

aktuell



- **Im Vorfeld der Tripartite**
- **Appel pressant à Cactus SA**
- **Wenn der Kapitalismus zur Diktatur wird**



Luxembourg

L-1020 Luxembourg
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

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

Mercredi et vendredi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales bâtiment mardi et jeudi 8h30 - 12h00

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, mardi, mercredi, jeudi: 14h00 - 17h00

Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

Antenne Grevenmacher

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

Lundi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 14h00 - 17h30

Mercredi: 9h00 - 11h45 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 - 11h30 Mercredi: 14h00 - 17h00

Permanences spéciales droit social français vendredi: 14h00 - 17h00

Antenne Volmerange

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

Jeudi: 14h30 - 17h30 sur rendez-vous

Differdange

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

Mardi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 17h30

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Mardi: 14h00 - 17h00 Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations sur rendez-vous vendredi après-midi

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Tél.: (+32) (0) 4 38 48 152

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Habay-la-Neuve

B-6720 Habay-la-Neuve 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste du Luxembourg) Tél.: (+32) (0) 63 42 40 24

Tous les jeudis de 9h00 à 11h30

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

Mardi: 8h00 - 11h30 / 13h30 - 16h30

Jeudi: 8h00 - 11h00

Consultations sur rendez-vous lundi matin et mercredi après-midi

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

Jeudi: 14h00 - 17h00 Sur rendez-vous mardi après-midi

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

Dienstag: 16.00-20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

Syndicat Education et Sciences - SEW

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 Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 sba@ogbl.lu www.sba.lu

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



info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

En période de pré-tripartite / Im Vorfeld der Tripartite

Dossiers nationaux 6

- L'emploi dans le secteur financier en point de mire
- Vers l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes
- Die Rechte der Grenzgänger, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg verlieren
- Eindrinlicher Appell an die Cactus S.A.
- Wenn der Kapitalismus zur Diktatur wird
- Bâtiment: Interview avec Jean-Luc De Matteis
- Chômage dû aux intempéries
- Dossiers juridiques

Du nouveau dans les entreprises 18

- Alimentation et Hôtellerie, Services et Énergie, Transformation sur métaux et Garages, Transport sur route, ea...

Dossiers internationaux 25

- CES: Sommet de Copenhague sur le climat
- CES: Pauvreté et exclusion
- Convention internationale sur les migrants
- La Turquie et le non-respect des droits syndicaux
- Weltfrauenkonferenz des IGB in Brüssel
- Frauenausschuss der IG Metall zu Gast beim OGBL

Formation syndicale de l'OGBL 31

- Calendrier des formations
- Formulaire d'inscription

Départements et Frontaliers 34**Divers** 39

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Président

En période de pré-tripartite

Dans le monde entier des millions d'hommes et de femmes ont perdu leurs emplois. Des millions voient se volatiliser leurs pensions vieillesse. En sont entre autres coupables des capitalistes financiers irresponsables, des managers financiers irresponsables et des traders en bourse qui n'ont pensé qu'à s'enrichir, et ce sans scrupules, et qui n'ont pas hésité à courir des risques de spéculation tout à fait excessifs. Des milliards d'impôts ont été nécessaires pour réparer les dégâts, et déjà ces mêmes individus se servent à nouveau et encaissent des bonus se chiffant à des millions d'euros.

Les agences de rating, qui n'ont aucunement été à la hauteur de leur tâche, se permettent à nouveau d'évaluer et de faire des notations sur les Etats.

Dans la presse, les traders donnent comme d'habitude des conseils sur les meilleures méthodes et techniques de spéculation.

L'attitude des grands groupes comme ABInbev (le propriétaire de la brasserie de Diekirch) prouve également qu'on continue exactement comme on le faisait avant la crise. Ce n'est pas le travail, mais le profit qui compte.

Si la politique n'agit pas maintenant, ne passe pas des paroles aux actes et ne veille pas à ce que le fonctionnement du monde financier soit contrôlé, que l'économie du marché soit régularisée, que les valeurs sociales et écologiques priment sur les intérêts purement économiques et financiers, alors elle se verra confrontée à un échec et la prochaine crise est déjà devant nous. Dans de nombreux pays des conflits sociaux de plus en plus durs seront alors à l'ordre du jour.

Ce n'est pas le travail, mais le profite qui compte!

Le 11 février aura lieu sur demande du nouveau président de l'UE un sommet extraordinaire des chefs de gouvernement. Il serait important que les chefs de gouvernement prennent à cette occasion enfin des mesures contre le comportement insolent des dirigeants hasardeux du monde de la finance et de l'industrie, qu'ils arrivent à se mettre d'accord comment nous pourrions récupérer notre argent, qu'ils se mettent d'accord que le principe pollueur-payeur ne soit pas uniquement appliqué à la protection de l'environnement, mais étendu à l'économie c'est-à-dire que ceux qui ont causé les dégâts paient la facture.

Il faudrait mettre au centre du sommet la crise de l'emploi et la sortie de la crise de l'emploi.

Tel ne semble pas être le cas.

Au contraire, les discussions porteront essentiellement sur la mise en place de mesures qui permettront aux pays membres de rééquilibrer leurs budgets, de réduire leurs déficits par des mesures d'économie draconiennes, de décider des réformes structurelles dans la politique sociale c'est-à-dire des détériorations des prestations pour la plupart des salariés, de pratiquer des réformes structurelles dans le monde du travail, au clair de flexibiliser et d'affaiblir davantage les dispositions de protection légales dans le domaine du travail afin d'augmenter la compétitivité des entreprises européennes – à vrai dire, de quelles entreprises s'agit-il finalement? Aux dépens et au profit de qui ces mesures seront-elles prises? Le pacte de stabi-

lité et la stratégie de Lisbonne, malgré leur échec flagrant, ne sont pas mis en question ou tout au plus symboliquement.

Si les chefs de gouvernement de l'UE décident de se diriger dans ce sens et s'ils débattent prioritairement sur une réduction des dettes et des déficits, si la politique de l'emploi, le renforcement du rôle de l'Etat en ce qui concerne la politique économique et financière et le développement d'une politique industrielle européenne continuent à figurer sous le point „divers“ de l'ordre du jour, nous risquons de donner le coup de grâce à la politique anticrise pratiquée actuellement et qui malgré tout a réussi à éviter un collapsus économique et financier. Les syndicats européens mettent en garde contre une sortie trop rapide de la politique anticrise, contre une politique qui maintenant miserait sur l'austérité et qui risquerait d'étouffer dans l'œuf la toute timide relance.

Lors des prochaines délibérations tripartites au Luxembourg et des décisions politiques qui suivront, il y va en principe des mêmes questions.

L'année dernière, nous nous étions mis d'accord sur une politique anticrise reposant sur quatre piliers:

- une bonne protection sociale des salariés actifs et pensionnés;
- un Etat actif qui intervient dans l'économie;
- un niveau élevé d'investissements publics;
- la protection du pouvoir d'achat des personnes à faibles revenus par des mesures fiscales et sociales.

L'OGBL est d'avis que cette politique a été adéquate et le restera. S'il y a entente sur ce sujet, ceci implique que des sujets comme le démantèlement social et la réduction des salaires ne seront pas à l'ordre du jour.

Il est encourageant de constater que sur ce point l'un des deux partis de la coalition gouvernementale, le LSAP, souligne dans ce contexte que pour lui des manipulations de l'indexation des salaires sont hors question. Ceci représente un premier succès dû à notre mobilisation syndicale.

Ceci veut également dire pour l'OGBL que l'Etat se garde les moyens financiers pour réaliser d'importants investissements orientés vers l'avenir et pour intervenir de façon créative dans les activités économiques.

Ceci signifie également que le Fonds pour l'emploi sera augmenté, qu'il y aura les moyens qu'il faut pour combattre le chômage.

Les derniers chiffres montrent une fois de plus que nous avons raison de mettre en garde contre une dramatisation de l'état des finances publiques. Le déficit public ne s'élevait pas à 4 %, mais seulement à 1 %.

Des corrections douces et socialement justes des côtés recettes et dépenses sont possibles, voire même raisonnables si elles respectent l'esprit du modèle luxembourgeois décrit ci-dessus.

Il ne serait pourtant pas judicieux de vouloir améliorer la compétitivité, en sous-entendu la profitabilité des entreprises au Luxembourg par des réformes structurelles qui misent sur la réduction des salaires, le démantèlement social et l'affaiblissement de l'Etat. Cela ne se fera pas avec l'OGBL! Grâce au résultat lors des élections sociales de 2008 nous sommes légitimés et nous avons montré le 16 mai 2009 que nous sommes prêts à nous défendre contre toute tentative de mettre en œuvre une politique anti salariale, une politique contre les intérêts des salariés.

Jean-Claude Reding
Präsident

Im Vorfeld der Tripartite

Weltweit haben Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz verloren. Millionen Menschen haben ihre Renten verloren. Schuld daran sind unter andern unverantwortliche Finanzkapitalisten, unverantwortliche Finanzmanager und Börsenhändler, die sich hemmungslos bereicherten, völlig überzogene Spekulationsrisiken eingingen. Milliarden Steuergelder waren nötig, um den angerichteten Schaden zu beheben und schon greifen dieselben wieder in die Kasse und schütten sich wieder Bonusse in Millionenhöhe aus.

Sogenannte Ratingagenturen, die auf der ganzen Linie versagt haben, maßen sich an wieder Staaten zu bewerten, zu benoten.

In Pressegesprächen erteilen Börsenhändler wie gehabt Ratschläge wie am besten spekuliert werden kann.

Das Verhalten von Großkonzernen wie ABInbev (der Eigner der Brauerei Diekirch) zeigt ebenfalls, dass es weiter geht wie vor der Krise. Nicht die Arbeit, sondern der Profit steht im Mittelpunkt.

Wenn die Politik nicht endlich handelt, den Worten Taten folgen lässt und endlich dafür sorgt, dass das Gebaren der Finanzwelt kontrolliert wird, dass die Marktwirtschaft reguliert wird, dass soziale und ökologische Werte und Ziele Vorrang vor rein wirtschaftlichen und finanziellen haben, dann hat sie versagt und die nächste Krise steht vor der Tür. Dann stehen auch in vielen Ländern immer härtere soziale Auseinandersetzungen an.

Am 11. Februar findet auf Wunsch des neuen Präsidenten der EU ein Sondergipfel der EU-Regierungschefs statt. Wichtig wäre es wenn die EU-Regierungschefs auf diesem Gipfel endlich Maßnahmen gegen das unverfrorene Verhalten der Hasardeure aus den Chefetagen der Industrie und der Finanzwelt beschließen würden, wenn sie sich darauf einigen würden, was zu tun ist, damit wir unser Geld wieder zurückbekommen, was sie tun wollen, damit das Verursacherprinzip nicht nur beim Umweltschutz sondern auch in der Wirtschaft angewandt wird, d.h. dass diejenigen zahlen, die den Schaden angerichtet haben.

Richtig wäre es, die Beschäftigungskrise und ihre Bekämpfung in den Mittelpunkt dieses Gipfels zu stellen.

Dem scheint aber nicht so zu sein.

Im Gegenteil, es soll hauptsächlich darüber beraten werden, wie die Mitgliedstaaten möglichst schnell ihre Haushalte wieder ins Gleichgewicht bringen, wie sie Defizite durch drastische Sparmaßnahmen zurückschrauben können, wie durch Struktur-reformen in der Sozialpolitik, sprich durch Leistungsabbau für die große Mehrheit der Lohnabhängigen, durch Struktur-reformen in der Arbeitswelt, sprich durch weitere Flexibilisierung und Verwässerung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Betriebe – von welchen Betrieben sprechen wir da eigentlich? – gestärkt werden. Auf wessen Kosten und zu wessen Nutzen soll das wohl gehen? Stabilitätspakt und Lissabonstrategie werden trotz ihres Misserfolges nicht, oder nur zaghaft in Frage gestellt

Wenn die EU-Regierungschefs diese Richtung einschlagen und vorrangig über einen möglichst schnellen Schulden und Defizit-abbau beraten, wenn die Beschäftigungspolitik, die Stärkung der Rolle der öffentlichen Hand in der Wirtschafts- und Finanzpolitik, die Entwicklung einer europäischen Industriepolitik auch weiterhin als zweitrangiges Thema behandelt werden, dann riskieren wir, dass der bisher verfolgten Antikrisenpolitik, die immerhin einen

wirtschaftlichen und finanziellen Kollaps verhindert hat, der Garau gemacht wird. Die europäischen Gewerkschaften warnen vor einem überstürzten Ausstieg aus der Antikrisenpolitik, vor einer Politik, die nunmehr auf Austerität setzt und damit droht den zaghaften Wirtschaftsaufschwung im Keim zu ersticken.

Bei den in Luxemburg angekündigten Tripartite-Gesprächen und den nachfolgenden politischen Entscheidungen geht es grundsätzlich um die gleichen Fragen.

Wir haben letztes Jahr eine Antikrisenpolitik vereinbart, die auf vier Pfeilern aufbaute:

- eine gute soziale Absicherung der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer;
- einen aktiven Staat, der sich in die Wirtschaft einmischt;
- ein hohes öffentliches Investitionsniveau;
- eine Absicherung der Kaufkraft der sozial Schwächeren durch steuerliche und sozialpolitische Maßnahmen.

Der OGBL ist der Meinung, dass diese Politik richtig war und richtig bleibt. Wenn es darüber Einvernehmen gibt, dann bedeutet dies, dass Sozialabbau und Lohnabbau kein Thema sein werden.

Es ist in diesem Punkt erfreulich festzustellen, dass eine der beiden Regierungsparteien, die LSAP, in diesem Zusammenhang betont, dass Indexmanipulationen für sie nicht in Frage kommen. Das ist ein erster Erfolg unserer gewerkschaftlichen Mobilisierung.

Für den OGBL bedeutet dies auch, dass der Staat sich die finanziellen Mittel erhält, um wichtige Zukunftsinvestitionen durchzuführen und um gestaltend in das Wirtschaftsgeschehen einwirken zu können.

Es bedeutet auch, dass der Beschäftigungsfonds aufgestockt wird, dass genügend Gelder für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorhanden sind.

Die letzten Zahlen beweisen einmal mehr, dass wir Recht haben damit, vor einer Dramatisierung der Situation der Staatsfinanzen zu warnen. Statt bei 4% lag das öffentliche Defizit bei 1%.

Sanfte, sozialgerechte Korrekturen auf der Ein- und Ausgaben-seite im Sinne des oben skizzierten luxemburgischen Modells sind möglich und sinnvoll.

Nicht sinnvoll wäre der Versuch die sogenannte Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Luxemburg, sprich die Profitabilität der Betriebe durch sogenannte Struktur-reformen, die auf Lohnabbau, Sozialabbau und der Reduzierung der Rolle des Staates fußen, verbessern zu wollen.

Mit dem OGBL ist dies nicht zu machen. Wir sind auf Grund des Ergebnisses der Sozialwahlen von 2008 dazu legitimiert, und wir haben am 16. Mai 2009 gezeigt, dass wir willens sind, uns zur Wehr zu setzen, falls versucht werden sollte, eine Politik gegen die Interessen der Arbeitnehmer durchsetzen zu wollen.

*Nicht die Arbeit,
sondern Profit steht
im Mittelpunkt!*

Entrevue entre l'OGBL et le ministre du Travail et de l'Emploi

L'emploi dans le secteur financier en point de mire

Le 8 janvier 2010, le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit a reçu une importante délégation de l'OGBL conduite par Jean-Claude Reding pour un échange de vues sur l'emploi dans le secteur bancaire et financier. L'OGBL avait demandé cette entrevue suite à la dégradation de l'emploi constaté par son Syndicat Banques, Assurances et Fiduciaires pour alerter le ministre à ce sujet et pour connaître son approche et ses propositions visant à contrer cette tendance dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise.

Le ministre constate d'emblée que les offres d'emploi dans le secteur sont en forte diminution et que le nombre de demandeurs d'emploi augmente quotidiennement. Il livre quelques chiffres: une vingtaine de plans sociaux en cours, 600 personnes dans le cadre de licenciements collectifs plus un certain nombre de licenciements individuels. S'y ajoutent les difficultés des banques des Länder allemands (Landesbanken) ainsi que les suppressions de postes dans le cadre de fusions ou de restructurations.

Le ministre compte agir beaucoup plus en amont, avant que les salariés soient inscrits au chômage, afin que tous les salariés concernés, les résidents comme les frontaliers, les salariés concernés par un plan social, une restructuration ou un licenciement isolé, soient pris en charge et encadrés. L'approche que le ministre envisage de prochainement mettre en place en collaboration avec l'ADEM et les organisations patronales

et syndicales concernées comprendra trois phases de prise en charge: (1) la mise en place d'un diagnostic des compétences, (2) l'orientation ou la réorientation du salarié vers un nouvel emploi par le biais de formations adéquates et reconnues et (3) la réinsertion des personnes concernées dans la vie active.

La délégation de l'OGBL a salué cette nouvelle dynamique qui se fait sentir au ministère du Travail et à l'ADEM. Le président de l'OGBL a insisté sur le renforcement substantiel de la cellule «secteur financier» à l'ADEM et s'est montré très intéressé par l'approche précoce du diagnostic des compétences suivie d'une orientation par voie de formation. Il a souligné l'importance et l'utilité d'impliquer les syndicats dans cette approche et notamment en ce qui concerne les salariés touchés par un plan social. Quant au volet de la formation, il a demandé de mettre en place un dispositif de coopération non bureaucratique entre les acteurs concernés: la Chambre des salariés, la Chambre de commerce et l'Institut de formation bancaire Luxembourg (IFBL), ainsi que les fédérations professionnelles patronales, notamment lorsque les personnes concernées doivent être orientées vers un autre secteur de l'économie.

Le ministre Schmit a pris bonne note des suggestions de la délégation de l'OGBL et il compte consulter prochainement les autres partenaires sociaux. Il a annoncé que l'ADEM sera renforcée de 30 nouveaux collaborateurs et que la cellule du secteur financier sera également prochainement renforcée substantiellement.

Enfin le ministre Schmit a annoncé que la question des salariés plus âgés (45 plus) sera discutée à l'occasion de la prochaine réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi.

L'échange de vues s'est déroulé dans un climat constructif et les deux parties ont manifesté leur volonté de continuer à collaborer étroitement dans les mois à venir en faveur de tous les salariés menacés par un licenciement.



Entrevue entre l'OGBL et la ministre de l'Égalité des chances

Vers l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes

Le 6 janvier 2010, la ministre de l'Égalité des chances Françoise Hetto-Gaasch a reçu une délégation de l'OGBL conduite par Jean-Claude Reding pour un échange de vues sur les priorités gouvernementales en matière de politique de l'égalité.

La discussion a notamment porté sur les questions suivantes: égalité de salaires entre femmes et hommes, salariées enceintes, congé parental et travail du dimanche notamment dans les centres commerciaux.

La ministre a exprimé le souhait que dans le cadre de la négociation de conventions collectives de travail (CCT) le problème de l'égalité salariale soit thématiqué et elle a posé la question s'il était concevable d'inclure dans une CCT une obligation de résultat en la matière. Pour le président de l'OGBL Jean-Claude Reding une telle obligation serait certes une avancée importante pourvu que le côté patronal y soit favorable. Comme seulement la moitié des salariés luxembourgeois sont couverts par une convention collective, il faudrait trouver d'autres moyens pour inciter les entreprises à supprimer les inégalités entre les salariés féminins et masculins.

La ministre a informé la délégation que le programme «actions positives dans les entreprises du secteur privé» sera poursuivi en collaboration avec les partenaires sociaux. En plus de la question de l'égalité salariale, ce programme volontaire vise également l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et l'égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Pour diminuer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale le ministère met par ailleurs à la disposition des partenaires sociaux en collaboration avec le STATEC les outils suivants: autoévaluation des structures de salaire dans les entreprises de plus de 50 salariés ainsi que l'outil LOGIB, un instrument d'égalité salariale développé en Suisse. La ministre a en particulier exprimé la volonté de s'engager à ce que les mentalités changent dans le secteur du nettoyage. Car c'est dans ce domaine que les écarts salariaux et les différences de traitement sont les plus prononcés. L'OGBL souhaite collaborer étroitement avec le ministère pour toute initiative dans ce secteur.

Lors de la dernière partie de l'entrevue, un échange de vues a eu lieu sur l'ouverture des magasins le dimanche et sur toutes les questions qui tournent autour des heures d'ouvertures tardives, comme notamment celle de la garde des enfants. Pour le président de l'OGBL, la façon la plus intelligente de procéder sur ces questions et les questions connexes serait la négociation d'un accord-cadre sectoriel qui serait alors valable pour tous les salariés du secteur du commerce. Par exemple, dans les grands centres commerciaux seulement le personnel d'un ou de deux magasins sont couverts par une convention collective, tandis que les salariés des autres magasins ne peuvent pas profiter d'arrangements spéciaux prévus par les CCT. Une CCT sectorielle permettrait d'éliminer d'un coup beaucoup d'inégalités et d'injustices qui existent dans le secteur commercial. La ministre a vivement salué cette approche et encouragé la délégation de l'OGBL de continuer à œuvrer en ce sens.

L'échange de vues a eu lieu dans un climat chaleureux et les deux côtés ont exprimé la volonté de continuer le dialogue et la coopération.



Gespräch zwischen dem OGBL und dem Minister für Arbeit und Beschäftigung

Die Rechte der Grenzgänger, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg verlieren

Am 20. Januar 2010 empfing der Minister für Arbeit und Beschäftigung, Nicolas Schmit, eine Delegation des OGBL unter der Leitung von Jean-Claude Reding zu einem Meinungsaustausch über die Situation der Grenzgänger, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg verlieren. Mit dem Inkrafttreten der neuen EU-Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit am 1. Mai 2010 werden sich einige Bestimmungen für Grenzgänger ändern.

Der Minister stellte fest, dass die Grenzgänger die größte Gruppe von Arbeitnehmern auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt darstellten, gefolgt von den Einwohnern und den in Luxemburg lebenden Ausländern. Die Luxemburger Wirtschaft würde ohne die Grenzgänger nicht funktionieren, so der Minister.

Der Minister führt aus, dass sich ab dem 1. Mai 2010 nichts für den in Luxemburg arbeitslos gewordenen Grenzgänger als solchen ändern wird. Er oder sie muss sich weiterhin bei der zuständigen Arbeitsverwaltung des Wohnsitzlandes arbeitslos melden, und hat dort auch Anspruch auf Leistungen. Ab dem 1. Mai 2010 muss Luxemburg jedoch der Arbeitsverwaltung des Wohnsitzlandes die während der ersten drei Monate an den arbeitslosen Grenzgänger gezahlten Leistungen in voller Höhe zurückerstatten.

Neben der Arbeitslosmeldung im Wohnsitzland kann die betroffene Person sich bereits heute bei der Arbeitsverwaltung in Luxemburg (ADEM) als arbeitsuchend einschreiben, hat aber keinen Anspruch auf die gleichen Dienstleistungen wie die Arbeitsuchenden, die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben. Dies wird im Rahmen der neuen europäischen Verordnung geändert, jedoch

erst ab dem 1. Mai 2012. Ab diesem Zeitpunkt hat ein Arbeitsloser mit Wohnsitz im Ausland, dessen letzte Beschäftigung in Luxemburg war, und der sich in seinem Wohnsitzland arbeitslos gemeldet hat, die Möglichkeit sich zusätzlich bei der ADEM arbeitsuchend zu melden. Er hat dann Anrecht auf die gleichen Leistungen und Maßnahmen wie die Arbeitslosen, die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben, einschließlich der Wiedereingliederungshilfen. Die Grenzgänger unterliegen dann jedoch auch den gleichen Kontrollmechanismen und müssen die nach Luxemburger Recht festgelegten Bedingungen erfüllen.

Der Präsident des OGBL hat an den Minister für Arbeit und Beschäftigung appelliert, alles zu tun, damit die zuständigen Behörden der vier Länder der Großregion ein System der wirksamen Zusammenarbeit entwickeln, im Interesse der Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen. Der OGBL hat vorgeschlagen, dass die Arbeitnehmerkammer in Zusammenarbeit mit der ADEM und dem Ministerium eine Broschüre mit Fragen und Antworten veröffentlicht, um die Arbeitnehmer und die arbeitsuchenden Grenzgänger besser über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.



Entrevue entre l'OGBL et le ministre du Travail et de l'Emploi

Les droits des frontaliers qui perdent leur emploi au Luxembourg

Le 20 janvier 2010, le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit a reçu une délégation de l'OGBL conduite par Jean-Claude Reding pour un échange de vues sur les salariés frontaliers qui perdent leur emploi au Luxembourg. Avec l'entrée en vigueur du nouveau règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale le 1^{er} mai prochain, certaines dispositions qui concernent les salariés frontaliers vont changer.

Le ministre a rappelé que les frontaliers constituent le premier groupe de salariés sur le marché de l'emploi luxembourgeois, devant les résidents luxembourgeois et les résidents étrangers. L'économie luxembourgeoise ne pourrait pas tourner sans les salariés frontaliers constate le ministre.

Il explique ensuite qu'à partir du 1^{er} mai 2010 rien ne changera pour le salarié frontalier qui tombe dans le chômage au Luxembourg en tant que tel. Il ou elle doit s'inscrire à l'administration compétente de son pays de résidence et il/elle touchera les indemnités de chômage dans son pays. A partir du 1^{er} mai 2010, le Luxembourg sera cependant obligé de rembourser à l'administration du lieu de résidence la totalité du montant des presta-

tions versées par celle-ci au chômeur pendant les trois premiers mois de l'indemnisation.

Parallèlement à l'inscription au chômage dans son pays de résidence, la personne concernée peut déjà aujourd'hui s'inscrire à l'administration de l'emploi luxembourgeoise (ADEM) comme demandeur d'emploi, mais n'a pas droit aux mêmes services que les salariés résidents. Ceci changera en vertu du nouveau règlement européen, mais seulement à partir du 1^{er} mai 2012. A partir de cette date, le chômeur résident à l'étranger, dont le dernier emploi était au Luxembourg et qui s'est inscrit au chômage dans son pays de résidence peut, à titre complémentaire, s'inscrire à l'ADEM comme demandeur d'emploi. Il bénéficiera alors des mêmes services et mesures, notamment d'activation, que les chômeurs qui ont leur résidence au Luxembourg, mais il sera aussi assujéti au contrôle qui y est exercé et il doit respecter les conditions fixées par la législation luxembourgeoise.

Le président de l'OGBL a adressé un appel au ministre du Travail et de l'Emploi de tout faire afin que les administrations compétentes des quatre pays de la Grande Région mettent en place un système de collaboration efficace dans l'intérêt des personnes à la recherche d'un emploi. Par ailleurs, l'OGBL a proposé que la Chambre des salariés édite en collaboration avec l'ADEM et le ministère une brochure avec des questions-réponses afin de mieux informer les salariés et demandeurs d'emploi transfrontaliers sur leurs droits et obligations.



Eindringlicher Appell der Berufssyndikate und der Regionalen des OGBL an die Cactus SA:

Der Präsident der Personaldelegation muss sofort wieder in den Betrieb zurück!

Mit diesem Appell protestieren die Berufssyndikate und die Regionalen des OGBL gegen den Versuch der Cactus S.A., sich des Präsidenten der Personaldelegation zu entledigen.

Patrick Ourth, der Präsident der Personaldelegation, ist seit 23 Jahren bei der Cactus S.A. berufstätig, seit 16 Jahren gewählter Personalvertreter und seit 2003 Präsident der Personaldelegation.

Bei den letzten Sozialwahlen im November 2008 führte er die Liste des OGBL an, die mit einer absoluten Mehrheit von 67,9% massiv vom Personal unterstützt wurde.

Das Wahlergebnis war die logische Folge des gewissenhaften Einsatzes von P. Ourth und von seinen Delegiertenkollegen und -kolleginnen im Interesse der beruflichen und sozialen Belange der über 3.200 Berufstätigen der Cactus S.A.. Das Personal zollte ebenfalls Anerkennung für die vom OGBL konsequent geführten schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen, die Ende 2008 in der Schlichtungsprozedur waren.

Nachdem es der Cactus S.A. nicht gelungen war, P. Ourth und den OGBL bei den Sozialwahlen zu schwächen und sie am 5. Februar 2009 ihre Unterschrift unter ein für das Personal positives Kollektivvertragsresultat setzen musste, ging die Personaldirektion dazu über, die Arbeit der gewählten Personaldelegation systematisch zu erschweren und zu behindern.

Die Wirkungskreise der Personaldelegation sollten entgegen anderslautender Abmachungen nachhaltig eingeschränkt und der Kontrolle durch den Arbeitgeber unterworfen werden.

Die demokratisch gewählten Personaldelegierten widersetzten sich diesen Absichten und am 23. Oktober 2009 richteten der Präsident, die Vize-Präsidentin und die Sekretärin der Personaldelegation ein entsprechendes Protestschreiben an die Personaldirektion.

Mit der Behauptung, dass dieses Schreiben beleidigend und verleumderisch sei, holte die Direktion zum skandalösen Rundumschlag gegen die betriebliche Mitbestimmung aus: dem Präsidenten der Personaldelegation wurde mittels eingeschriebenem Brief mitgeteilt, dass er mit sofortiger Wirkung nichts mehr im Betrieb zu suchen habe und dass der Antrag für seine fristlose Entlassung beim Gericht eingereicht worden sei. Die beiden anderen Personaldelegierten erhielten schriftlich eine „allerletzte“ Ermahnung.

Der OGBL ließ die Cactus-Direktion sofort wissen, dass die Gewerkschaft und ihre Mitglieder den Versuch des Rausschmisses des demokratisch gewählten Präsidenten der Personaldelegation und die gezielte Einschüchterung der anderen Personaldelegierten unter keinen Umständen hinnehmen würden.

P. Ourth wurde sofort Rechtshilfe angeboten. Ein erster Erfolg ist zu verzeichnen: am 18. Dezember 2009 hat das Arbeitsgericht entschieden, dass die Cactus S.A. P. Ourth bis zum eigentlichen Gerichtsverfahren den Lohn weiter zahlen muss.

Für den OGBL ändert dies nichts an der inakzeptablen Aktion zu der sich die Cactus S.A. hat hinreißen lassen.

Er wiederholt mit Nachdruck seine Hauptforderung an die Cactus S.A.: der Präsident der Personaldelegation muss sofort wieder zurück in den Betrieb, damit er seinen gesetzlichen Auftrag erfüllen kann, den er vom



Personal der Cactus S.A. bei den Sozialwahlen erhalten hat.

Der OGBL verlangt ebenfalls, dass die unberechtigten Ermahnungen gegen die Vize-Präsidentin und gegen die Sekretärin der Personaldelegation zurückgezogen werden. Die Cactus S.A. wird ebenfalls dazu aufgefordert, die Aktivitäten der Personalvertretung nicht länger zu behindern.

Die Berufssyndikate und die Regionalen des OGBL drücken ihre gewerkschaftliche Solidarität mit dem betroffenen Personal und den Personaldelegierten der Cactus S.A. aus. Sie werden sich in den kommenden Wochen aktiv für die Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Cactus-Personals einsetzen ... bis P. Ourth als Präsident in den Betrieb zurückgekehrt ist.

Mitgeteilt von den folgenden OGBL-Strukturen am 19. Januar 2010:

Regionale Differdingen; Regionale Düdelingen; Regionale Esch/Rümelingen; Regionale Norden; Regionale Rodingen/Attert; Regionale Zentrum

Syndikat Banken und Versicherungen; Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen; Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement; Syndikat Dienstleistungen und Energie; Syndikat Druck, Medien, Kultur – FLTL; Syndikat Erziehung und Wissenschaft; Syndikat Gesundheit und Sozialwesen; Syndikat Handel; Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau; Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen; Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten; Syndikat Öffentlicher Dienst; Syndikat Private Reinigungs-Hygiene- und Umweltdienste; Syndikat Straßentransport – ACAL; Syndikat Zivile Luftfahrt

La version française de cet appel peut être consultée sur le site internet www.ogbl.lu, rubrique «Communiqués»



Wenn der Kapitalismus zur Diktatur wird

Mil Lorang

Oder was der Viktoria-See mit der Brauerei Diekirch zu tun hat



Im Viktoria-See in Ostafrika gibt es ein natürliches Beispiel für das Funktionieren des globalisierten ungezügeltten Kapitalismus. In diesem größten See Afrikas und drittgrößten See der Welt gab es bis in die fünfziger Jahre eine große Vielfalt an Fischarten, über 500,

während es in Europa insgesamt vergleichsweise nur knapp über 200 Süßwasserfischarten gibt.

Anfang der sechziger Jahre wurde der Nilbarsch, in unseren Geschäften und Restaurants auch als „perche du Nil“ bekannt, in den Viktoriasee eingesetzt, da sich dieser Fisch gut für eine kommerzielle Nutzung eignet.

Da aber der Nilbarsch die ärgerliche Eigenschaft hat die kleineren Barscharten zu fressen und da es für ihn keinen natürlichen Feind gibt, der ihn fressen kann, hat sich die Vielfalt im See über Jahrzehnte graduell reduziert, so stark, dass es im See bald nur noch den Nilbarsch geben wird. Um zu überleben, wird diese Art dann gezwungen sein zum Kannibalen zu werden. Das Geschäft hat während vielen Jahren geboomt, die Europäische Kommission und die Weltbank haben die Entwicklung der Fischeaufbereitungsanlagen durch Subventionen massiv unterstützt und die europäischen „Feinschmecker“ können sich des Nilbarschs zu einem erschwinglichen Preis erfreuen. Da sich die vom Raubbarsch gefressenen kleineren Fischarten, meist Buntbarsche, ausschließlich von Algen ernähren, nimmt die Vermehrung der Algen proportional zur Dezimierung der

Buntbarsche zu. Mit dem Resultat, dass der See bereits heute vom ökologischen Standpunkt eine Katastrophe ist und noch immer weiter werden wird. Am Ende könnte das Gleichgewicht des Sees kippen, da durch das ungehinderte Algenwachstum der Sauerstoffgehalt des Sees so stark sinken wird, dass alle verbleibenden Lebewesen absterben werden.

Etwas Ähnliches beobachten wir seit einigen Jahren in der auch von gewinnsüchtigen Menschen ausgedachten globalisierten Geschäftswelt. Eine Firma frisst die andere auf, mit dem Ergebnis, dass die echte Vielfalt in vielen Bereichen dabei ist, zu verschwinden und die multinationalen Unternehmen, die am Ende übrigbleiben, im Begriff sind zu Diktaturen für die Verbraucher zu werden und darüber hinaus die Welthandelspolitik diktieren! Wir, die Verbraucher, werden immer weniger Wahl haben. Es gibt zwar immer noch viele Marken, aber das ist nur Augenwischerei. Die Inhalte der Produkte sowie deren Preise werden oft an einer zentralen Stelle entschieden. Dieses Phänomen gibt es natürlich nicht nur auf Weltebene sondern auch innerhalb der Länder. Als Beispiel könnte man in Luxemburg die Großbäckerei Fischer nennen.

Beispiel: Brauereiwesen

Das ursprünglich belgische Brauereiunternehmen Interbrew ist durch die Fusion mit der brasilianischen AmBev im Jahre 2004 unter dem Namen InBev zum größten Brauereiunternehmen der Welt geworden. Durch die zusätzliche 52-Milliarden-Dollar schwere Übernahme der amerikanischen Budweiser-Brauerei Anheuser-Busch im Jahre 2008 wurde InBev die Nummer Eins auf allen Kontinenten und in China. Der Konzern nennt sich heute Anheuser-Busch InBev NV. Die Aktie verhält sich gut und scheint zur großen Freude der Aktionäre krisenfest zu sein. So wird im Jahre 2010 mit einem Gewinn von über 2 Euro je Aktie gerechnet.

Durch solche Megafusionen entstehen natürlich auch Mega-Synergieeffekte, die dann zu drastischem Personalabbau, Fabrikschließungen wie jüngst in Diekirch sowie anderen Sparmaßnahmen führen. Was natürlich die Aktionäre erfreut, weil dann die Gewinne satter ausfallen werden. Die Aktie macht sich attraktiv und wird massiv gekauft. Dadurch steigt ihr Wert.

Der Brauereiriese betreibt über 200 Marken, davon die



luxemburgischen Diekirch und Mousel. Die bekanntesten Marken in Europa sind Beck's, Stella Artois, Leffe, Hoegaarden, Corona und Jupiter.

In vielen Fällen bleibt nur noch die Marke übrig. Das Einheitsgebräu nach belgischem Rezept hat bei den großen Marken nicht mehr viel mit Hopfen und Malz zu tun, so dass echte Bierkenner zunehmend auf die Biere aus kleineren Brauereien zurückgreifen, wie in Luxemburg beispielsweise auf Simon, Bofferding und Battin. In den Cafés, Bars und Restaurants in den Großstädten werden allerdings diese Biere kaum angeboten. Dort findet man fast ausschließlich die bekannten Biermarken der InBev-Gruppe. Auf dem Land gibt es in verschiedenen europäischen Ländern noch eine größere Vielfalt, die allerdings auch wegen zu großer Preisunterschiede rasch verschwinden könnte. Der Preis für Braugerste, aus der das Malz hergestellt wird, ist nämlich im ständigen Anstieg, ist aber für das Brauen von „reinem Bier“ unersetzlich.

Der Prozess der Megafusionen führt meist am Anfang zu günstigeren Preisen, so lange bis die bleibende Konkurrenz entweder geschluckt oder aus dem Markt gedrängt wurde. Danach kommt es zu Preissteigerungen, die von den Multinationalen leicht durchzusetzen sind, und gegen die sich die Verbraucher kaum wehren können. Die vielgepriesene freie Marktwirtschaft, die auf freiem Wettbewerb gründet, hat dann Diktaturen hervorgebracht, die Multinationale, die, wenn man das Modell bis zu Ende denkt, den Wettbewerb schließlich zerstören und uns Verbraucher aller Freiheit und Wahl berauben werden. Auch Wettbewerbshüter wie die Europäische Kommission laufen der Entwicklung hinterher. Sie sorgen vielleicht dafür, dass es nicht zu einem Monopol in einer bestimmten Sparte der Wirtschaft kommen kann, können aber in vielen Fällen Preisabsprachen unter den Riesen nicht verhindern, bzw. werden diese erst Jahre nachdem sie stattgefunden haben entdecken.

Die Politik hat versagt

Als die „Fusionitis“ in den 90-er Jahren begann, haben die Politiker es versäumt, auf europäischer und internationaler Ebene einen strengen Regelrahmen zu setzen, beziehungsweise in ihren jeweiligen Ländern dafür zu sorgen, dass bestimmte Betriebe von nationalem Interesse vor feindlichen Übernahmen geschützt wurden. Eine wirtschaftliche Zukunftsforschung („prospec-

tive économique“) wurde von kaum einer Regierung betrieben. Lieber ließen sich die Wirtschaftsminister und europäischen Kommissare von den zukünftigen Herren der Welt hofieren. Als Jacques Santer Kommissionspräsident wurde, war eine der ersten Persönlichkeiten, die er in Brüssel empfing, Bill Gates von Microsoft, dem es weitgehend gelang die Vielfalt und Verbraucherwahl im Computerbereich drastisch einzuzugrenzen. Seine Produkte wurden quasi zu konkurrenzlosen Massenprodukten überall auf der Welt.

Hätten unsere luxemburgischen Wirtschaftsminister nicht gut daran getan, diese Entwicklung vorzusehen und eine Reihe luxemburgischer Betriebe als Betriebe von nationalem Interesse auszuweisen und deren Schutz beispielsweise durch ein gesichertes institutionelles Aktionariat vor dem Ausverkauf bzw. vor Übernahmen zu organisieren? Heute wird vor laufenden Kameras lamentiert und gestern waren wir stolz darauf, auf den Yachten der großen Wirtschaftsbosse eingeladen gewesen zu sein.

Die Politiker sind heute kleine Leute in den großen Kathedralen der Herren der Welt, der Chefs der multinationalen Unternehmen. Durch ihre unverantwortliche Laissez-faire-Politik der letzten 20 Jahre sind sie mitschuldig an der derzeitigen Wirtschaftskrise, am Entstehen von enormen Machtkonzentrationen in multinationalen Unternehmen, an der zunehmenden Freiheitsberaubung der Verbraucher, an der massiven Zerstörung von Arbeitsplätzen, an der zunehmenden Verarmung von immer größeren Teilen der Weltbevölkerung und am Raubbau an Naturressourcen. Alles wurde dem freien Markt, dem freien Wettbewerb und dem diese antreibenden Kapital geopfert und am Ende dieses Opferungsprozesses steht die Zerstörung der Freiheit, die Diktatur des Kapitals.



Aktuell s'est entretenu avec **Jean-Luc De Matteis**, secrétaire central du Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL

Les conventions collectives sur le banc d'essai

Aktuell: Jean-Luc De Matteis, quelle est la situation actuelle dans le domaine du bâtiment au Luxembourg? La crise a-t-elle fait des dégâts?

JLDM: Depuis septembre 2009, nous constatons un léger tassement des activités quoiqu'il faille faire une différence entre la construction résidentielle et non résidentielle. La construction de logements est stable tandis que dans le domaine des bureaux et espaces commerciaux on observe un net ralentissement. Ceci n'est pas nécessairement dû à une quelconque crise mais peut simplement être le fait d'une fin de cycle. Nous n'avons pas remarqué une compression de personnel dans le domaine du bâtiment et du génie civil.

Aktuell: La situation est-elle différente dans le domaine de l'artisanat du bâtiment?

JLDM: Dans l'artisanat du bâtiment la situation est différente parce qu'il s'agit en grande partie de petites entreprises qui sont beaucoup plus vulnérables aux fluctuations du marché. Ces entreprises dépendent souvent de commandes de la part de particuliers. Les personnes qui souffrent de la situation économique actuelle, par exemple les salariés qui sont touchés par le chômage partiel ou le chômage tout court, reportent peut-être des travaux à plus tard.

Aktuell: Qu'en est-il des conventions collectives de travail (CCT) dans le secteur?

JLDM: Dans le domaine du bâtiment et du génie civil nous avons adressé un catalogue de revendications aux organisations patronales en vue du renouvellement de la CCT Bâtiment et Génie civil. Nos revendications ont bien sûr tenu compte de la situation économique actuelle

et nous avons insisté surtout sur une amélioration qualitative de la CCT. Nous avons par exemple demandé l'accès aux formations qualifiantes sans restrictions, c.-à-d. que chaque salarié qui souhaite s'inscrire à une formation et qui remplit les conditions puisse la faire. Blocage à une formation veut dire aussi blocage dans la carrière, p.ex. pour ceux qui souhaitent passer de la carrière B2 à B3. Nous souhaitons que ce genre d'obstacle sur le parcours professionnel soit supprimé. Malheureusement, les employeurs nous ont opposé une fin de non-recevoir. Ils proposent tout simplement une prolongation de la CCT actuelle pour 3 ans sans aucune modification.

Aktuell: Qu'allez-vous faire maintenant?

JLDM: La direction syndicale de notre syndicat du bâtiment sera informée de la situation fin janvier et doit alors décider de la suite. Mais je peux déjà dire aujourd'hui que nous n'accepterons pas la proposition patronale.

Aktuell: Les organisations patronales prennent-elles la crise économique mondiale comme prétexte pour proposer une prolongation de la CCT à zéro effet?

JLDM: Certainement! Nous ne partageons pas du tout leur vision des choses. Personne ne peut prétendre aujourd'hui que le bâtiment luxembourgeois se trouve dans une crise. Nous attendons de la part du patronat une attitude responsable et constructive afin d'éviter tout échec des négociations avant même qu'elles n'aient commencé.

Aktuell: Quelle est la situation des CCT dans l'artisanat du bâtiment?

JLDM: Les conventions collectives sont toutes arrivées à leur terme, mais n'ont pas encore été renouvelées. La direction syndicale du Syndicat Bâtiment et Artisanat du bâtiment de l'OGBL a proposé au LCGB d'innover dans ce domaine et de viser la négociation d'une CCT unique qui couvrirait tous les salariés du secteur. Les deux syndicats ont adressé une lettre en ce sens à la Fédération des artisans au mois d'octobre et ont demandé une discussion ouverte et sans préjugés sur la question. Un tel accord sectoriel aurait comme conséquence une amélioration des conditions de travail pour la majorité des salariés du secteur, permettrait de supprimer des inégalités et discriminations existantes entre certains métiers et garantirait une meilleure couverture conventionnelle.

Aktuell: Et quelle a été la réponse des fédérations patronales?

JLDM: Les fédérations professionnelles concernées ont répondu par la voix de la Fédération des artisans qui a donné une double réponse: d'abord, les employeurs sont opposés à une CCT unique à cause des différences naturelles existant entre les métiers et les entreprises. Par contre la Fédération est tout à fait disposée, et je cite de sa lettre du 22 décembre 2009, «à revoir les différentes conventions collectives existantes et à les adapter à l'actualité tout en appliquant un schéma et un texte communs ...». Le côté patronal propose en fait «la rédaction d'une première partie commune à toutes les conventions, reprenant les dispositions légales et conventionnelles communes, suivie par une deuxième partie spécifique au métier concerné», et propose par ailleurs d'ajouter une troisième partie «reprenant des nouveautés restant à introduire, comme par exemple les comptes épargne-temps etc.».



Je voudrais dire enfin que cette réponse représente pour notre syndicat un premier pas dans la bonne direction et nous continuerons à nous engager en faveur de la négociation d'un accord cadre général pour le secteur de l'artisanat du bâtiment.

Aktuell: Jean-Luc De Matteis nous te remercions pour cet entretien et te souhaitons bonne chance dans les négociations

Chômage dû aux intempéries

Qui a droit au chômage dû aux intempéries?

Tous les travailleurs du secteur du bâtiment dont l'activité se déroule sur les chantiers y ont droit. La pluie, le froid, la neige, le gel, le dégel, la chaleur ou toutes autres conditions qui rendent les travaux impossibles ou dangereux sont considérés comme intempéries. Cette disposition est applicable sur toute l'année et n'est pas limitée à l'hiver.

Qui décide de l'arrêt de travail en cas d'intempéries?

L'employeur ou son représentant décide, après consultation de la délégation du personnel ou d'un représentant des salariés concernés (dans une entreprise où il n'y a pas de délégation), de l'arrêt de travail. En cas de désaccord, le représentant des salariés peut faire appel à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) pour trancher.

Est-ce que l'arrêt de travail pour intempéries vaut toujours pour une journée entière?

Non, l'arrêt de travail peut s'étendre sur quelques heures isolées ou des journées entières selon les modifications des conditions météorologiques. À noter que même en cas d'arrêt de travail, l'employeur peut obliger le travailleur à se présenter chaque jour ou sur convocation sur le lieu habituel de travail.

Est-ce que le salarié peut être obligé à travailler sur un autre chantier ou pour une autre entreprise?

Oui, l'employeur peut détacher le salarié dans d'autres parties de l'entreprise, sur d'autres chantiers et même dans d'autres entreprises. Les frais supplémentaires (frais de route, ...) occasionnés par la nouvelle affectation sont à la charge de l'employeur.

Qui paye les heures de chômage et à quel taux sont-elles calculées?

L'employeur est tenu de payer l'indemnité avec les salaires aux échéances prévues. L'indemnité s'élève à 80% du salaire brut qui est calculée sur base des trois mois qui ont précédé le mois de la survenance du chômage dû aux intempéries. Ces heures de chômage sont assimilées aux heures de travail effectif et comptent donc pour le calcul des jours de congé. Elles sont également soumises aux cotisations sociales et à l'imposition.

Est-ce que les heures de chômage pour intempéries peuvent être récupérées?

Les heures perdues peuvent être récupérées au cours du mois de l'arrêt de travail pour intempéries sans toutefois excéder les heures autorisées par la loi (10 heures par jour, 48 heures par semaine). De plus, des heures supplémentaires déjà prestées ou qui sont encore à prester au cours du mois considéré peuvent être utilisées pour récupérer les heures de chômage.



Cactus S.A.

Mise à pied pour travail syndical

Serge Urbany

Responsable du Département juridique



Un des plus grands employeurs du pays, la société Cactus S.A., a commis une entrave gravissime au fonctionnement de la délégation de son personnel, en mettant «à pied», sans salaire, son président, Patrick Ourth.

L'arrière-fond de cette affaire consiste dans la tentative de Cactus S.A. d'imposer à la délégation principale des «règles d'exercice du mandat de délégué du personnel». Ainsi les délégués libérés, exerçant à plein temps leur mandat, devraient, dans l'exercice de leur mission légale de consultation du personnel, «prendre un rendez-vous auprès du responsable du site avant chaque visite et il leur sera réservé un local».

La délégation principale de Cactus a son local au Windhof, à proximité du service du personnel. Il est vital pour l'exercice de sa mission de pouvoir visiter librement les douzaines de sites à travers le pays et de pouvoir s'y entretenir, dans l'exercice de sa mission, avec tous les membres du personnel, pendant les heures de travail. Le fait de devoir, avant une visite, réserver un local auprès des responsables des sites ne serait pas seulement fastidieux, mais reviendrait pour la direction de Cactus à pouvoir «encadrer» de façon abusive le travail syndical. Comme un local permanent ne peut évidemment pas être donné à la délégation sur chaque site, les visites effectuées sur les lieux de travail sont la seule façon pour les délégués d'entreprises à multiples succursales de satisfaire à leurs obligations légales, sans mettre en cause leur indépendance.

La délégation a protesté contre la tentative d'entraver ainsi son bon fonctionnement, avec copie à l'Inspection du Travail et des Mines, chargée du contrôle de ces entraves au bon fonctionnement des délégations. C'est cette lettre qui a donné lieu à des avertissements pour deux déléguées permanentes et à une mise à pied du président. La loi prévoit que, suite à une telle mise à pied, le délégué, bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement, peut dans les huit jours saisir le président du tribunal du travail d'une requête en maintien de salaire. L'employeur peut de son côté saisir le tribunal d'une demande en résolution judiciaire du contrat de travail.

En date du 18 décembre 2009, la présidente du tribunal du travail de Luxembourg vient de décider le maintien du salaire, ce qui constitue une première étape pour le président de la délégation. La requête en résolution du contrat de travail va être plaidée sous peu. Elle est surtout basée sur la violation du prétendu droit de contrôle que s'arrogé unilatéralement Cactus lors des déplacements des délégués.

Après l'importante jurisprudence Gasparrini (Aktuell, no 3/2009) en matière de liberté d'expression des délégués du personnel en dehors de l'entreprise, les tribunaux luxembourgeois auront à se prononcer sur l'incroyable audace d'une direction utilisant une divergence avec la délégation sur la définition de la liberté d'exercer son mandat comme un motif de résiliation du contrat de travail! La solidarité avec Patrick Ourth dans cette épreuve est désormais un devoir impérieux pour tous les membres de l'OGBL. Il y va de la liberté syndicale!

Travailleurs protégés – Délais courts mis en cause

La Cour de Justice des Communautés Européennes, dans un arrêt du 29 octobre 2009 (C-63/08), vient de mettre en cause le délai très court de 15 jours que doit respecter au Luxembourg une femme enceinte pour demander l'annulation de son licenciement. La CJCE se demande si ce délai très court lui permet vraiment de se faire utilement conseiller, surtout au vu de la jurisprudence luxembourgeoise qui interdit à la femme enceinte l'action en licenciement abusif endéans les 3 mois que peuvent exercer tous les autres salariés. Elle laisse toutefois au tribunal d'Esch-sur-Alzette, qui l'a saisie de cette question préjudicielle, le soin de vérifier concrètement si les principes d'équivalence et d'effectivité dans la mise en œuvre du droit communautaire sont respectés au Luxembourg. Cette décision intéresse également les personnes en congé parental ou les délégués du personnel, protégés par d'autres directives et ayant les mêmes problèmes pour faire valoir utilement leur protection. Il sera intéressant de vérifier l'évolution de la jurisprudence en matière de travailleurs protégés dans les années à venir.



Romain Daubenfeld

Alimentation et Hôtellerie

Fini la Brasserie de Luxembourg!

En date du 7 janvier 2010, la direction de AB-Inbev a fait son cadeau de nouvel an aux salariés du site de Diekirch. A 14h45, elle a annoncé lapidairement à la délégation du personnel son intention de transférer les activités de production vers la Belgique et d'externaliser une partie de ses activités logistiques vers un partenaire spécialisé dans la distribution. En clair, il s'agit d'une suppression nette de 63 emplois.

La presse et les syndicats ont été informés le même jour à 17h15 par un communiqué.

Il n'y a eu ni d'information des partenaires sociaux ni de concertation avec ceux-ci. Le géant brassicole AB-Inbev a de nouveau

démontré son mépris vis-à-vis de ses collaborateurs ainsi que des partenaires sociaux et continue la stratégie d'entreprise que nous pouvons observer depuis des années: acheter de petites brasseries locales, les presser comme un citron, exploiter la marque et par la suite détruire les emplois. Ceci est d'autant plus déplorable qu'à chaque rachat d'une brasserie la direction proclame que son intention est de vendre des bières locales et qu'elle ne veut en aucun cas fermer des sites.

En date du 14 décembre, lors d'une réunion pour la préparation d'une nouvelle convention collective, la direction nous avait confirmé que le site luxembourgeois n'était actuellement pas à disposition. Les chiffres du groupe Brasserie de Luxembourg sont plus que positifs. L'année 2008 avait terminé avec un bénéfice net de 4.757.640,46 € et les chiffres de 2009 vont encore afficher un bénéfice supérieur à 2008.

Depuis l'annonce de la fermeture, l'OGBL est à la recherche d'une solution luxembourgeoise, ceci avec le soutien du gouvernement. Un investisseur fort de son savoir faire

industriel a fait une offre pour la reprise du site Diekirch, y compris tous les emplois. Cet investisseur a également garanti la continuation de la production à Diekirch pour encore au moins 5 ans. Cette solution est refusée par le management de la brasserie AB-Inbev. L'être humain ne joue aucun rôle dans la stratégie de la direction.

Il n'est pas acceptable que la Brasserie de Diekirch disparaisse tout simplement de la carte de l'industrie au Luxembourg.

Nous allons avec tous nos moyens possibles défendre le site de Diekirch.

Brauerei Diekirch

Ein gesundes Unternehmen wird zerschlagen!

Am 8. Januar 2010 fand ein erstes informelles Treffen über einen eventuellen Sozialplan bei der „Brasserie de Luxembourg“ in Diekirch statt. Dies geschah auf Initiative der national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB. Die Sozialpartner haben sich über die Absichten der Betriebsleitung informiert.

Im Fall der „Brasserie de Luxembourg“ ist nicht eine wirtschaftliche oder finanziell schwierige Situation der Auslöser, sondern die unverfrorene Suche nach immer mehr kurzfristigem Profit. Bis zu 63 Mitarbeiter könnten von der angekündigten Schließung der Produktionsanlagen in Diekirch betroffen sein. Ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen, welches seit Jahren Profite macht, wird Opfer strategischer Konzernentscheidungen.

In einer Pressemitteilung heißt es lapidar, dass die „Brasserie de Luxembourg“ ihre Arbeitsweise anpassen muss. Verkaufs- und Marketingargumente müssen



herhalten um zig Mitarbeiter in existentielle Not zu bringen. Der Rückgang des Marktes zwischen 2003 und 2008 wird angeführt. Die in den letzten Jahren erwirtschafteten Gewinne werden vorsätzlich verschwiegen.

Nach jahrelangen, mit der Absicherung des Standortes begründeten Rationalisierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen, nach moderaten Tarifabschlüssen und nach Auslagerung verschiedener Aktivitäten steht die Betriebsleitung vor den Scherben ihrer eigenen Strategie.

Eine zweite, informelle Zusammenkunft zwischen der Betriebsleitung und den Sozialpartnern fand am 12. Januar statt.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB werden alles daran setzen die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer soweit wie möglich herabzusetzen und optimale Bedingungen für die Mitarbeiter auszuhandeln, welche Opfer dieser unverantwortlichen Vorgehensweise eines Großkonzerns werden.

Brasserie Diekirch

Une entreprise en bonne santé est démantelée!

Le 8 janvier 2010 a eu lieu une première réunion informelle concernant la préparation d'un plan social auprès de la „Brasserie de Luxembourg“ à Diekirch. Il s'agissait d'une initiative des syndicats de représentativité nationale OGBL et LCGB. Les partenaires sociaux se sont informés sur les intentions de la direction de l'entreprise.

Dans le cas de la „Brasserie de Luxembourg“ il n'y a à l'origine ni une situation économique ni une situation financière difficile, mais la recherche effrénée d'un profit maximal à court terme. Jusqu'à

63 salariés pourraient être concernés par la fermeture annoncée des installations de production à Diekirch. Une entreprise économiquement saine faisant des profits depuis des années devient victime de décisions stratégiques du groupe.

Un communiqué annonce laconiquement que la „Brasserie de Luxembourg“ doit adapter ses méthodes de fonctionnement. Des arguments de vente et de marketing servent de prétexte pour envoyer deux tiers du personnel dans la détresse existentielle. Le ralentissement du marché entre 2003 et 2008 est avancé comme une des raisons de cette décision. Les profits générés les dernières années pourtant sont passés sous silence.

Après des années de mesures de rationalisation et de restructuration sous le prétexte de tout faire pour sauvegarder le site, après des accords tarifaires modérés et la délocalisation de certaines activités, la direction de l'entreprise se trouve face aux débris de sa propre stratégie.

Une deuxième réunion informelle entre la direction de l'entreprise et les partenaires sociaux a eu lieu le 12 janvier.

Les syndicats OGBL et LCGB déploieront tous leurs moyens afin de diminuer le nombre de salariés concernés et de négocier des conditions optimales pour les salariés qui seront les victimes de cette manœuvre irresponsable de la part d'une entreprise multinationale.



Services et Energie



Jean-Cl. Bernardini

Léon Jenal

Sudgaz S.A.

Renouvellement de la convention collective de travail

Le renouvellement de la convention collective pour les membres du personnel de Sudgaz S.A. vient d'être signé entre l'OGBL et le LCGB d'une part et la direction de Sudgaz S.A. Esch/Alzette, d'autre part. Cet accord prévoit les améliorations suivantes:

Congé annuel

1 jour de congé supplémentaire est accordé à tous les salariés à partir de 2009. Le nombre total est donc porté à 28 jours de congé par an.

Harmonisation et adaptation de la prime «masse d'habillement»

A partir de 2009, la prime «masse d'habillement» est portée à 250€ par an (indice 685,17), soit 36,4873€ par an (indice 100).

Elle est identique pour tous les salariés. Dorénavant cette prime évoluera avec l'indice du coût de la vie.

Barèmes

Les traitements de base seront augmentés de:

0,90% au 1^{er} janvier 2009

0,90% au 1^{er} janvier 2010

0,90% au 1^{er} janvier 2011

Les mêmes taux seront appliqués à la prime de permanence.

Accord additionnel

Il a été décidé entre partenaires sociaux qu'un texte revu et corrigé de la convention collective de base sera élaboré tout en tenant compte des nouvelles législations en la matière.

La durée du nouveau contrat a été fixée à 3 ans à savoir du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Le cas de Novelis

«Cela prouve l'incapacité du patronat!»

Depuis l'introduction du statut unique, quelques entreprises refusent de payer à leurs salariés en congé de maladie les suppléments pour le travail posté, de nuit et du dimanche. Ainsi, depuis plus d'une année par exemple, les salariés de Novelis à Dudelange défendent leurs acquis. Nous avons rencontré la délégation de l'OGBL pour avoir plus de précisions.

En effet, la Fédération des industriels Fédil avait émis lors de l'entrée en vigueur du statut unique à l'égard de ses membres la recommandation de ne plus payer les suppléments pour le travail posté, de nuit, du dimanche et des jours fériés. La fédération patronale avançait comme argument que les patrons devaient uniquement payer les heures effectivement prestées et qu'un accord, négocié entre les partenaires sociaux, constituait la base de cette façon de procéder.

La loi est claire

«Tel n'est pas le cas» nous explique Marco Casagrande, secrétaire central de l'OGBL. «Un accord dans ce sens n'a jamais été conclu lors de la tripartite, les présidents des syndicats OGBL et LCGB, présents à cette occasion, en sont les témoins». Et Tun Braz, président de la délégation chez Novelis ajoute: «La loi est claire sur ce point. Les ministres en fonction à l'époque, François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, et Mars Di Bartolomeo, ministre de la Sécurité sociale, avaient confirmé en réponse à une question parlementaire au printemps 2009 que les dispositions légales non seulement sont claires, mais qu'en plus (hormis les majorations pour heures supplémentaires) n'ont subi aucune modification suite à l'introduction du statut unique. Dans son avis relatif à cette problématique, la Chambre des salariés arrive d'ailleurs à la même conclusion».

Malgré ces déclarations sans équivoque du côté politique, la Fédil n'a

pas révisé sa position et bien d'entreprises dociles suivent à la lettre ses recommandations.

Quel est l'enjeu pour les salariés et les patrons?

«Pour les salariés, c'est frustrant. On nous donne raison, mais effectivement rien ne change, rien ne se passe. Pour les entreprises, l'enjeu financier est plutôt moindre. Chez Novelis, la somme des suppléments dus de janvier à septembre 2009 s'élèvent à 40 000 euros, dont 80% sont pris en charge par la caisse mutualiste. La participation nette pour neuf mois est donc de 9 000 euros, de 1 000 euros par mois pour Novelis. Une somme banale pour l'entreprise mais surtout pour les salariés malades de longue durée une somme vitale», affirment les délégués.

«Nous avons eu récemment une entrevue avec le nouveau ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit. Le ministre a une fois de plus fait faire une expertise par ses juristes. Une fois de plus le même résultat!»

«Dans plus d'une entreprise les suppléments de nuit et du dimanche ne sont pas payés aux salariés malades.»



Les délégués de Novelis ne perdent pas espoir. «Nous allons déployer tous nos moyens et invoquer toutes les instances possibles. Nous avons engagé une procédure juridique, mais nous ne sommes pas les seuls, bien des délégations d'autres entreprises, qui pour une raison ou une autre (procédure en cours ou par peur de représailles) veulent garder l'anonymat, ont fait pareil».

A la fin de la session parlementaire de 2009, une nouvelle question parlementaire avait été posée. Le ministre Nicolas Schmit, s'appuyant sur tous les avis et les expertises, et non en dernier lieu sur la législation en vigueur, a réitéré sa position en faveur du paiement des suppléments. Il a conclu que si les entreprises ne suivaient pas, ce serait à la jurisprudence de trancher dans ce dossier épineux.

«C'est une honte et en même temps une preuve flagrante de l'incapacité des patrons», conclut Marco Casagrande. «Comment peuvent-ils mettre en péril pour une somme pareille la paix sociale et remettre en cause tant la législation du travail que la législation sociale», conclut Marco Casagrande.

Et ce qui devait arriver est arrivé ! Le dialogue social, qui a toujours été très bon chez Novelis, s'est détérioré, voire est au point mort, suite à la recommandation de la Fédil.

Novelis, située à Dudelange occupe pour l'instant 315 personnes et produit des feuilles d'aluminium.

Rappelons que jusqu'à l'introduction du statut unique les salariés du statut «ouvrier» ont reçu leur indemnisation de maladie par leur caisse dès la première journée de l'arrêt pour maladie. Cette indemnité respectait également les suppléments légaux et les dispositions des conventions collectives. Les employés de leur côté ne touchaient leurs indemnités qu'à partir de la

13^e semaine de la part de la caisse de maladie. Jusqu'à l'introduction du statut unique la continuation du salaire se faisait dans ce cas par l'entreprise elle-même.

Autofestival

Alle Jahre wieder

Das Autofestival hat noch nicht begonnen und schon gehen beim OGBL die ersten Reklamationen betreffend die Bezahlung während des Autofestivals ein.

Es sind immer wieder dieselben Autowerkstätten, die sich nicht daran halten das Personal, das seine Samstage und Sonntage während des Autofestivals opfert, auch korrekt zu bezahlen sowie Kollektivvertrag und Gesetz das vorsehen.

Bis zur letzten Minute, und wenn überhaupt, weiß das Personal in den oben genannten Werkstätten nicht wie sie während des Autofestivals bezahlt werden. Die Überraschung kommt dann, wenn der Lohnzettel ausgehändigt wird.

In den Betrieben wo ein gewerkschaftlicher Betriebsrat besteht, wurde schon im Vorfeld mit dem Betriebsrat abgeklärt, wie das Personal während des Autofestival bezahlt wird. In den anderen Betrieben sind die Leute meistens auf sich selbst gestellt oder nehmen OGBL-Hilfe in Anspruch.

Laut Gesetz wird jede Überstunde, und das auch während des Autofestivals, mit einem Zuschlag von 40% vergütet. Für die Sonntagsarbeit kommen dann noch einmal 70% zu dem Überstundenzuschlag dazu.

Man muss fast glauben, dass diese Arbeitgeber noch nichts vom Überstunden- und Sonntagszuschlag gehört haben.

Schon in der Vergangenheit hat das Garagen-Comité bei den Patro-

natsvertretern ADAL und FEGARLUX reklamiert, dass sich einige Arbeitgeber nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten.

Wir werden diese Arbeitgeber jedenfalls weiter im Auge behalten und, wenn nötig, weitere Schritte unternehmen, damit auch dieses Personal während des Autofestivals richtig und korrekt bezahlt wird und nicht mit Prämien abgespeist wird, die nicht einmal halb so hoch sind, wie die Vergütung, die ihnen laut Gesetz zustünde.

Kihn S.A.

Réunion d'information sur le renouvellement des conventions collectives

En date du 12 décembre 2009, l'OGBL et la délégation de Kihn SA ont organisé une réunion d'information avec le personnel.

Le point principal était le renouvellement des conventions collectives pour le personnel de Kihn S.A..

Lors de cette réunion la commission tarifaire a présenté le catalogue de revendications et le personnel avait la possibilité de poser des questions et de faire des propositions concernant le catalogue de revendications.

La réunion se déroulait dans un bon climat très constructif.

L'entreprise, ayant son siège à Rumelange, occupe actuellement 150 salariés.



Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back

Pit Schreiner

Gesundheits- und Sozialwesen

OGBL erstaunt über RTL-Meldung

Nach RTL-Informationen teilte der LCGB am 18. Januar mit, dass im Konflikt um den Kollektivvertrag im Pflege- und Sozialsektor (SAS) der LCGB mit dem Patronat einen Durchbruch in den Verhandlungen über das Auszahlen von noch ausstehenden Prämien erzielt habe. Zunächst sei bemerkt, dass sich diese Verhandlung vor dem Schlichtungsamt abspielt, dass in dieser Verhandlung der LCGB ein stiller Zuschauer ist, da die im Namen der Arbeitnehmer verhandelnde Gewerkschaft der mit über 80 % im Sektor führende OGBL ist. Von einer Einigung kann keine Rede sein. Es könnte sein, dass sich in den nächsten Tagen der verhandlungsführende OGBL und die Arbeitgeberverbände eins werden, einen Teil der geschuldeten Lohnentwicklung auszahlten.

Sollte es zu dieser Einigung kommen und die Gremien sowohl der Arbeitgeberverbände als auch diejenigen des OGBL diesem Vorschlag zustimmen, würde dies aber nicht einem Vertragsabschluss gleichkommen, weil die Verhandlungen über die weiteren Konfliktpunkte für die Einführung eines einheitlichen Kollektivvertrags im Gesundheits- und Sozialwesen sowie über die Aufwertung der Laufbahnen des Personals fortgesetzt werden müssen.

Der OGBL ist skandalisiert darüber, dass der völlig minoritäre LCGB vor getroffenen Entscheidungen und vor dem Abschluss von Vertragstexten aus Profilsucht und ohne gesetzliche Befugnis mit Teilinformationen in die Öffentlichkeit prescht.

Transport sur route



Romain Daubenfeld

Hubert Hollerich

Romain Daubenfeld neuer Sekretär im Transportsektor

Seit kurzem ist Romain Daubenfeld für das Transportsyndikat ACAL innerhalb des OGBL zuständig. Der diesbezügliche Beschluss wurde im Oktober 2009 vom Nationalvorstand getroffen und auf dem Kongress im Dezember 2009 bestätigt.

Romain Daubenfeld ist seit Jahren im OGBL für die Berufssyndikate „Nahrung, Genuss, Gaststätten“ und „Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste“ zuständig. Letzteres wird künftig von Kollegin Estelle Winter übernommen.

Romain Daubenfeld wird das Syndikat ACAL zusammen mit Hubert Hollerich leiten und sein Büro demnächst in Bartringen haben. Der OGBL wird somit den Anforderungen der ACAL-Mitglieder gerecht seine Dienstleistungen weiter ausbauen.

Romain Daubenfeld nouveau secrétaire au secteur des transports

Depuis quelques semaines, Romain Daubenfeld est responsable pour le syndicat ACAL de l'OGBL. Cette décision prise par le Comité national, en octobre 2009, fut confirmé par le Congrès de l'OGBL en décembre.

Depuis de longues années, Romain Daubenfeld est occupé auprès de l'OGBL où il est responsable pour les syndicats professionnels «Alimentation et Hôtellerie» et «Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement».

Romain Daubenfeld gèrera le syndicat ACAL ensemble avec Hubert Hollerich et s'installera au bureau de l'OGBL à Bertrange. L'OGBL donne ainsi une suite favorable aux demandes des membres du secteur des transports en améliorant considérablement ses services.

Konflikt

Busfahrer-Erziehungsministerium

Schulkantinen nun auch für Busfahrer zugänglich

Nachdem die Busfahrer der Privatbusunternehmen im Mai 2009 mit gewerkschaftlichen Aktionen gedroht hatten, weil ihnen der Zugang zu den Schulkantinen in den Lyzeen verwehrt wurde, kamen Delegationen des OGBL, des Schulministeriums und der Arbeitgeberföderation FLEAA mehrmals zusammen, um über die Problematik zu beraten und nach Lösungen zu suchen.

Im Mai 2009 wurde ein Hausverbot gegen die Busfahrer, die den Schülertransport verrichten, ausgesprochen, mit dem Argument, die Sicherheit in den Lyzeen sei nicht gewährleistet, wenn fremde Menschen Zugang zu den Schulkantinen hätten. Außerdem wurde den

Busfahrern vorgeworfen von subventioniertem Essen zu profitieren, das ausschließlich den Schülern und dem Lehrpersonal vorbehalten sei.

Der OGBL-ACAL stellte indes klar, dass Busfahrer zum regulären Schulablauf dazu gehören und demnach ein Recht haben, ihre gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in den Schulkantinen einzulegen.

Anfang Oktober 2009 zeigte sich das Bildungsministerium kompromissbereit und schlug eine Konvention zwischen Busbetrieben und Ministerium vor, mit welcher der Zugang der Busfahrer zu den Restopis-Schulkantinen geregelt wird. Gemäß dieser Konvention müssten Busfahrer den vollen Preis für ein Mittagessen oder ein Getränk zahlen.

Für den OGBL-ACAL bedeutet dies einen wichtigen Schritt in Bezug auf die Anerkennung des Busfahrerjobs als organisatorisches Teil des täglichen Schulablaufs. Die erzielte Regelung gibt den Busfahrern die Möglichkeit, ihre Pausen ordnungsgemäß einzulegen. Nervenaufreibende Suchaktionen nach einem nahegelegenen Bistrot bleiben aus. Eine Kopie der Konvention kann beim OGBL-ACAL angefordert werden.

Zugang Sanitäranlagen

Ein Wehrmutstropfen bleibt: entgegen der Ankündigung von Bildungsministerin Mady Delvaux-Stehres, haben die Busfahrer in vielen Lyzeen und technischen Lyzeen immer noch nicht die Möglichkeit, die Sanitäranlagen zu benutzen. Aufgrund einer schriftlichen Reklamation seitens des OGBL, teilten die Verantwortlichen des Ministeriums am 19. Januar 2010 mit, dass sie ein Rundschreiben mit der Aufforderung den Busfahrern uneingeschränkt Zugang zu den Sanitäranlagen zu gewährleisten an die Direktionen sämtlicher Schulen schicken werden

CFL Cargo

Respectez les accords «Lux 2011»

Les représentants des syndicats OGBL et LCGB et des délégations du personnel des sites de ArcelorMittal en réunion avec la direction et les responsables des ressources humaines de CFL Cargo, ainsi que de ArcelorMittal Luxembourg et ArcelorMittal Belval & Differdange en date du 14 décembre 2009, après s'être vu présenter par la direction de CFL Cargo les restructurations prévues au sein du service de la maintenance, constatent que:

- les accords dits «Lux 2011» pour la partie qui concerne CFL Cargo et plus précisément les travaux de maintenance et de sous-traitance, signés au préalable, ne semblent plus être respectés;
- malgré des conventions contraires retenues dans ce même document, il est prévu de se doter dans une plus forte mesure de sociétés opérant en tant que sous-traitant.

En vu de ce qui précède, les syndicats OGBL et LCGB, regrettent que:

les accords «Lux 2011» pour les domaines dont question, bien que contresignés de toutes les parties concernées, ne soient plus respectés:

- les salariés sous statut ArcelorMittal risquent de faire fasse à une dévalorisation de leur fonction, sans qu'une discussion en amont ait eu lieu avec leurs représentants syndicaux;
- le dialogue social, pilier fondamental de tout accord, fait défaut entre les responsables des ressources humaines ArcelorMittal et les représentants des salariés ainsi que les syndicats respectifs.

Pour les syndicats OGBL et LCGB, et

en considération de ce qui précède, il s'en suit:

- que des discussions approfondies et détaillées doivent suivre dans ce dossier peu transparent et en contradiction avec les accords signés au préalable;
- que ce dossier sera suivi de plus près lors des réunions prévues en date du 14 janvier 2010 (avec les responsables des ressources humaines d'ArcelorMittal) et du 22 janvier 2010 (réunion DMI);
- que les syndicats OGBL et LCGB ne manqueront pas lors de ces réunions de faire prévaloir le respect des conventions et accords valables à ce jour dans l'intérêts des salariés.



Petit mot de présentation

Bonjour! Je m'appelle **Stefano Peixoto Araújo** et depuis le début de cette année je suis le nouveau **Secrétaire central adjoint du Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment, Constructions métalliques**. Conscient de ma grande responsabilité envers vous, les membres de l'OGBL, je m'engage à vous servir de mon mieux et à toujours défendre vos intérêts.

N'hésitez pas à me contacter:
54 05 45-247

Services publics



Christian Sikorski

Pit Schreiner

Neue Gemeindekollektivverträge

Folgende neue Kollektivverträge treten ab 1. Januar 2010 in Kraft.

Gemeinde Strassen

- Lineare Angleichung des Punktwerts der Gemeindearbeitnehmer an den Kollektivvertrag der Südgemeindenarbeiter aufgeteilt über 3 Jahre.
- Im Sinne einer Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer, werden die Arbeitnehmer der Laufbahn A in die Laufbahn B unter gleichzeitiger Anrechnung der Vordienstzeit eingestuft.
- Der Bereitschaftsdienst wird wie folgt entschädigt:

An Arbeitstagen: 1 Gehaltspunkt pro Tag

An Samstagen: 2 Gehaltspunkte pro Tag

An Sonntagen: 2 Gehaltspunkte pro Tag

An Feiertagen: 3 Gehaltspunkte pro Tag

Der Kollektivvertrag gilt bis zum 31. Dezember 2013.

Gemeinde Beckerich

- Der Erholungsurlaub wird um einen Tag erhöht.
- Einführung der Laufbahn F für Vorarbeiter und Gebäudeleittechniker

Der Kollektivvertrag gilt bis zum 31. Dezember 2010.

Gemeindesyndikat SIDEK in Diekirch

- Anpassung des Punktwertes an den der Staatsarbeiter.
- Dem Arbeiter wird für das Jahr 2009 eine einmalige Prämie von 2 x 0,9% des Jahreseinkommens gewährt.
- Außerordentlicher Urlaub bei der Geburt eines Kindes: 4 Tage.
- Anpassung der Zahl der Erholungsurlaubstage an jene der Staatsarbeiter: Zusatz von vier Erholungsurlaubstagen und Abschaffung von drei Feiertagen.

Der Kollektivvertrag gilt bis zum 31. Oktober 2012.

Gemeinde Leudelingen – Zusatz zum Kollektivvertrag

- Sonderbestimmungen im Hinblick auf eine Optimierung des Winterdiensts bei schwierigen Wetter- und Arbeitsbedingungen.

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

Election à la Commission scolaire nationale

Le SEW/OGBL est prêt à assumer ses responsabilités

L'élection des délégués du personnel enseignant à la Commission scolaire nationale a, conformément à la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental, lieu tous les cinq ans,

dans la première moitié du mois de décembre.

Les candidats du SEW/OGBL ont obtenu d'excellents résultats lors de cette première élection. 42,83% des voix exprimées sont allées aux candidats du SEW/OGBL. Deux représentants du SEW/OGBL siègeront désormais à la Commission scolaire nationale à savoir Monique Adam qui a obtenu 1 288 voix et Patrick Arendt qui a obtenu 924 voix.

Le SEW/OGBL tient à remercier les électrices et électeurs de la confiance grandissante, exprimée à ses candidates et à son candidat. Ses élus veilleront à ce que les idées des enseignants soient entendues à la Commission scolaire nationale et au ministère et les informeront régulièrement des discussions menées à la Commission.



Information de dernière minute:

Par la présente nous vous informons que depuis ce 1^{er} janvier la collègue **Estelle Winter** occupe la fonction de **Secrétaire centrale pour le syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement**.

Plus de vingt années de militantisme, une présence quotidienne dans le secteur et sur le terrain constituent les atouts essentiels d'Estelle. Tous ces éléments contribueront à garantir pleinement les succès futurs.

Confédération européenne des syndicats (CES)

Copenhague: La montagne a accouché d'une souris

La Confédération européenne des syndicats (CES) estime que le résultat des négociations de Copenhague sur le climat est un échec aussi bien au niveau écologique que social. C'est la preuve également, et avant tout, de la faillite institutionnelle du système de négociations internationales. Pour le mouvement syndical européen, l'Union européenne doit s'engager sur une reprise urgente des négociations.

John Monks, Secrétaire général de la CES a déclaré: *«Lors de la crise financière, des sommes colossales ont pu être mobilisées pour sauver les banques et pour garantir les avoirs financiers. Or, la crise climatique n'a pas du tout eu le droit au même traitement, et c'est plus que regrettable. Nous avons assisté à des négociations où chacun était dans le moins-faisant, c'est gravissime pour l'avenir de l'humanité. De plus, cet échec montre à l'évidence que la crise des institutions onusiennes est arrivée à son paroxysme».*

Comme nous l'avons vu pour la crise bancaire, il ne suffit pas d'avoir de bonnes intentions. Il s'agit de mettre en place des objectifs contraignants, permettant effectivement de réduire les émissions de CO² pour limiter le réchauffement climatique. La CES réaffirme le

besoin d'un accord négocié ambitieux. C'est pourquoi, il est urgent de définir au niveau international un système financier économique, environnemental et social pour permettre un nouveau développement, en particulier pour les pays les plus pauvres. Ce système doit être transparent et guidé par une bonne gouvernance, dans l'intérêt de tous.

Si on ne va pas dans cette direction, nous devons nous attendre à un risque d'aggravation des conflits liés à la gestion des ressources, dus à leur rareté dans certaines régions du monde. Le changement climatique entraînera également une augmentation des flux migratoires.

La CES demande à l'Union européenne de prendre des initiatives lors des négociations de 2010, en vue d'engagements sérieux sur des objectifs ambitieux et chiffrés.

De plus, l'articulation entre financement, environnement, développement économique et social, impose d'urgence la création de nouveaux instruments financiers tels que la taxation des transactions financières.



Année européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La CES participe à la campagne européenne contre la pauvreté et l'exclusion



La pauvreté et l'exclusion sociale restent un mal ancré dans l'Union européenne. Avec la crise, la situation n'a fait qu'empirer. Parce que la Confédération européenne des syndicats (CES) est mobilisée de longue date dans les domaines de la pauvreté et de l'exclusion sociale, elle participera à «**L'année européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale**», décidée par l'exécutif européen et mise en œuvre par la Commission européenne.

La Stratégie de Lisbonne a échoué à éradiquer la pauvreté en Europe, objectif qu'elle s'était fixée pour 2010. La CES estime qu'une mobilisation forte et un engagement déterminé sont plus que jamais néces-

saires pour combattre la pauvreté. Cette mobilisation doit être menée simultanément sur deux fronts: la protection sociale et l'emploi.

Józef Niemiec, secrétaire confédéral a déclaré: «*Lutter contre la pauvreté, ce n'est pas seulement fournir des remèdes, mais c'est soigner en amont en confortant et en améliorant les systèmes de protection sociale. C'est aussi assurer à tous des revenus décents, quelle que soit la situation sociale, professionnelle et personnelle. C'est encore développer des services sociaux et de santé de qualité, accessibles à tous et abordables financièrement*».

La participation de la CES à cette campagne européenne se fera par le biais de toute une série d'événements. **La CES travaillera également avec les acteurs de la société civile, afin que la pauvreté et par conséquent, l'exclusion sociale, soient éradiquées au sein de l'Union européenne.** La CES et ses organisations membres dont l'OGBL entendent également saisir l'opportunité de cette campagne européenne, pour inscrire leurs initiatives dans la dynamique de la campagne de mobilisation sur l'emploi qu'elle mènera en 2010.



Journée internationale des migrants - 18 décembre 2009

Lancement d'une campagne pour la signature de la Convention sur les Migrants

En l'an 2000, l'Assemblée générale des Nations Unies a déclaré le 18 décembre comme journée internationale des migrants.

A l'occasion de cette journée, l'OGBL a constaté que la Convention des Nations Unies sur la Protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille adoptée le 18 décembre 1990 n'a à ce jour été ratifiée que par 42 Etats. Malheureusement le Luxembourg et aucun autre Etat membre de l'Union européenne n'ont toujours pas ratifié cette convention.

La convention en question reconnaît la vulnérabilité particulière des migrants et promeut des conditions humaines et légales de travail et de résidence. Une politique migratoire ne peut être efficace que lorsque fondée sur des règles juridiques et le principe de légalité. La ratification de cette convention est cruciale au combat contre les abus et l'exploitation des migrants.

L'OGBL s'associe à la campagne mondiale qui fut lancée le 18 décembre en faveur de la convention sur les droits des migrants par un forum se composant d'agences de l'ONU, d'organisations internationales dont la Confédération syndicale internationale (CSI) et d'organisations de la société civile.

Selon les estimations de l'ONU, en 2010, 214 millions de personnes résideront en dehors de leur pays de naissance ou de nationalité. Près de la moitié de celles-ci sont actives économiquement en tant que travailleurs migrants. Avec leurs familles, elles forment la majeure partie des migrants dans le monde.

Les travailleurs migrants sont des victimes faciles de discriminations et d'exploitation, et ce notamment de la part de trafiquants ou d'employeurs.

La campagne portera dans la rue et devant les parlements la demande adressée aux gouvernements de mettre immédiatement fin aux violations des droits des migrants à travers le monde en ratifiant la convention des Nations Unies relatives aux migrants. Pour l'OGBL il est inacceptable que 61 ans après l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme le monde soit toujours confronté à des systèmes d'exploitation et d'esclavage de masse d'êtres humains. Les premières victimes de ces pratiques inhumaines sont les travailleurs migrants.



La Turquie et le non-respect des droits syndicaux

22 syndicalistes libérés après 6 mois de détention injustifiée



«Ils sont libres. Egitim-Sen souhaite vous remercier pour votre fort soutien. C'est le succès de la solidarité internationale», a écrit Mehmet Bozgeyik, le Secrétaire général du syndicat d'enseignants turcs à l'IE.

Suite à l'appel du mouvement syndical international et du mouvement féministe Marche Mondiale des Femmes, l'OGBL s'était déclaré solidaire avec les 31 syndicalistes turcs du secteur public, poursuivis pour leur appartenance à une organisation kurde illégale.

Sur les 31 syndicalistes dont 27 enseignants, incarcérés depuis le 28 mai 2009, 9 avaient été libérés en juillet. 22 militants, 10 femmes et 12 hommes, ont continué à attendre leur procès, fixé aux 19 et 20 novembre dernier, en prison.

Quatre des femmes accusées sont membres de la Marche Mondiale des Femmes: Elif Akgul, ancienne secrétaire des femmes de l'Union des Enseignants; Yuskel Mutlu, enseignante retraitée et membre de l'Association des Droits Humains et de l'Assemblée de la Paix Turque; Songul Morsumbul, secrétaire des femmes du KESK (Confédération des fonctionnaires-Syndicats Turcs); Gulcin Isbert, membre de Egitim-Sen. Les autres femmes emprisonnées ont pour la plupart des responsabilités au Secrétariat des femmes et sont investies dans les droits des femmes.

Le gouvernement luxembourgeois, notamment le ministre des Affaires étrangères ainsi que la ministre de l'Égalité des chances, ont été appelés en novembre 2009 par 13 organisations luxembourgeoises (*Cid-femmes, Déi Gréng Fraen et Déi Gréng Partei, Déi Lénk Fraen, Femmes communistes, Femmes en détresse, Femmes socialistes, FNCTTFEL-Landesverband, Initiativ Liewensufank, LCGB, OGBL, Mouvement luxembourgeois pour le Planning familial, Union des femmes*) à s'engager auprès de leurs homologues turcs pour faire respecter les droits des mouvements des femmes et des syndicats.

Voici un extrait de la réponse des ministres Asselborn et Hetto-Gaasch, adressée aux organisations luxembourgeoises en date du 24 décembre 2009:

«Nous nous félicitons du fait que le tribunal correctionnel turc a pris la décision de libérer une vingtaine de militant(e)s détenu(e)s depuis le fin mai. Nous avons noté que la procédure d'investigation prévoit la reprise du procès au début mars 2010.

Nous tenons à signaler que le Luxembourg suivra de près le déroulement de ce procès en gardant à l'esprit le cadre de négociations d'adhésion de la Turquie à l'Union européenne adopté en 2005 qui exprime clairement que l'Union européenne attend de la Turquie que celle-ci s'attache à améliorer le respect des principes de l'État de droit ainsi que des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qu'elle renforce sa législation et les mesures d'application notamment en ce qui concerne la liberté d'expression, la liberté de religion, les droits des femmes, les droits syndicaux et les droits des minorités.

Nous nous réservons le droit de rappeler ce cadre à la partie turque lors de futurs contacts bilatéraux.»

Bien que le mouvement syndical international salue la décision de la Cour de relâcher les accusés, il n'en reste pas moins fortement préoccupé par cette affaire, car tous les accusés devront de nouveau comparaître devant le tribunal au mois de mars.

«Ce procès montre clairement qu'il est toujours très risqué de s'engager dans des activités syndicales en Turquie. Les collègues qui ont passé cinq mois et vingt jours en détention, loin de leurs familles, ont fortement payé leur engagement envers la démocratie et les droits syndicaux. L'IE se tiendra toujours à leurs côtés», a déclaré le Secrétaire général de l'IE, Fred van Leeuwen.

L'OGBL ne perdra pas de vue la suite de cette violation des droits syndicaux et en informera ses membres.

Danièle Niele

Membre du Bureau exécutif
Secrétaire pour Femmes de l'OGBL

Weltfrauenkonferenz des IGB in Brüssel

Gleichstellung der Geschlechter – ein Schlüssel zur Bewältigung der Krise

Die 1. Weltfrauenkonferenz des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) zum Thema «Menschenwürdige Arbeit und ein menschenwürdiges Leben für Frauen: Gewerkschaften für wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung» ging am 21. Oktober 2009 mit einer Reihe von Empfehlungen zu Ende, die darauf abzielen, die Frage der Gleichstellung der Geschlechter weiter oben auf der internationalen Agenda zu platzieren.

Die Konferenz erörterte die Tatsache, dass der Frauenanteil an der Erwerbsbevölkerung und in den Gewerkschaften zwar zugenommen hat und im Bereich der Organisierung, der Tarifverhandlungen sowie der Rechte von Frauen bedeutende Fortschritte erzielt wurden, sich viele Frauen aber auf dem Arbeitsmarkt überall auf der Welt im Nachteil gegenüber Männern befinden, wie im Bericht der IAO über die globalen Beschäftigungstrends für Frauen aus dem Jahr 2009 hervorgehoben wurde. Laut IAO wird zudem damit gerechnet, dass die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitslosenquoten in den meisten Regionen für Frauen größer sein werden als für Männer.

Den Delegierten ging es vor allem darum, dass die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter nicht durch die globale Wirtschaftskrise ausgehöhlt wird, und sie befürworteten nachdrücklich die Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz aus dem Jahr 2009 zur Gleichstellung der Geschlechter, in der darauf hingewiesen wird, dass Krisen nicht als Vorwand für das Entstehen noch größerer Ungleichheiten oder die Untergrabung der erworbenen Rechte von Frauen dienen sollten.

Die Konferenz hat prioritäre Themen für Frauen bei der Arbeit, in der Gesellschaft und in der Politik hervorgehoben, wie etwa die Zunahme prekärer Tätigkeiten in den letzten Jahren, die bewirkt hat, dass viele Frauen Kurzzeitjobs annehmen, mit geringen Löhnen, kaum oder gar keinem Schutz vor Ausbeutung und ohne Sozialversicherungs- oder Rentenansprüche.

Die Schlussfolgerungen der Konferenz, die bei der Sitzung des IGB-Frauenausschusses Anfang 2010 weiter verfeinert werden sollen, unterstreichen die entscheidende Bedeutung positiver Aktionsmaßnahmen und strikter Überwachungsverfahren für die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. Die besonderen

Herausforderungen für junge Arbeitnehmerinnen und die Notwendigkeit, dass die Gewerkschaften auf sie zugehen, wurden in einem gesonderten Sitzungsabschnitt am letzten Tag der Konferenz erörtert. Ergreifende Berichte über die massive Ausbeutung weiblicher Hausangestellter überall auf der Welt veranlassten die 450 Konferenzteilnehmerinnen zu einer erneuten Bekräftigung ihrer Verpflichtung, sich im Rahmen einer breit angelegten internationalen Kampagne für die Rechte von Hausangestellten einzusetzen.

«Die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sind sowohl für Frauen als auch für Männer eindeutig. Der Schutz und die Unterstützung, die die Gewerkschaften gewähren, sind angesichts der aktuellen weltweiten Wirtschaftskrise und der damit verbundenen Gefahr für die Arbeitsplätze und den Lebensstandard von Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besonders wichtig», so IGB-Generalsekretär Guy Ryder.

Die Konferenz hat den IGB zudem aufgefordert, an seiner Verpflichtung zur Erreichung von Geschlechterparität in seinen Programmen und Strukturen sowie zu einem gleichberechtigten Mitspracherecht und einer gleichberechtigten Vertretung für Millionen erwerbstätiger Frauen weltweit festzuhalten und auf den erzielten Fortschritten aufzubauen.

Danièle Nieves, Mitglied des Weltfrauenausschusses, vertrat den OGBL anlässlich der 1. Weltfrauenkonferenz.

([article en langue française sur http://www.ituc-csi.org/conference-mondiale-des-femmes-1.html?lang=fr](http://www.ituc-csi.org/conference-mondiale-des-femmes-1.html?lang=fr))



Frauenausschuss der IG Metall Völklingen

Zu Gast beim OGBL

Die Mitglieder des IG Metall-Frauenausschusses nutzten am 21. November 2009 die Gelegenheit, um über die Arbeits- und Sozialbedingungen sowie die Gewerkschaftsrechte im Nachbarland zu diskutieren.

Daniele Nieves, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL stellte in einer Präsentation die Struktur und die Arbeitsweise der Luxemburger Gewerkschaften vor. Zusammen mit ihren Kolleginnen Lynn Settinger (Gewerkschaftssekretärin), Marie-France Eiffes (Freigestellte Personalratsvorsitzende Hôpital du Kirchberg) und Suzi Haentges (Freigestellte Personalrätin Cactus S.A.) standen sie den Fragen der IG Metall-Kolleginnen Rede und Antwort.

Interessant für die saarländischen Gewerkschafterinnen war die Tatsache, dass in Luxemburg die Verpflichtung besteht, die Einkommen der Beschäftigten in regelmäßigen Abständen an die Preisentwicklung anzupassen. Diskutiert wurde aber auch das Streikrecht in Luxem-

burg, das den Beschäftigten erst zusteht, wenn ein nationales Schlichtungsamt feststellt, dass keine Einigung mehr möglich ist. Weitere Themen der Diskussion waren u.a. der nationale Mindestlohn, Rentenfragen, aber auch spezielle Regelungen für Grenzgänger.

Monika Klein, die Vorsitzende des Frauenausschusses und der zuständige Gewerkschaftssekretär Ralf Haas machten noch einmal deutlich, wie wichtig der grenzüberschreitende Austausch auf Arbeitnehmerseite ist. Die Strategien der Arbeitnehmer, z.B. die Flucht aus Tarifverträgen und die Angriffe auf Arbeitnehmerrechte werden auf beiden Seiten der Grenze auch in Zukunft Widerstand erfordern.

Weitere Treffen sind geplant.



Formation Syndicale de l'OGBL

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la formation syndicale de l'OGBL n'est plus organisée par l'IFES, mais par le Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL) de la Chambre des salariés pour le compte de l'OGBL. L'inscription doit cependant être adressée au Département de la Formation syndicale de l'OGBL.

A qui s'adressent les formations?

Tout salarié ou retraité membre de l'OGBL peut s'inscrire à une ou à plusieurs des formations syndicales offertes par le Département de la formation syndicale de l'OGBL. L'inscription se fait moyennant le formulaire d'inscription à envoyer par courrier, fax ou courrier électronique à l'adresse indiquée. Priorité de participation aux cours sera donnée aux délégués du personnel.

Vous trouverez ci-après le calendrier des formations syndicales pour délégués du personnel pour le 1^{er} trimestre 2010 ainsi que le formulaire d'inscription aux cours.

Sont uniquement repris les intitulés des cours. Néanmoins le descriptif détaillé des cours est disponible sur demande auprès du Département de la Formation syndicale de l'OGBL.

L'offre annuelle des formations peut également être consultée sur le site internet de l'OGBL.

Gewerkschaftliche Bildung des OGBL

Seit dem 1. Januar 2010, wird die gewerkschaftliche Bildung des OGBL nicht mehr vom Institut IFES organisiert, sondern vom Zentrum für gewerkschaftliche Bildung Luxemburg (CFSL) der Arbeitnehmerkammer, und dies im Auftrag des OGBL. Die Anmeldung muss allerdings an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL gesandt werden.

An wen wenden sich die Ausbildungskurse?

Jeder Arbeitnehmer oder Rentner, der Mitglied des OGBL ist, kann sich für einen oder mehrere von der Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL angebotenen Ausbildungskurse einschreiben. Die Einschreibung erfolgt anhand des Teilnahmeformulars, das per Post, Fax oder E-Mail an die angegebene Adresse gesandt werden muss. Personalvertreter haben bei der Teilnahme an den Kursen Vorrang.

Auf den folgenden Seiten finden Sie den Terminplan unseres gewerkschaftlichen Bildungsangebots für Personalvertreter für das erste Vierteljahr 2010 sowie das Teilnahmeformular.

Nur die Kurstitel sind angegeben. Eine detaillierte Kursbeschreibung ist jedoch erhältlich auf Anfrage bei der Gewerkschaftlichen Bildungsabteilung des OGBL.

Das jährliche Bildungsangebot ist auch verfügbar auf der OGBL-Internetseite.

Département Formation syndicale de l'OGBL/ Gewerkschaftliche Bildungsabteilung des OGBL

146, bd. de la Pétrusse B.P. 2031 L-1020 Luxembourg Tél: 26 49 69 421 Fax 26 49 69 433
e-mail: formations@ogbl.lu

www.ogbl.lu

Calendrier Formation syndicale OGBL février-mars 2010

Calendrier des formations de base

| | Titre | Référence | Date début | Date fin | Durée | Langue | Lieu / en principe |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|--------------------|
| 1 | Le traitement de texte Word (débutant) | OG 2010 28 | 22.02.2010 | 23.02.2010 | 2 jours | FR | KEY JOB |
| 2 | Le tableur-grapheur EXCEL (débutant) | OG 2010 29 | 24.02.2010 | 25.02.2010 | 2 jours | FR | KEY JOB |
| 3 | Outil de présentation POWERPOINT (Débutant) | OG 2010 30 | 26.02.2010 | 26.02.2010 | 1 jour | FR | KEY JOB |
| 4 | Le courrier électronique | OG 2010 31 | 01.03.2010 matin | 01.3.2010 matin | 0.5 jour | FR | KEY JOB |
| 5 | Découvrir le monde internet | OG 2010 32 | 01.03.2010 après-midi | 01.03.2010 après-midi | 0.5 jour | FR | KEY JOB |
| 6 | L'égalité des femmes et des hommes dans la vie du travail | OG 2010 14 | 03.03.2010 matin | 03.03.2010 matin | 0,5 jour | LUX | OGBL Luxembourg |
| 7 | L'art de communiquer / 1 ^{er} module | OG 2010 22 A | 03.03.2010 | 04.03.2010 | 2 jours | FR | Remich |
| 8 | Introduction à la problématique des maladies professionnelles et du mal-être au travail | OG 2010 17 | 17.03.2010 | 17.03.2010 | 1 jour | FR | Remich |
| 9 | Réunion des représentants du personnel et synthèse | OG 2010 20 | 19.03.2010 | 19.03.2010 | 1 jour | LUX | Remich |

Formations complémentaires et approfondies

| | Titre | Référence | Date début | Date fin | Durée | Langue | Lieu / en principe |
|---|-------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------|--------------------|
| 1 | La fiscalité luxembourgeoise des personnes physiques | OG 2010 09 | 04.02.2010 | 05.02.2010 | 2 jours | FR | Remich |
| 2 | La fiscalité luxembourgeoise des personnes physiques | OG 2010 09 | 25.02.2010 | 26.02.2010 | 2 jours | LUX | Remich |
| 3 | A) L'incapacité de travail pour cause de maladie | OG 2010 25 | 04.03.2010 matin | 04.03.2010 matin | 0.5 jour | LUX | Remich |
| 4 | B) L'incapacité de travail, la réinsertion professionnelle ou le reclassement | OG 2010 26 | 04.03.2010 après-midi | 04.03.2010 après-midi | 0.5 jour | LUX | Remich |
| 5 | La formation professionnelle initiale et continue | OG 2010 36 | 12.03.2010 | 12.03.2010 | 1 jour | LUX | Remich |
| 6 | Le décompte de salaire | OG 2010 10 | 26.03.2010 | 26.03.2010 | 1 jour | LUX | Remich |

La sécurité, la santé et le bien-être au travail – Formations spécifiques et approfondies

| | Titre | Référence | Date début | Date fin | Durée | Langue | Lieu / en principe |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|--------|--------|--------------------|
| 1 | Les méthodes et techniques d'analyse du poste de travail et de son environnement | OG 2010 19 | 19.03.2010 | 19.03.2010 | 1 jour | FR | Remich |

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date & Lieu de naissance *Geburtsdatum & -ort*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL- Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*



Féminin *Weiblich*



Masculin *Männlich*

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

| Nom de la formation <i>Bezeichnung des Seminars</i> | Date <i>Datum</i> | Réf <i>Ref</i> |
|-----------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| <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"/> | <input type="text"/> |

Date *Datum*

Signature

Unterschrift

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

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

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

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

Journée des Femmes du 22 octobre 2009

Allons jusqu'au bout de nos idées!

Lors de la Journée des Femmes, organe suprême du Département des femmes de l'OGBL, qui a eu lieu le 22 octobre 2009, les participantes et participants ont été salué par Vera Spautz, présidente du département, qui a souligné lors de son discours qu'on peut constater que les femmes risquent d'être les grandes perdantes de la crise actuelle.

Danièle Nielez, secrétaire pour femmes, a fait le rapport des activités depuis mars 2007 et elle a présenté les modifications du règlement interne du département, devenues nécessaires suite à l'introduction du statut unique. Le règlement modifié ainsi que les nouveaux membres du comité exécutif du département ont été approuvés.

Avant que la résolution du jour (voir site internet www.ogbl.lu, Département des Femmes) a été votée à l'unanimité, les déléguées du département au Congrès, au Comité exécutif et au Comité national de l'OGBL ont été élues.

Dans sa conclusion, le président de l'OGBL Jean-Claude Reding a donné son appréciation de l'évolution de la situation économique et sociale et a mis en évidence que, bien qu'il y ait eu des orientations positives, nous sommes encore loin de la véritable égalité entre femmes et hommes et que l'OGBL continuera à rester vigilant, notamment en ce qui concerne l'égalité des rémunérations.

Danièle Nielez



L'égalité des chances au travail, une utopie ou manque de volonté ?

Du 16 au 22 novembre 2009, la France a tenu sa 13^e semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Cette action a cruellement rappelé aux Français que l'accès à l'emploi des personnes en situation d'handicap est loin d'être acquis. Malgré l'existence d'un quota légal des salariés handicapés fixé à 6 % de l'effectif total des travailleurs d'une entreprise de plus de 20 salariés. Ces mêmes quotas sont également en vigueur pour les services étatiques et administrations communales. Selon une récente étude du ministère du Travail français le taux d'embauche sur le marché du travail ordinaire de salariés handicapés n'est que de 2,8%.

Pour essayer de remédier à ce non respect des quotas, le gouvernement français a décidé de renforcer les sanctions prévues dans la loi. A partir de 2010, toutes les entreprises n'ayant fait aucun effort réel pour améliorer leur quota de travailleurs handicapés au sein de leur personnel, seront obligées de payer des amendes de 10 300 € par an. Au-delà de la répression, il est aussi prévu de tester le CV anonyme pour améliorer les chances d'être retenu pour ses capacités et non pour ses apparences. Cette mesure profiterait à la «diversité» en général, le véritable défi consiste toutefois à trouver un moyen de changer le regard sur le handicap et de modifier ainsi les comportements.

En effet, selon un sondage effectué par «Harris Interactive», 59 % des Français estiment difficile d'intégrer dans l'emploi une personne handicapée et avouent un sentiment de gêne envers le handicap.

Qu'en est-il au Luxembourg? Depuis 1991 et réaffirmé en 2003, la loi sur le travailleur handicapé prévoit également des quotas d'embauches de personnes handicapées aussi bien pour le secteur privé, qu'étatique et communal. Les quotas minima à respecter sont 5 % pour l'État, les communes, les établissements publics et les CFL; 4 % pour les employeurs privés occupant au moins 300 salariés; 2 % pour au moins 50 salariés et 1 travailleur handicapé pour au moins 25 salariés.

Pour le reste, la situation n'est guère bien différente que celle en France. Même si contrairement au ministère du Travail français le gouvernement luxembourgeois n'a

pas encore effectué d'étude sur le taux d'embauche des travailleurs handicapés au sein des entreprises luxembourgeoises, il est certain que les quotas sont également loin d'être respectés et atteints.

Les raisons de ce non-respect de la loi au Luxembourg sont certes multiples. D'une part aucun organe étatique n'est chargé de contrôler l'application de la loi et le respect des quotas, mais d'autres facteurs jouent également un rôle important. Dans beaucoup de cas, l'on constate une scolarisation et formation professionnelle insuffisante pour répondre aux attentes du marché du travail ordinaire. En plus, l'insertion des personnes handicapées devrait se faire dès le plus jeune âge au niveau de la scolarisation. Il est toujours plus difficile d'intégrer une personne handicapée adulte dans le monde du travail ordinaire si celle-ci a passé la grande majorité de sa vie en institution. Les mesures qui existent actuellement pour remédier à ces problèmes de formation et d'intégration sont nettement insuffisantes. D'autre part, il y a aussi les problèmes d'accessibilité des bâtiments et lieux de travail qui servent bien souvent comme prétexte pour un refus d'embaucher une personne handicapée.

Il est grand temps de changer les mentalités et de faire tomber les préjugés. Pour cela il faut une réelle volonté politique et des actions concrètes. Au-delà de la nécessité d'une stricte application de la loi, des actions d'accompagnement comme celle mise en place par l'ATP asbl avec son service «Job Coaching» doivent être intensifiées et étendues à tous les types de handicap. Finalement, nous pourrions prendre exemple de nos voisins français et tenir une 1^{ère} semaine pour l'emploi des personnes handicapées au Luxembourg. Dans tous les cas le ministère du Travail devrait, comme en France, faire effectuer une étude pour au moins disposer de chiffres et savoir où nous en sommes réellement quant au respect de nos quotas. Mais si cela n'a encore jamais été fait c'est peut-être dû à la peur des résultats accablants qui pourraient apparaître.

Joël Delvaux

Président du Département des
Travailleurs Handicapés de l'OGBL



Modification des règles de calcul de l'allocation familiale en France

Le 7 janvier 2010, la Caisse des allocations familiales (Caf) de Moselle en France a informé les salariés frontaliers français qui travaillent à l'étranger d'une modification importante du calcul de l'allocation différentielle (Adi). En effet, et à titre d'exemple, un frontalier français travaillant au Luxembourg touche les allocations familiales en France. Comme ces allocations sont inférieures aux allocations familiales luxembourgeoises, le salarié reçoit dans un deuxième temps la différence entre les deux allocations de façon à bénéficier du montant total de l'allocation luxembourgeoise. La différence s'appelle allocation différentielle». Cette pratique est en conformité avec la réglementation européenne en la matière.

Avant le 1^{er} janvier 2010, le différentiel constituait simplement la différence entre les allocations familiales luxembourgeoises et françaises, appelées en France «prestations familiales». Les prestations françaises d'accueil du jeune enfant (Paje) comprenant notamment la participation de l'Etat français à la rémunération d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile ainsi que la prise en charge des cotisations sociales étaient versées directement aux salariés concernés et

n'entraient pas en compte dans le calcul de la différence entre l'allocation luxembourgeoise et française.

A partir du 1^{er} janvier 2010 ceci ne sera plus le cas. Les prestations Paje ne seront plus versées aux salariés frontaliers, mais seront prises en compte dans le calcul du différentiel. Ce qui constituera une vraie perte de revenu pour les familles en question. Comme les frontaliers n'ont par ailleurs pas droit aux chèques-services luxembourgeois pour la garde de leurs enfants, les salariés frontaliers français seront doublement punis. Cette situation accentue encore davantage l'aspect discriminatoire des chèques-services luxembourgeois.

L'OGBL n'accepte pas cette situation et a demandé une entrevue d'urgence avec le président du Conseil régional de Lorraine Jean-Pierre Masseret et le ministre luxembourgeois de la Grande Région Jean-Louis Halsdorf.



L'OGBL organise en 2010 cinq conférences pour les frontaliers français

Fiscalité: la déclaration d'impôts au Luxembourg

L'OGBL a prévu d'organiser cinq réunions d'information sur la fiscalité luxembourgeoise afin de permettre aux frontaliers français de remplir au mieux leur déclaration d'impôts et d'optimiser leur situation fiscale.

Trois dates de conférences ont déjà été fixées:

| | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Audun-le-Tiche | 3 mars 2010 à 18h30 | Salle Jean Moulin, avenue Salvador Allende |
| Mont Saint Martin | 11 mars 2010 à 18h30 | Salle Victor Hugo, avenue du Bois |
| Algrange | 14 avril 2009 à 18h30 | Salle du Foyer socio-culturel Ambroise Croizat, place F. Mitterand |

Les conférences débiteront par un bref rappel des dispositions d'imposition en vigueur au Luxembourg. L'animateur s'intéressera ensuite aux opportunités offertes par la demande de modération d'impôts et par la déclaration d'impôts. L'orateur abordera les réformes fiscales récentes, y compris celle concernant le boni enfant, les différents types de ménages fiscaux frontaliers et insistera sur le cas du résident assimilé.

L'intervenant passera ensuite en revue l'ensemble des déductibilités possibles (frais de formation, frais de déplacement, les primes d'assurance, l'épargne, le logement, les intérêts débiteurs de prêts à la consommation et prêts hypothécaires, dons, charges extraordinaires, frais de personnel, frais de crèche, ...). Il expliquera et illustrera chaque point à l'aide d'extraits de la fiche de déclaration d'impôts.

Une série d'exemples concrets illustreront aussi bien les économies d'impôts potentielles que peuvent réaliser différents types de foyers fiscaux que les possibilités d'optimisation fiscale qui sont à leur disposition.

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

Travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois

Nous sommes à votre écoute, près de chez vous!

L'OGBL organise des permanences sociales à

Habay-la-Neuve

dans les locaux de la

Mutualité socialiste du Luxembourg,

11, rue de l'Hôtel de Ville

tous les jeudis de 9h00 à 11 h30

Renseignements: 00 352 50 73 86

ou frontaliers.belges@ogbl.lu

**Pour toutes les informations syndicales
visitez notre site internet
www.frontaliers-belges.lu**



SÉANCES D'INFOS POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

Les impôts...

Pourquoi et comment remplir
sa déclaration ?

La fiscalité...

Comment optimiser
la déductibilité ?

Avec la participation de
Jean-Philippe FRANSEN
PKF Weber & Bontemps

Vos questions...

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



**Séances
d'infos
Gratuites***

Bastogne

Samedi 6 février 2010 à 10h

Cinéma L'écran - Rue du Sablon, 195

Aubange

Jeudi 11 février 2010 à 19h30

Salle Polyvalente - Rue Schmit, 21

Arlon

Mardi 23 février 2010 à 19h30

Maison de la culture - Parc des expositions, 1

Salmchâteau

Jeudi 25 février 2010 à 19h30

Salle Salmanova - Rue des Comtes de Salm, 10

*** Ouvert à tous !**

La Mutualité Socialiste

LA FORCE DE LA SOLIDARITÉ

OGBL

FGTB

Luxembourg Ensemble, on est plus forts!

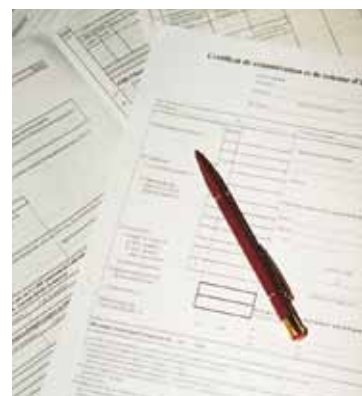
Déclarations d'impôts

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

A cet effet, nous vous prions d'adresser votre déclaration d'impôt avec les pièces justificatives ainsi que le formulaire ci-dessous, dûment complété, à l'adresse suivante:

OGBL, Mme Anita Rola, 146 bd de la Pétrusse, BP 2031, L-1020 Luxembourg

Bien entendu, vous pourrez également déposer les documents susmentionnés auprès d'une de nos agences, dont vous trouverez les adresses en 2^e page du présent Aktuell.



Déclarations d'impôts

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

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

N° de téléphone (privé/travail) _____

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

Nombre d'enfants à charge: _____

Nombre de déclarations d'impôts: _____

* cocher la case correspondante



Pour tout renseignement supplémentaire, vous pourrez vous adresser à Mme Anita Rola, tél. 49 60 05 220

Le bulletin, ainsi qu'une liste des pièces justificatives pouvant être pris en compte sont disponibles sur www.ogbl.lu (rubrique Nos services/Déclarations d'impôts)

ONG OGBL Solidarité Syndicale

Séisme Haïti: Appel à la solidarité et aux aides



L'ONG OGBL Solidarité Syndicale lance un appel pour collecter des fonds pour aider les victimes du séisme à Haïti.

En effet, un séisme de magnitude 7 sur l'échelle de Richter a touché Haïti le 12 janvier à 16h53. Cette catastrophe majeure touchant le pays le plus pauvre dans les caraïbes laisse craindre «plus de 100.000» morts.

Un des objectifs de l'ONG OGBL Solidarité Syndicale étant de fournir une aide directe ou indirecte à des organisations, institutions et habitants de pays en voie de développement, l'ONG de l'OGBL va soutenir l'action humanitaire pour Haïti par le biais de son affiliation à l'organisation internationale Solidar.*

L'ONG de l'OGBL lance un appel de virer les dons au compte de :

OGBL/ONG Solidarité Syndicale

CCPL LU54 1111 0828 4810 0000

(mention: Haïti-Solidar)

L'Union syndicale Luxembourg se joint à l'OGBL dans cette action.

* *SOLIDAR est une alliance européenne d'ONG et de mouvements travaillistes engagés pour une vie dans la dignité pour tous. SOLIDAR promeut les principes de solidarité, d'égalité et de justice sociale dans les domaines des affaires sociales, de la coopération internationale et de l'éducation.*

Conférence «Le défi pour le futur»



Le 20 janvier 2010, les Régionales Centre, Esch/Rumelange, Dudelange, Differdange et Rodange/Attert avaient organisé une conférence sur le développement durable à la Maison du Peuple à Esch-Alzette. Après une introduction dans le sujet par Blanche Weber, présidente du Mouvement écologique, un débat a eu lieu sur les questions suivantes:

Qu'est-ce que c'est le «développement durable»? Que faut-il faire afin qu'il y ait une meilleure interaction entre les aspects sociaux et écologiques? Dans quel état l'environnement se trouve-t-il au Luxembourg? Que peut faire la politique et que pouvons-nous faire individuelle-ment? Quelles sont les questions d'avenir qui se posent pour nous aujourd'hui?

LSAP et Amicale de l'OGBL
Lorentzweiler

QUEL PÊLE-MÊLE

Samsdeg, 20. Februar 2010
am Centre Culturel - Lorentzweiler

Mam Orchester Z.E. Mario

Billet d'entrée avec tombola gratuite

Prévente: 3 € Entrée: 5 €

1^{er} prix: 1 voyage pour 1 week-end

2^e prix: 1 micro-ondes

3^e prix: 1 radio-réveil

4^e prix: 1 assortiment de vins

5-50 prix: lots de consolation

D'Gewënner gi bäim John Fonck ofgeholl (bis den
31.03.): 1, rue de Hünsdorf, tél. 691 524 828

D'Gewënner ginn den 23. Februar um
«www.paulbach.lu» publizéiert

OGBL-Sektioun Esch

Kannerfuesbal

den 13. Februar um 15.00 Auer

am Festsall vun der Maison du Peuple
zu Esch/Uelzecht

Fräi Entree

www.girls-day.lu
www.boys-day.lu

**Découvrez
des métiers atypiques
22.04.2010**

Mitteilung

Ab dem 1. Februar 2010 befindet sich das
OGBL Büro der Sektion Bascharage - Linger
an folgender Adresse:

10, rue du Ruisseau
L - 4944 Bascharage
Tel / Fax: 26 50 27 74

E-mail: section.bascharage@ogbl.lu

Sprechstundenzeiten:

Dienstag und Donnerstag
von 17.00 Uhr - 19.00 Uhr (Fehr Romain)
Mittwoch und Freitag
von 18.30 Uhr - 20.30 Uhr (Haan Marcel)

Information

A partir du 1 février 2010 le bureau de l'OGBL
Section de Bascharage - Linger se trouve à
l'adresse suivante:

10, rue du Ruisseau
L - 4944 Bascharage
Tél / Fax : 26 50 27 74

E-mail: section.bascharage@ogbl.lu

Permanences:

Mardi et Jeudi
17.00 hrs - 19.00 hrs (Fehr Romain)
Mercredi et Vendredi
18.30 hrs - 20.30 hrs (Fehr Romain)

Comment définissez-vous votre identité?



Le Luxembourg aura bientôt une des populations les plus jeunes d'Europe. C'est aussi un pays qui se démarque avec 44% d'étrangers vivant sur son territoire. Mais faut-il encore parler de pourcentages pour tenter de comprendre ce que les nouvelles générations de Luxembourgeois ont de langues mêlées, d'épidermes colorés et de cultures chamarrées? Pourquoi ne pas oublier l'espace d'un instant ces fameux chiffres, pour écouter ce que les jeunes ont à nous dire sur les identités qui se déclinent, qui se construisent au Luxembourg? Entre coups de gueule et vibrants espoirs, une jeunesse s'invente et sait surprendre. Très critiques envers l'école, ces jeunes se construisent entre deux, trois, quatre, cinq cultures, entre deux, trois, quatre, cinq langues, entre frontières et voyages, entre passion et raison, dans une curiosité et un respect toujours plus grands pour cet autre qu'ils rencontrent à chaque coin de rue, dans un pays qu'ils songent parfois à quitter, qui les retient de ses ancrés dorées et que, surtout, ils sont prêts à faire bouger. Ils ont entre 15 et 38 ans, vivent au Luxembourg et ont accepté de se pencher sur ce que signifie l'identité, ce qu'ils ont de luxembourgeois et d'ailleurs, et sur ce que la société a de plus désespérant et de plus excitant. Voyage au coeur du Luxembourg qui se crée...

Complexe, dynamique, contextuelle, l'identité se construit socialement et, dans ce domaine, de nombreux jeunes au Luxembourg doivent apprendre à trouver leur place, à partager. C'est en tout cas ce qu'ils répondent à la question: *Comment définissez-vous votre identité?*



G, 23 ans, né au Luxembourg de parents luxembourgeois
«Honnêtement, c'est une question que je ne me suis jamais posée, une question difficile. Pour moi la nationalité est un terme très abstrait, un mot sur un papier. Ce qui est sûr, c'est que j'ai une identité territoriale. Je suis né ici, j'ai passé ma scolarité ici et forcément j'ai un sentiment d'appartenance pour le territoire luxembourgeois, je dirais même pour la Grande Région parce que je suis souvent en Allemagne et en France.»

B, 16 ans, né au Luxembourg de parents portugais

«Moi je suis portugais, environ 80% et un peu espagnol aussi. Mais moi, être portugais, j'aime pas trop.»

S, 32 ans, née au Rwanda, au Luxembourg depuis 1997

«Je travaille dans un environnement où il y a beaucoup de frontaliers et, face à mes collègues, je sens que je commence à être très revendicative de ma nationalité luxembourgeoise. C'est peut-être le seul terrain qui me le permet vraiment, parce que, en face d'un Luxembourgeois, j'aurais l'impression de ne pas être autant luxembourgeoise que lui.»

E, 38 ans, née en Espagne, au Luxembourg depuis 1999

«Je me sens un peu tout. Je crois que nous n'avons pas seulement une identité. On a des identités multiples. Je me sens luxembourgeoise, je me sens eschoise, je me sens espagnole aussi, mais aussi catalane, de Barcelone. Ça dépend un peu des situations, des moments.»

L, 21 ans, née au Luxembourg de parents serbes

«Je me sens partagée entre deux cultures. Je suis née ici et j'ai très vite parlé le serbe. Je me suis assez rapidement adaptée à la société, mais les gens n'acceptaient pas facilement ma différence. Je me suis toujours sentie luxembourgeoise mais...»

Pour découvrir la suite de ces interviews, rendez-vous sur le site de l'ASTI, rubrique Miginfo:

www.asti.lu/migrations/miginfo

Projekt OekoTopten – Spezial Autofestival:

Konkrete Tipps – welches Auto ist empfehlenswert? Eine Homepage informiert!

Eine zukunftsorientierte Mobilität verlangt ein verstärktes Umsteigen auf den öffentlichen Transport. In den nächsten Jahren muss es in dieser Hinsicht einerseits zu einem regelrechten Mentalitätswandel in unserer Gesellschaft kommen und andererseits zu hohen Investitionen von öffentlicher Seite in die Schieneninfrastruktur.

Der Individualverkehr muss demnach konsequent zurückgedrängt werden. Dennoch wird er immer noch einen guten Teil des Verkehrsaufkommens prägen. Es gilt demnach ihn möglichst umwelt-, klima- und gesundheitsschonend zu gestalten.

Dazu möchte das Projekt „OekoTopten.lu“ beitragen: Um dem Verbraucher eine Hilfestellung zu geben und ihn über Umwelt- und Gesundheitsaspekte aufzuklären, haben der Mouvement Ecologique und das OekoZenter Lëtzebuerg mit dem Umweltministerium dieses nutzerorientierte Projekt vor drei Jahren ins Leben gerufen. Hier findet der Interessierte Käufer auf der Internetseite www.oekotopten.lu eine detaillierte Liste der Wagen, die aus Klima-, Umwelt- und Gesundheitsicht am wenigsten belastend d.h. am empfehlenswertesten sind.

Bewertet wurden die Automobile aufgrund folgender Merkmale: Schadstoffausstoß (CO₂, Russpartikel ...) sowie Lärmbelastung. Dies in den Kategorien Stadt- und Kleinwagen, untere Mittelklasse, Mittelklasse und obere Mittelklasse sowie Vans). Für jede Kategorie wurde ein maximaler Grenzwert in Sachen Treibstoffverbrauch, Lärmbelastung, sowie CO₂-Emissionen festgelegt.

Hierbei wurde ebenfalls auf das Fachwissen und Sachverständnis von ausländischen Partnerorganisationen zurückgegriffen.

Somit findet der Interessierte in den verschiedenen Kategorien die ökologisch besten Fahrzeugtypen, die auf dem Luxemburger Markt im Verkauf sind. Ausserdem sind auf der Homepage allgemeine Infos zum Thema zu finden: von Daten über Finanzhilfen des Staates, die Autosteuer bis hin zu Hintergrundinformationen im ökologischen Bereich.

2010 werden zum ersten Mal Modelle auf dem Luxemburger Markt angeboten, die rein elektrisch fahren. Die emissionsfreien Elektroautos sind im Vergleich zu Autos mit Verbrennungsmotoren die ökologisch bessere Wahl, vorausgenommen man tankt „grünen“ Strom, d.h. Strom, der aus erneuerbaren Energien stammt. Interessante Fortbewegungsmittel sind Elektroautos auch in Kombination mit dem öffentlichen Transport.

Kurze Strecken von Zuhause bis zum nächsten Bahnhof, respektive nächsten Park & Ride sind ideal für die Elektromobile. Mit dem Zug oder Bus kommt man dann stressfrei am Arbeitsort an. Mittelfristig wird es allerdings erstmal bei nur wenigen Elektromodellen pro Hersteller bleiben.



Hybridautos hingegen werden sich schneller auf dem Automarkt etablieren, da . Unter Hybrid versteht man eine Technik, bei der Elektro- und Verbrennungsmotor kombiniert werden.

Diese Technik minimiert den Verbrauch und reduziert die CO₂-Emissionen. Vor allem japanische Marken, wie Toyota und Honda, haben in den letzten Jahren gezeigt, was alles mit dieser Technologie machbar ist.

Demnach: beim anstehenden Autofestival hat jeder die Möglichkeit beim Kauf eines Wagens Umwelt- und Gesundheitsaspekte zu berücksichtigen.

Übrigens lohnt es sich nicht nur wegen der Automobil-Liste einen Blick auf „OekoTopten – www.oekotopten.lu“ zu werfen denn Sie finden hier auch viele andere Produkte wie Spülmaschinen, Waschmaschinen, Gefriergeräte, Kühlschränke, Wäschetrockner, Kochfelder, Backöfen, elektrische Fahrräder (Pedelec) und Fernseher.

Thierry LAGODA, Projektleiter www.oekotopten.lu

INFOS BEIM OEKOZENTER LETZEBUERG

OekoZenter Lëtzebuerg a.s.b.l.
4, rue Vauban, L-2663 Luxembourg/Pfaffenthal
Tel.: 43 90 30-1, Fax: 43 90 30-43
Mail: oekozen@oeko.lu, www.oeko.lu

oekotopten.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Développement durable
et des Infrastructures



**Pressemitteilung der Union
Luxembourgeoise des
Consommateurs
(Lëtzebuurger Konsumenteschutz)**



Das ABC des Verbrauchers

Eine neue Broschüre der Union Luxembourgeoise des Consommateurs

Die Union Luxembourgeoise des Consommateurs möchte der Öffentlichkeit mitteilen, dass eine neue Broschüre unter dem Titel „Das ABC des Verbrauchers“ herausgekommen ist.

Diese Broschüre möchte die Verbraucher mit Rechtsbegriffen vertraut machen, die ihnen täglich begegnen.

Die Union Luxembourgeoise des Consommateurs hat diese zweiteilige Broschüre verfasst, um eine bessere Antwort auf die täglichen Fragen der Verbraucher zu bieten.

Der erste Teil widmet sich den Verträgen im Allgemeinen : Wie entsteht ein Vertrag ? Wie endet ein Vertrag ?

Beim zweiten Teil des Lexikons handelt es sich um Begriffe im Zusammenhang mit dem Vertragsrecht. Sie finden darin eine alphabetische Liste von Begriffen und Ausdrücken der Rechtssprache, damit Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können.

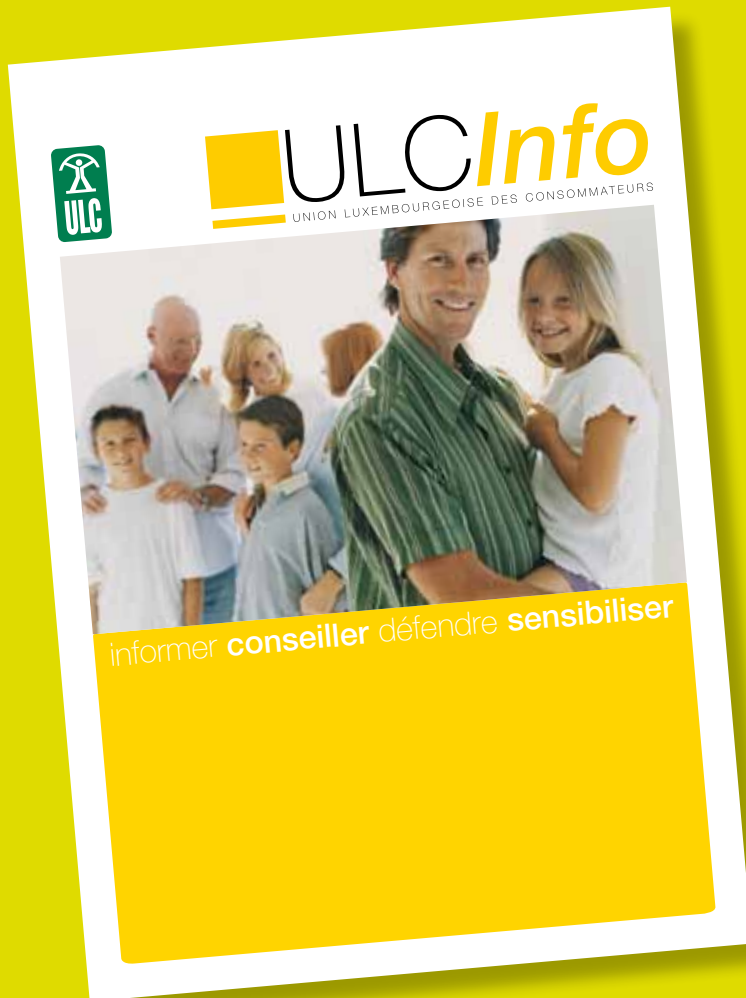
Wenn Sie z.B. Informationen über den Kostenvoranschlag suchen, müssen Sie nur unter dem Buchstaben „K“ in der Broschüre nachschlagen, und Sie finden dann die Informationen zum entsprechenden Thema.

Diese Vorgehensweise erleichtert die Suche denn der Verbraucher findet die gesuchten Informationen schnell und problemlos.

Bei zusätzlichen Fragen steht die Union Luxembourgeoise des Consommateurs ihren Mitgliedern gerne für ausführlichere Auskünfte zur Verfügung.

Die Broschüre ist erhältlich am Sitz der Union Luxembourgeoise des Consommateurs in L-1274 Howald, 55, rue des Bruyères. Mitgliedern der Union Luxembourgeoise des Consommateurs wird auf Anfrage ein Exemplar zugeschickt.

L'ULC au service des consommateurs !



Notre savoir faire pour vous aider:

- Assistance juridique
- Plus de quarante ans d'expérience dans le domaine de la protection des consommateurs
- Des experts en bâtiment, en impôts et des architectes à votre disposition
- Des avocats pour vous conseiller et vous défendre

Pour plus d'informations
Contactez-nous par
téléphone
49 60 22-1
ou visitez
www.ulc.lu

N'hésitez pas et devenez membre encore aujourd'hui en renvoyant ce formulaire à : **ULC • 55, rue des Bruyères • L-1274 Howald**
(Cotisation 2010: 47€)

Nom / Prénom

Adresse

C.P., Localité

N° de téléphone

E-mail

Date Signature



| | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------|---|------------------------|----|-------------------|---|--------------------|
| BÂTIMENT DIPLOMATIQUE | ▼ | COMPOSÉ CHIMIQUE | ▼ | SOUTIEN | ▼ | RETRANCHÉE | ▼ | ÉPÉE ANCIENNE |
| DÉPITÉE | | CUVES | | SEPTENTRION | | PERSONNEL | | |
| | ▶ | | | 10 | | | | |
| CONDIMENTS | ▶ | 4 | | | | | | |
| D'UN ÉTAT ARABE | | | | | | CONJONCTION | ▶ | |
| | ▶ | | | | | ALCOOL | | |
| AFFECTUEUX | ▶ | | | 1 | | | | FEMME QUIDOMINE |
| NID D'AGLE | | | | | | | | |
| | ▶ | 9 | | EAU-DE-VIE | ▶ | | | 7 |
| | | | | GALETTES DE FROMENT | | | | |
| ANONYME | ▶ | | | DÉCÉDÉE | ▶▼ | | | |
| PIC DES PYRÉNÉES | | | | COULEUR | | | | ÉTOFFE DE SOIE |
| | ▶ | | | | | POÈME MÉDIEVAL | ▶ | |
| | | | | | | SALVE | | |
| CHLORE | CONTINU | ▶ | | | | | | 5 |
| | RUMINANT ANDIN | | | | | | | |
| | ▶ | | | INGÉNUES | ▶ | | | |
| | | | | MONNAIE BULGARE | | | | 8 |
| LONGUE DISTANCE | ▶ | | | CLAMEUR | ▶ | | | 6 |
| AFFABLE | | | | NÉGATION | | | | JEU |
| | ▶ | 3 | | | | MOI | ▶ | |
| | | | | | | | | |
| ESCORTEUR | ▶ | | | | | 2 | | MONNAIE |
| | | | | | | | | |

Ecrivez ici,
lettre par lettre,
le mot mystérieux

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

V/23 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 10 février 2010 à:

OGBL
Communication et relations publiques
B.P. 2031
L-1020 Luxembourg

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

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell 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

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| P | E | P | V | | | | | | |
| R | O | P | I | L | L | O | N | | |
| T | R | A | V | I | O | L | E | | |
| F | A | N | G | E | G | E | L | | |
| S | E | N | T | I | E | R | S | | |
| O | S | E | T | N | A | O | | | |
| E | M | U | E | S | A | N | | | |
| B | R | E | L | T | A | G | | | |
| A | S | S | A | G | I | E | | | |
| F | A | N | O | U | E | S | | | |
| O | D | E | U | R | S | A | | | |
| O | U | R | S | E | T | E | L | | |
| T | E | T | E | U | S | E | | | |

12/09 - Solution: REGULARITE

Julien Sondag, Turpange (B) 1^{er} prix
Hubert Lippert, Ottange (F) 2^e prix



| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------|------------------|----------------|-------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|
| unbestellt (Acker) | Brustknochen (Mz.) | erd-farben | ▽ | ▽ | englisches Fürwort: sie | Gebiete | Leiterplatten | ▽ | Strichkode der Magazine | ▽ | Schiff-fahrtsroute | ▽ | altrömische Göttin der Ehe | russisch: Durchsichtigkeit |
| ▽ | ▽ | | | | Kraftfahrzeug-schein | ▽ | | | | | ▽ | | 4 | ▽ |
| ▽ | | | 11 | | entsprechend | | Waffen-lager | | 6 | | | | | 10 |
| metal-lene Spitze | | be-strafen | | franzö-sischer Schrift-steller † | ▽ | | | | griechli-sche Vorsilbe: neu | | | | Umsatz | |
| Ge-fährtin | ▽ | | | | | | | 2 | | Vorname der Minnelli | | 3 | säch-liches Fürwort | ▽ |
| britische Prin-zessin | | | britische Insel | ▽ | | | nach-denken | | Gründer der Sowjet-union | ▽ | | | | |
| ▽ | | | 8 | | Figur der „Sesam-straße | | über-glücklich | ▽ | 12 | | | | Auspuff-ausstoß | |
| konstant, be-ständig | ägypt. Schutz-herr der Zauberer | | weib-licher Kurier | ▽ | | | | | von ge-nannter Zeit an | | 7 | kurz für: an das | ▽ | |
| ▽ | | | | | | Frauen-kose-name | | Ruhetag der Juden | ▽ | | | | | |
| ▽ | | | 13 | Kfz-Z. Sleg-burg | | Platz-mangel | ▽ | | | hohes dt. Gericht (Abk.) | | | 1 | innerhalb |
| persön-liches Fürwort (4. Fall) | | Erinne-rungsstück, An-denken | ▽ | | | | | 5 | | | US-Ameri-kaner (Kw.) | | | ▽ |
| starkes Seil | ▽ | | | ... und her | ▽ | | | | Schank-tisch | ▽ | | | | 9 |

EIKE 1512-0110

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|



12/09 - Lösungswort:
WEIHNACHTSEINKAUF

Arthur Schartz, Buschdorf (L) 1. Preis
Serge Riolino, Bettembourg (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung**
12/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 10. Februar 2010 an folgende Adresse:

OGBL Communication et relations publiques
B.P. 2031 L-1020 Luxembourg

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

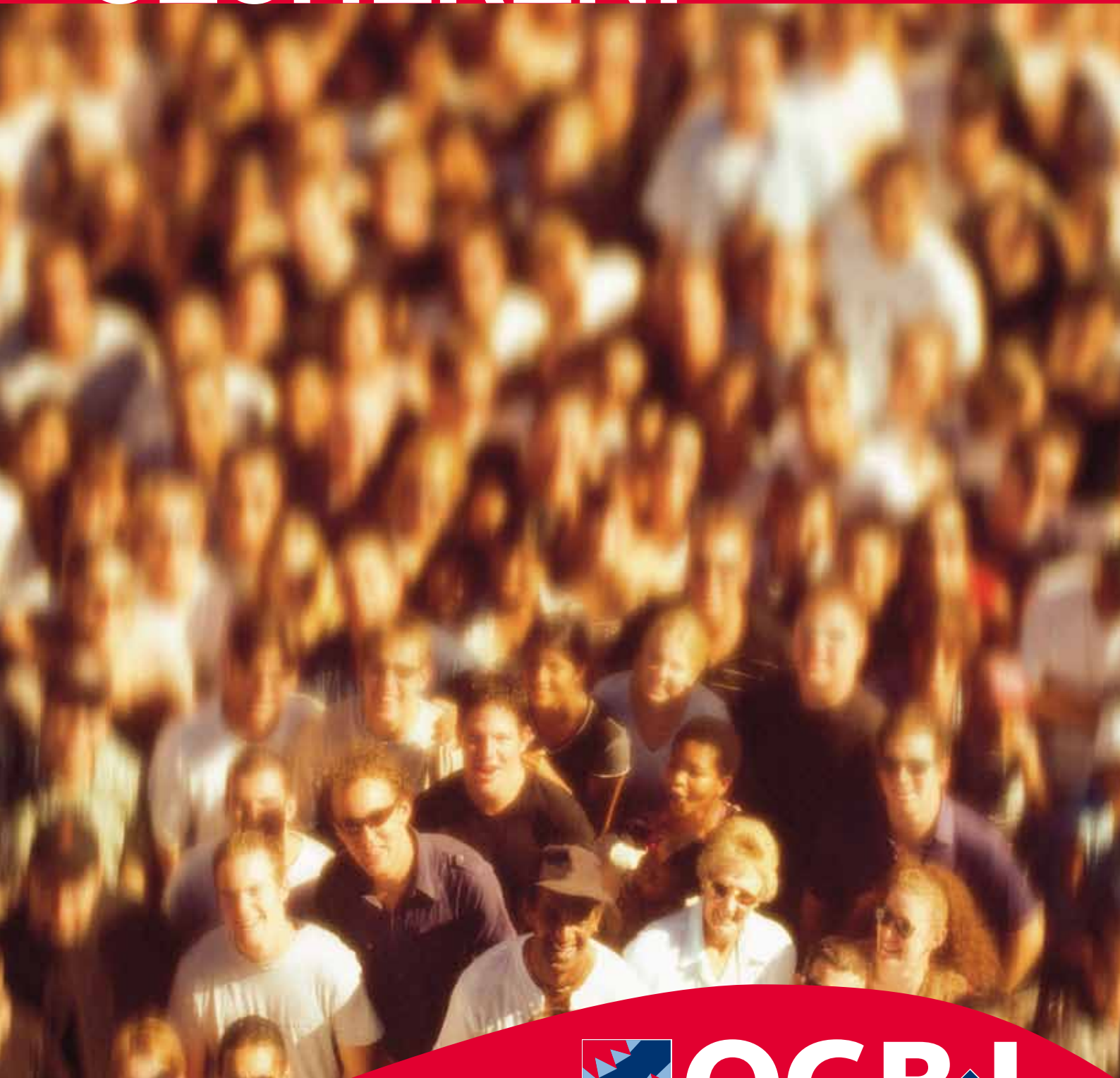
Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell 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**

ZESUMMEN EIS ZUKUNFT SÉCHEREN!



www.ogbl.lu



OGB-L

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBUERG