndicats (CES), saluent et vont participer activement à cette campagne. Elle a débuté le 16 décembre à Strasbourg par une Euro-manifestation sur le temps de travail. Dans une deuxième phase, une journée d'action européenne sera organisée à la mi-mai 2009 sous forme de cinq manifestations régionales à travers l'Union européenne. Cette journée sera placée sous le thème de la priorité à l'emploi, aux salaires et aux droits des travailleurs, bref à l'Europe sociale.

Le Luxembourg était représenté à Bruxelles par Jean-Claude Reding, président de la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL), Robert Weber, président du LCGB, Nico Clement, secrétaire général de la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et membre du bureau exécutif de l'OGBL, Christophe Knebler, chargé de mission auprès du Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et du LCGB, et Viviane Goergen (LCGB) en tant que présidente du Comité Femmes de la Confédération européenne des syndicats.



Nico Clement

Mouvement syndical international

La Banque mondiale et le FMI doivent déployer des mesures supplémentaires contre le chômage mondial

Une délégation internationale composée de 80 représentants syndicaux de haut niveau est en réunion à Washington cette semaine avec le directeur général du Fonds monétaire international, Dominique Strauss-Kahn et le président de la Banque mondiale, Robert Zoellick, ainsi que des membres des conseils d'administration et autres dirigeants de ces deux institutions. Elle a pour mission de faire pression en faveur de l'adoption de nouvelles mesures urgentes contre la récession et d'une réglementation mondiale efficace garantissant la stabilité économique mondiale future. La délégation menée par Sharan Burrow et Guy Ryder, respectivement président et secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), inclut des dirigeants et des experts en économie provenant de confédérations syndicales nationales, de Fédérations syndicales internationales et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-OCDE).

Au centre des préoccupations relevées par le mouvement syndical figure le spectre du chômage mondial galopant, à l'heure où de plus en plus d'employeurs réduisent leurs effectifs face à la restriction du crédit.

«L'intervention des gouvernements et des institutions financières internationales pour la promotion de l'emploi décent est essentielle face à la menace d'une crise imminente de l'emploi à niveau mondial et jettera les bases de la relance économique. Alors qu'il encourage les pays industrialisés à adopter des politiques vigoureuses d'incitation fiscale, une mesure que nous considérons appropriée, le FMI a également eu tendance à prôner une approche bien plus traditionnelle de «discipline fiscale» dans ses conseils à la plupart des pays en développement. Face aux répercussions de la crise économique mondiale, dont les économies en dévelop-

pement et en transition commencent, désormais, nettement à se ressentir, le FMI et la Banque mondiale sont appelées à mettre au rebut les politiques erronées du passé et à concentrer leurs efforts vers le maintien et la création de l'emploi, à la fois pour faire face à la crise en cours et jeter les bases de la relance économique», a déclaré Guy Ryder, secrétaire général de la CSI.

Les estimations publiées par l'OIT avant que toute l'ampleur de la crise ne devienne apparente prédisaient déjà la perte de 20 millions d'emplois à l'horizon fin 2009 et une augmentation de 40 millions du nombre de personnes vivant avec moins d'un dollar par jour. Les syndicats craignent que les impacts à terme soient considérablement aggravés par la spirale de la récession.

Le FMI a accordé des prêts d'urgence à plusieurs pays fortement affectés par la crise économique. Bien que la conditionnalité dont sont assortis ces prêts ne soit pas aussi complexe et onéreuse que celle imposée au cours de la crise financière asiatique de 1997-98, les affiliées de la CSI sont préoccupées par certaines des conditions ou «mesures préalables» rattachées à bon nombre de ces prêts, dont des hausses des taux d'intérêt et des prix des services, des restrictions voire des réductions salariales, plus particulièrement dans le secteur public, outre des révisions à la baisse des paiements de pension, entre autres réductions des dépenses publiques.

Le texte complet du mouvement syndical international peut être consulté sur le site internet de l'OGBL www.ogbl.lu sous la rubrique Actualités.

OGBL NEWSLETTER

Abonnez-vous gratuitement
Jetzt gratis abonnieren

www.ogbl.lu



Internationaler Gewerkschaftsbund

Unterdrückung der Gewerkschaftsrechte forderte 2007 weltweit 91 Menschenleben

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat am 20. November seine jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten (online abrufbar unter: <http://survey08.ituc-csi.org>) veröffentlicht.

Obwohl die Gewerkschaftsrechte allgemein anerkannte Menschenrechte sind, kam es im Jahr 2007 zu zahlreichen Morden, Entführungen, Verhaftungen und Inhaftierungen, Diskriminierungen und Einschüchterungen von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern. In vielen Ländern sind Gewerkschaften weiterhin verboten oder ihre Arbeit unterliegt in bestimmten Sektoren erheblichen Beschränkungen. Vor allem in Asien, im Nahen Osten und in den Golfstaaten wird das Recht der Beschäftigten auf Gründung von Gewerkschaften ihrer Wahl nach wie vor verweigert.

Aus der Übersicht, in der Arbeitnehmerrechtsverletzungen in 138 Ländern aufgelistet werden, gehen zahlreiche beunruhigende Trends hervor. Neben der Ermordung von insgesamt 91 Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern berichtet der IGB auch über systematische Belästigungen und Einschüchterungen in

63 Ländern. Insgesamt 73 Gewerkschaftler sind inhaftiert worden, davon allein 40 im Iran. Das gefährlichste Land für Arbeitnehmervertreter bleibt nach wie vor Kolumbien, wo 39 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ermordet wurden und wo Straffreiheit für die Täter herrscht. Die Missachtung von Gewerkschaftsrechten sind in Birma, Weißrussland, Sudan, Swasiland, Philippinen, Simbabwe, Guinea, Pakistan, Nepal und Honduras weiterhin auf der Tagesordnung. Gefahr droht aber auch in der Europäischen Union. Die Gerichtsurteile in den Fällen Viking und Laval sind eine erhebliche Gefahr für zuvor anerkannte Rechte.

Die luxemburgischen Gewerkschaften CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) und LCGB werden sich deshalb als Mitglieder des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) auch weiterhin weltweit für die Wahrung und Verteidigung von Gewerkschaftsrechten einsetzen.

Chers frontaliers,

Nous mettons à votre disposition des informations régulièrement actualisées sur nos sites Internet destinés spécialement à vous:

www.frontaliers-francais.lu
www.frontaliers-belges.lu

Liebe Grenzgänger,

wir stellen Ihnen auf unserer Grenzgänger-Webseite Informationen zur Verfügung, die sich speziell an Grenzgänger wenden und die regelmässig aktualisiert werden:

www.deutsche-grenzgaenger.lu

Ex-DGB-Landeschef Manfred Wagner wird 75 Jahre alt

Der „saarländische Europäer“ gründete ersten IGR in Europa



Manfred Wagner, von 1972 bis 1998 Vorsitzender des DGB Saar, feierte am 14. Januar 2009 seinen 75. Geburtstag.

Wagner, der aufgrund seiner engagierten Arbeit und bedeutenden politischen Ergebnisse heute noch hohes Ansehen genießt, trug die Gewerkschaftsarbeit auch in seine Partei SPD, den Saarländischen Landtag und das Europaparlament: von 1970 bis 1979 war Wagner Abgeordneter der SPD im Saarländischen Landtag, zuletzt als

stellvertretender Fraktionsvorsitzender, danach vertrat er das Saarland zehn Jahre lang als Abgeordneter im Europa-Parlament.

Europäische Gewerkschaftsgeschichte schrieb er mit der Gründung des ersten interregionalen Gewerkschafts-

rates (IGR) in Europa. Der IGR Saarland-Lothringen-Luxemburg wurde auf seine Initiative hin im Jahre 1976 in Saarbrücken gegründet. Bis 1996 hatte Manfred Wagner die Präsidentschaft im IGR SaarLorLux inne, der seit 1986 auch Trier und die Westpfalz mit einbezieht. Der IGR SaarLorLux war 'das' Pilotprojekt für die Gründung der heute über 40 interregionalen Gewerkschaftsräte in Europa.

Im Alter von 64 Jahren kandidierte Wagner bei der XI. Ordentlichen DGB-Landesbezirkskonferenz am 17. Januar 1998 nicht mehr für den Vorsitz. Sein Nachfolger wurde der immer noch amtierende DGB-Saar-Vorsitzende Eugen Roth.

Der von Wagner gegründete IGR erarbeitet in grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Gewerkschaften auch im 33. Jahr seiner Existenz gemeinsame Positionen für ein soziales Europa und eine europäische Modellregion Saarland - Lothringen - Luxemburg - Trier/Westpfalz.

L'OGBL demande au gouvernement luxembourgeois de s'investir pour un cessez-le-feu immédiat dans la bande de Gaza

Le refus d'Israël et du Hamas d'accepter la Résolution du Conseil de sécurité de l'ONU appelant à un cessez-le-feu est totalement inacceptable, et provoquera encore la mort d'un plus grand nombre de civils innocents, dans la mesure où Israël intensifie son action militaire et le Hamas continue de tirer des roquettes de l'autre côté de la frontière.

L'OGBL estime que la Résolution de l'ONU offrait un cadre clair et équilibré à un cessez-le-feu immédiat. Toutefois, aussi bien Israël que le Hamas ont refusé de la mettre en œuvre, alors qu'elle traite les causes immédiates des combats actuels et constitue la base

pour instaurer une paix juste et durable. Ce refus est imprudent et profondément déplorable, dans la mesure où ce sont des civils innocents qui continueront de payer au prix fort le manquement des dirigeants politiques à engager des négociations au lieu de recourir aux balles et aux bombes .

La communauté internationale doit à présent s'engager de manière effective à réclamer un cessez-le-feu immédiat, et à appeler les gouvernements israélien et palestinien à la table de négociations.



Calendrier des formations 2009

Février	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	2.02.2009	S 73018	17	
	La déclaration d'impôt au Luxembourg – Mode d'emploi!		9-10.02.2009	F 9011	34	
	Comptabilité et analyse financière		10-11.02.2009	S 1033	35	
	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	16.02.2009	S 74018	17	
	Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...		16-17.02.2009	F 9014	22	
	La déclaration d'impôt au Luxembourg – Mode d'emploi!		16-17.02.2009	L 9013	34	
	Le contrat de travail		17-18.02.2009	F 9015	18	
	Regard sur la crise financière		19.02.2009	F 9130	33	
Mars	Cours de langue luxembourgeoise – Initiation		mars 2009	F 9027	38	
	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	2.03.2009	S 75018	17	
	L'échange avec ses collaborateurs		4-5.03.2009	S 5153	28	
	Le code du travail luxembourgeois	<i>après-midi</i>	5.03.2009	S 71000	17	
	Structure et fonction des institutions de la sécurité sociale		5.03.2009	L 9016	20	
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		5-6.03.2009	F 9017	16	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		11-12.03.2009	F 9019	16	
	Structure et fonction des institutions de la sécurité sociale		12.03.2009	F 9020	20	
	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	16.03.2009	S 76018	17	
	Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...		16-17.03.2009	L 9021	22	
	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	18.03.2009	S 77018	17	
	Savoir lire un bilan d'une entreprise		18-19.03.2009	F 9023	35	
	Structure et fonction des institutions de la sécurité sociale		19.03.2009	L 9024	20	
	Structure et fonction des institutions de la sécurité sociale		26.03.2009	F 9025	20	
	Le contrat de travail		26-27.03.2009	F 9026	18	
	Le statut unique pour les salariés du secteur privé	<i>matin</i>	30.03.2009	S 78018	17	
	Avril	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		1-2.04.2009	F 9030	16
		Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		2-3.04.2009	F 9031	16
Les incapacités de travail			20-21.04.2009	F 9034	18	
Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...			20-21.04.2009	F 9032	22	
Les notions fondamentales de l'économie luxembourgeoise			21.04.2009	F 90321	32	
Le code du travail luxembourgeois		<i>après-midi</i>	22.04.2009	S 72000	17	
La protection des données à caractère personnel		<i>matin</i>	22-23.04.2009	S 7003	37	
Prévenir et gérer l'agressivité au travail			23-24.04.2009	S 3021	23	
Comprendre la bourse et l'économie actuelle			27-28.04.2009	S 1087	33	
Les incapacités de travail			4-5.05.2009	L 9037	18	
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité			7-8.05.2009	F 9041	16	
Le contrat de travail			12-13.05.2009	L 9045	18	
Mai	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		13-14.05.2009	F 9046	16	
	L'art de communiquer – 1er module		14-15.05.2009	F 9047	26	
	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique		8-9.06.2009	F 9050	22	
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		9-10.06.2009	L 9051	16	
	La femme enceinte et les allocations familiales		10.06.2009	F 9052	19	
	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique		15-16.06.2009	L 9056	22	
	La mondialisation de l'économie		15-16.06.2009	F 9057	34	
	Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module		15, 16, 17.06.2009	F 9055	26	
	Le décompte de salaire		17.06.2009	F 9058	19	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		17-18.06.2009	L 9058	16	
	Les limites de la surveillance opérée par l'employeur	<i>matin</i>	17-18.06.2009	S 7007	37	
	Prévenir l'épuisement professionnel		18.06.2009	S 3022	23	
Juin						

Nom de la formation	Dates	Réf.	Page	
Savoir lire un bilan d'une entreprise	18-19.06.2009	L 9059	35	Juin
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... <i>matin</i>	26.06.2009	F 9060	36	
L'analyse transactionnelle – 1er module	29-30.06.2009	F 9062	28	Juillet
Rethorik – sprechen, vortragen, überzeugen <i>après-midi</i>	26.06. & 3.07.2009	S 2032	29	
Le chômage et sa législation	2.07.2009	L 9064	31	
La femme enceinte et les allocations familiales	3.07.2009	L 9065	19	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... <i>matin</i>	3.07.2009	A/L 90651	36	Septembre
Le délégué à l'égalité – Initiation pratique	6-7.07.2009	F 9066	21	
Le décompte de salaire	8.07.2009	L 9067	19	
Les cours et tribunaux luxembourgeois	8.07.2009	F 90661	36	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	16-17.09.2009	F 9069	16	
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	17-18.09.2009	F 9070	16	
Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...	21-22.09.2009	L 9071	22	
Les incapacités de travail	22-23.09.2009	F 9072	18	
Le contrat de travail	23-24.09.2009	F 9073	18	
Savoir lire un bilan d'une entreprise	29-30.09.2009	F 9076	35	
Comptabilité et analyse financière	29-30.09.2009	S 1033	35	Octobre
Cours de langue luxembourgeoise – Approfondissement	octobre 2009	F 9078	38	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	7-8.10.2009	L 9083	16	
Les pensions au Luxembourg	8.10.2009	F 9083	31	
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	12-13.10.2009	F 9086	16	
Les incapacités de travail	13-14.10.2009	L 9087	18	
Le code du travail luxembourgeois <i>après-midi</i>	18.10.2009	S 73000	17	
Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...	19-20.10.2009	F 9091	22	
Le contrat de travail	20-21.10.2009	L 9093	18	
Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique...	21.10.2009	S 2029	30	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	21-22.10.2009	F 9094	16	Novembre
Le chômage et sa législation	29.10.2009	F 9100	31	
L'art de communiquer – 1er module	29-30.10.2009	F 9101	26	
La femme enceinte et les allocations familiales	9.11.2009	F 9103	19	
L'analyse transactionnelle – 2e module	9, 10 & 11.11.2009	F 9102	28	
Les pensions au Luxembourg	12.11.2009	L 9105	31	
La mondialisation de l'économie	12-13.11.2009	F 9107	34	
Le décompte de salaire	13.11.2009	F 9106	19	
Le délégué à la sécurité – Initiation pratique	16-17.11.2009	F 9109	22	
Le délégué à l'égalité – Initiation pratique	17-18.11.2009	L 9110	21	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	18-19.11.2009	L 9111	16	Décembre
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	19-20.11.2009	L 9113	16	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... <i>matin</i>	20.11.2009	F 9112	36	
Savoir lire un bilan d'une entreprise	23-24.11.2009	L 9114	35	
Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module	23, 24, 25.11.2009	F 9116	26	
Les cours et tribunaux luxembourgeois	26.11.2009	F 9118	36	
Vom Konflikt zur Kooperation	26-27.11.2009	S 4084	29	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... <i>matin</i>	27.11.2009	A/L 9120	36	
Le code du travail luxembourgeois <i>après-midi</i>	2.12.2009	S 74000	17	
La femme enceinte et les allocations familiales	2.12.2009	L 9123	19	
Le décompte de salaire	7.12.2009	L 9125	19	31
Le délégué à la sécurité – Initiation pratique	7-8.12.2009	L 9124	22	
Les pensions au Luxembourg	10.12.2009	F 9126	31	
Technologies de l'information et de la communication	Date à confirmer	S 6009	38	



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription.

PARTICIPANT

Nom	Prénom
Date de naissance	Lieu de naissance
Nationalité	Matricule <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Adresse privée	
Code postal	Pays
Téléphone/GSM	Localité
Profession	E-mail
	Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Ma fonction au sein de la délégation du personnel

Président(e)

Secrétaire

Délégué(e) permanent (effectif)

Délégué(e) à l'égalité

Depuis le

Vice Président(e)

Membre / délégué(e) du personnel

Membre du comité mixte

Délégué(e) à la sécurité

EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
Téléphone	Localité
	Fax

Je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur.

oui

non

Je désire loger au centre de formation

oui

non

Je désire m'inscrire au(x) séminaire(s) suivant(s):

Date	Intitulé du/des séminaire(s)	Référence

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES / OGBL.

Date	Signature
------	-----------

A renvoyer à: IFES OGBL 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 - 200 • Fax: 23 69 93 52

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Dans le but de faciliter notre organisation de rendez-vous et afin de vous éviter de longues attentes au téléphone, nous vous saurions gré de bien vouloir compléter le formulaire ci-dessous et de nous le retourner dans les meilleurs délais, par courrier à l'adresse suivante: **OGBL déclaration d'impôts, BP 149, L-4002 Esch/Alzette** ou par fax au no **26 54 02 59**.



Demande de rendez-vous pour compléter des déclarations d'impôts

Avec prière de remplir impérativement **toutes** les données reprises ci-dessous

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Localité: _____ Pays: _____

Date de naissance: _____ marié(e)*: oui non

Nombre d'enfants à charge: _____

Nombre des déclarations d'impôts: _____

Préférence pour le rendez-vous*:

Esch/Alzette: mercredi matin après-midi

jeudi matin après-midi

vendredi matin après-midi

Luxembourg: lundi matin après-midi

Rodange: mardi matin

Ettelbruck: mercredi matin après-midi



* cocher la case correspondante



N.B:

Les rendez-vous ne seront pas fixés par téléphone, mais tout demandeur aura une confirmation écrite reprenant les date et heure du rendez-vous retenu!

Le bulletin est disponible sur www.ogbl.lu (rubrique Nos services)

Fonds d'Education de l'OGBL

Subvention pour études universitaires

Le Comité national de l'OGBL met à disposition un crédit de plus de 50 000 € pour les bourses de l'année scolaire 2008/2009 destinées aux enfants des membres de l'OGBL qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGBL.

Dernier délai pour le renvoi de la demande:

31 mars 2009

Règlement

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études universitaires des enfants des membres de l'OGBL.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à caractère universitaire.
- 3) Les enfants des membres de l'OGBL peuvent obtenir une bourse si le membre **a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans**. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.
- 4) Pour le Fonds d'education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGBL
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
- 5) Si un membre **a été repris d'un autre syndicat**, il sera **tenu compte des années** pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'**OGBL même pendant cinq ans au minimum**.
- 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGBL depuis au moins 5 ans.
- 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le Comité exécutif. En cas de refus par la commission, le Comité exécutif décidera en dernière instance. Le Comité national de l'OGBL fixera annuellement le montant de la bourse accordée.

- 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.
- 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le **31 mars** au plus tard de l'année scolaire.

Sont à joindre à la demande:

1. une copie du diplôme de maturité requis;
2. une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
3. le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
4. une attestation de réussite de l'année scolaire.

Demande en obtention d'une subvention

Concerne: Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL (2008-2009)

**A renvoyer à: OGBL
c/o Diane POIRE
B.P. 149
L-4002 ESCH/ALZETTE**

Madame,

Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et n° _____

matricule OGBL _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s) _____

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations syndicales.

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie et de joindre une copie de la carte de membre de l'OGBL



OGBL/ACAL Generalversammlungen 2008

Kaydall	Samstag 24. Januar	Café Restaurant Um Haff in Tétange (45, rue de Rumelange)	17.00 Uhr
Steinfort-Noerdange	Samstag 31. Januar	Café Sandkescht in Steinfort (22, rue de Kleinbettingen)	18.00 Uhr
Wiltz-Kautenbach	Samstag 7. Februar	Restaurant Reiff in Fischbach (4, Hauptstrooss)	18.00 Uhr
Deutsche Grenzgänger	Samstag 7. März	Hotel-Rasthof Meilbrück in Meilbrück (B51 zwischen Bitburg und Trier)	16.00 Uhr
Luxemburg	Samstag 14. März	Restaurant Le Lavandin in Luxemburg-Kirchberg (23, rue de la Lavande)	17.00 Uhr
Osten	Samstag 21. März	Café Costa in Wormeldange (158, rue Principale)	19.00 Uhr

OGBL Generalversammlungen Februar 2008

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent
20.02.	Freitag	19.00	Pétange	Café „Place du Marché“	Pétange	Jerry Müller

Département des Immigrés Assemblées générales

Région Differdange/Rodange:

le vendredi, 6 février 2009, à 19.30 heures
à la Maison de la Culture "A ROSEN" Place du Marché
à PETANGE
Orateur: Jean-Luc DE MATTEIS

Région Nord:

le vendredi, 13 février 2009, à 20.00 heures
au Hall Polyvalent «Al Seeërei» à DIEKIRCH
Orateur: Viviane JEBLICK

Région Centre/Moselle:

le samedi, 21 février 2009, à 20.00 heures
au Casino de Bonnevoie à LUXEMBOURG

Région Esch/Rumelange:

le vendredi, 06 mars 2009, à 20.00 heures
à la Maison du Peuple à ESCH-SUR-ALZETTE
Orateur: Anne-Marie ANTINORI et Daniel CODELLO

Assemblées générales

Dans les semaines à venir, les différentes sections locales, les sections de l'OGBL-ACAL, les sections des immigrés, les départements et autres structures statutaires de l'OGBL vont organiser leurs assemblées générales annuelles. [Pour tous les détails y relatifs, veuillez consulter l'agenda sur notre site internet www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

Zum wiederholten Mal beteiligt sich der OGBL am **Girls'Day - Boys'Day**

Weil est wichtig ist

Es ist immer noch so, dass Mädchen viel häufiger Krankenschwester als Mechanikerin werden und Jungs den Traum vom Ingenieur nicht gegen die Arbeit als Vorschullehrer eintauschen wollen.

Mädchen können an diesem Tag in männertypische technische Berufe hineinschnuppern. Parallel dazu erkunden Jungs am gleichen Tag – dem Boys' Day – bereits zum zweiten Mal frauentypische Arbeitsfelder. Verschiedene Betriebe bieten ihnen die Möglichkeit dazu.

Der OGBL öffnet auch 2009 wiederum seine Türen für 12 Mädchen und bietet ihnen einen Einblick in die Arbeit der Frauen im OGBL als Gewerkschaft sowie als Arbeitgeber. Frauen haben Mitsprache- und Entscheidungsrecht in der Gewerkschaft, wir zeigen den Schülerinnen am 30. April wie das geht!



* Pour les travailleurs frontaliers Belgo-Luxembourgeois

Le statut unique...

Qu'est-ce qui va changer
pour vous en 2009 ?



Les Impôts*

Pourquoi et comment remplir
sa déclaration ?

La fiscalité*

Comment optimiser
la déductibilité ?

* Avec la participation de
Patrick van Landeghem
expert en fiscalité
agence principale Foyer-Assura

Vos questions*

* Avec la participation de responsables de
la **Mutualité Socialiste du Luxembourg**
de l'**OGBL**
et de la **FGTB Luxembourg**

* * *

* Bastogne

Samedi 7 février 2009 à 10h
Cinéma L'écran
Rue du Sablon, 195

* Salmchâteau

Lundi 16 février 2009 à 19h30
Salle Salmanova
Rue des Comtes de Salm, 10

* Arlon

Jeudi 12 février 2009 à 19h30
Maison de la culture
Parc des expositions, 1

* Aubange

Jeudi 19 février 2009 à 19h30
Salle Polyvalente
Rue Schmit, 21



Éditeur responsable : Dr J. Devillers - Place de la Mutualité, 1 - 6870 Saint-Hubert

Aktionstag

„Luxemburg ohne Gentechnik“

organisiert von der Initiative „Luxemburg sans OGM“
am Sonntag, den 22. März 2009 von 10.00 bis 17.00 Uhr
in der Abtei Neumünster, Luxemburg-Grund

Ausstellungen und Informationsstände zum Thema grüne Gentechnik, Unterzeichnung der Charta
„Luxemburg 2009 sans OGM“, Konferenzen und Filmvorführungen, Rundtischgespräch

PORTUGAIS	▼	MOI	▼	MUJOTER	▼	FOYERS	▼	PETIT OISEAU
ABC	8	BUTTE DE SABLE	▼	BRÈVES	▼	POSSESSIF	5	
▶		▼		▼		▼		▼
PRESSENT	▶							
RÉDUIRE								
▶	6						9	
FERRURE	▶		CONJONCTION	▶		OUI	▶	
JEUNE EXCLAMATION			ÉCRIVAIN			BOISSON		
▶		IGNORANTS	▶ ▼			▼	SALIT	
		EXPÉDIES						
PARTICULE	▶	▼			10		▼	TREILLIS D'OSIER
RÉSONNA								
▶			1		CD-ROM	▶		▼
					PERSONNEL			
GRAND CHOIX	▶				▼		3	7
ÉPINCETÉE		4						
▶						TAMBOURI-NAGE	▶	
						CONVIENDRA		
PREMIÈRE PAGE	COURROUX	▶				CÉANS	▶ ▼	
	ÉCLOS					ERBIUM		
▶	▼		ÉLIMINATOIRE	▶		▼	2	
LEVANT	▶				RADINS	▶		

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/15 © HACHEL INT

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

12/08 - Solution: BOULEDOGUE

Rémy SCHERINGA, Bure (F) 1^{er} prix
Sylvain FICHANT, Turpange (B) 2^e prix

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 11 février 2009 à:

OGBL
Service Presse
B.P. 149
L-4002 Esch/Alzette

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 à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (60, boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



streiten	Vulkan auf Sizilien	angels. Längenmaß	kleine, unbestimmte Menge	englisch: eins	strenge Ausbildung	Ofenrohrklappe	englisch: Pult	Ein-siedler	span., italienisch: eins
		4		Empfehlung, Auskunft					
	5			Interesse	griechische Vorsilbe: Stern		10		süßer Brot-aufstrich
offizielle An-sprüche		Bär im ‚Dschun-gel-buch‘	kurzes Hin-sehen			3	kleine Obst-staude	Abk.: Mach-einheit	
altes Volk in Mittel-amerika	hebräi-scher Name Baby-lons				ugs.: Schuh	Roman von Jane Austen			
			Stern-bild der Äqua-torzone	Hunde- rasse				8	
umfang- reich	schüt- zende Aufsicht	Frosch- eier	zusam- menge- hörige zwei	7		ein Insek- tizid (Abk.)		erbit- terter Gegner	
						Männer- name	chem. Zeichen für Eisen		
US- Bundes- staat	1	dt. Anti- terror- einheit (... 9)			Laut der Rinder	dt. Philo- soph, † 1831		11	
		chine- sischer Politiker (Peng)	Speisen- folge				2	Heimat Abra- hams	
Volks- gruppen betref- fend		alt-röm. Geist eines Toten				Ursache			
			9		lange, schmale Meeres- bucht				

DEIKE 1512-0108

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



12/08 - Lösungswort:
NORDMANNTANNE

Théo WOLFF, Kayl (L) 1. Preis
Sonja BECKER, Dudelage (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
12/2008**



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 11. Februar 2009 an folgende Adresse:

**OGBl Presseabteilung
B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette**

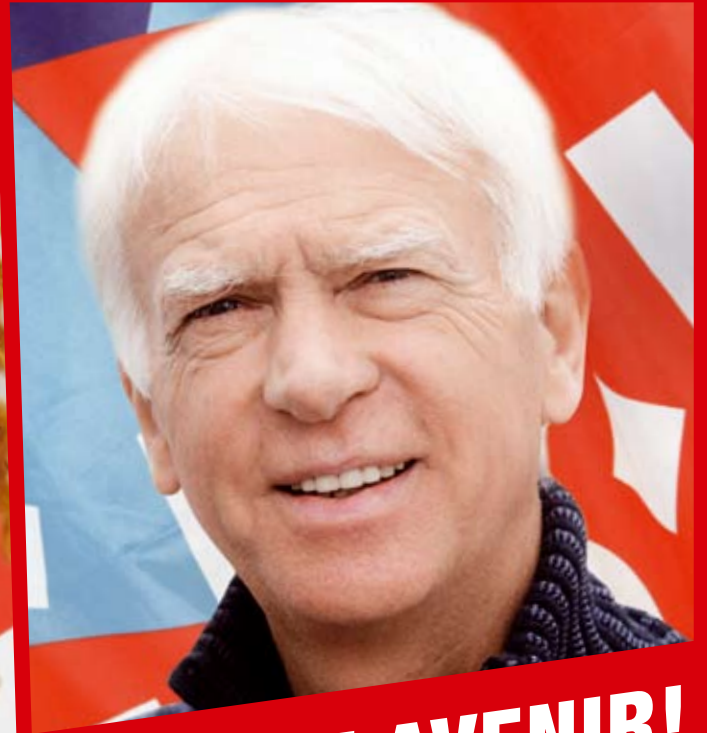
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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 in der Escher OGBl-Zentrale (60, Boulevard Kennedy) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 240 anrufen.

Zu gewinnen sind:

- 1. Preis: 1 elektrischer Grill**
- 2. Preis: 1 Radiowecker**



ENSEMBLE ASSURONS NOTRE AVENIR!
ZESUMMEN EIS ZUKUNFT SÉCHEREN!



www.ogbl.lu
www.elsoc.lu



OGB-L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG