

# aktuell

- La politique sociale doit être corrigée
- Die Sozialpolitik muss korrigiert werden



Le service

**INFORMATION, CONSEIL et ASSISTANCE**

No de téléphone unique: **(00352) 2 6543 777** (sauf autre indication)

### Luxembourg

L-1020 Luxembourg  
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse  
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  
Fax: 26 54 02 59

**Mercredi: 14h00 - 17h00 Vendredi: 8h30 - 11h30**

Les autres jours consultations sur rendez-vous

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

**Mardi et jeudi: 14h00 - 17h30**

### Antenne Longwy

F-54810 Longlaville  
Maison de la Formation CGT / Centre Jean Monnet

**Mercredi: 14h00 - 17h00**

### Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte  
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  
**Lundi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 14h00 - 17h30**

Consultations sur rendez-vous mercredi matin

### Antenne Thionville

F-57100 Thionville 32, allée de la Libération  
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  
Consultations sur rendez-vous jeudi après-midi

### Differdange

L-4640 Differdange 17, rue Michel Rodange  
Fax: 58 34 56

**Mardi: 9h00 - 11h30**

**Jeudi: 9h00 - 11h30 14h00 - 17h00**

### Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch  
Fax: 50 44 81

Courriel: [frontaliers.belges@ogbl.lu](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu)

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

### Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)  
Courriel: [frontaliers.belges@ogbl.lu](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu)

**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> 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](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu)

**Samedi: 9h00 - 11h30**

### Antenne Habay-la-Neuve

B-6720 Habay-la-Neuve 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste du Luxembourg)

**Jeudi: 9h00 - 11h30**

### Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)

**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30 - 17h30**

### Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean  
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

**Jeudi: 14h00 - 17h00 Sur rendez-vous lundi 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  
Fax: 26 02 14-33 [acal@ogbl.lu](mailto: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](mailto:sew@ogbl.lu) [www.sew.lu](http://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](mailto:sba@ogbl.lu) [www.sba.lu](http://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) 444 091 222

 **OGB-L**

[info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu) [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

- Sozialpolitische Kurskorrekturen sind notwendig

**Dossiers nationaux** 6

- OGBL-Exekutive
- Excédent substantiel à la Caisse nationale de santé

**Du nouveau dans les entreprises** 10

- Entretien avec Jean-Luc De Matteis et Stefano Araújo Chimie, Banques et Assurances, Bâtiment, Services publics, Transport sur route, Nettoyage e.a. ...

**Départements** 24

- Echange de vues entre l'ambassadeur de Roumanie et l'OGBL
- Mehr Mitspracherecht für behinderte Arbeitnehmer

**Frontaliers** 26

- Séances d'infos pour les salariés frontaliers belgo-luxembourgeois

**Dossiers internationaux** 27

- Rassemblement de protestation à Völklingen
- Actions syndicales à Luxembourg
- Plans de sauvetage de l'UE et du FMI

**Formation Syndicale de l'OGBL** 31**Chambre des salariés** 34

- Les avis de la CSL doivent être davantage pris en considération
- Conférence publique: Le finacement des retraites

**Assemblées générales de l'OGBL** 37**Divers** 39

- Déclaration d'impôt
- ULC
- ONG OGBL Solidarité Syndicale



**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  
Präsident

## Sozialpolitische Kurskorrekturen sind notwendig

Ende Januar werden viele Arbeitnehmer merken, dass sie auf Grund der verschiedenen Steuererhöhungen netto weniger Geld haben werden. Viele Rentner haben diese Erfahrung schon gemacht, obwohl die Renten brutto leicht erhöht wurden. Für gut Verdienende, für Menschen, die Nebeneinkünfte bspw. aus Mietwohnungen oder anderen Geldanlagen haben, ist dies zumutbar, für viele andere bedeutet es einen mehr oder weniger schmerzlichen Eingriff. Sicherlich, ohne den gewerkschaftlichen Einsatz wäre es zu viel einschneidenderen Maßnahmen gekommen. Dennoch, zur aktuellen Krisensteuer gab es sozial gerechtere Alternativen, zudem ist es zweifelhaft, ob sie überhaupt notwendig ist.

Die Nettoeinkommen werden aber auch durch sozial ungerechte Taxenerhöhungen wie beim Wasserpreis geschwächt. Dass mit Trinkwasser sparsam umgegangen werden muss und dass Wasserverschwendung geahndet werden soll, ist verständlich, dass deshalb jedoch sowohl der Verschwender als auch der Sparsame mehr zahlen sollen, ist nicht nachvollziehbar und daran ist auch die EU-Kommission nicht schuld.

### Das vereinbarte Observatorium der Preise und der Gewinnmargen muss endlich seine Arbeit aufnehmen!

Überhaupt steigen die Preise vieler öffentlicher Dienstleistungen, ohne dass dabei stets die nötige Transparenz über die Gründe und die Höhe der Preissteigerungen besteht. Dies gilt übrigens auch für Preise und Gebühren auf privaten Dienstleistungen bspw. im Finanzsektor. Die Regierung und die zuständigen Ministerien sind gefordert hier aktiv zu werden, indem sie die 2006 beschlossenen Maßnahmen wieder reaktivieren und den Konsumentenschutz verstärken. Das versprochene „Observatoire des prix et des marges“ muss deshalb endlich seine Arbeit aufnehmen und die

Gewerkschaften und der Konsumentenschutz müssen an dieser Arbeit beteiligt werden.

In Bezug auf die Indexierung der Löhne und der Renten gilt für den OGBL das schriftliche Abkommen zwischen Gewerkschaften und Regierung.

### Pflegeversicherung: die Regierung muss ihre Versprechen einhalten

Im Bereich der Pflegeversicherung stellt der OGBL fest, dass die Regierung die 2006 beschlossene befristete Einfrierung des staatlichen Beitrags einseitig weitergeführt und damit das Abkommen von 2006 verletzt hat. Dadurch, dass die Regierung den Staatsbeitrag zu den Einnahmen der Pflegeversicherung auf dem Niveau von 2006 eingefroren hatte, trägt der Staat nur mehr 30% zu den Einnahmen der Pflegeversicherung bei. 2006 waren es noch 45%! Wenn diese Entwicklung weiter geht, wird die unausweichliche Kostenentwicklung entweder zu einer einseitigen Erhöhung des Beitrags der Versicherten oder zu einer erhöhten Eigenbeteiligung für die pflegebedürftigen Menschen und ihre Familien führen, im schlimmsten Fall zu Leistungsverschlechterungen, obwohl in diesem Bereich Leistungsverbesserungen notwendig wären. Der Sozialminister hat versprochen wieder zu dem alten dynamischen Finanzierungsmodell zurückzukehren. Der OGBL erwartet, dass dieses Versprechen spätestens im Staatshaushalt für 2012 eingelöst wird.

### Die Familienpolitik und die Wohnungspolitik reformieren

Dringend muss auch die Familienpolitik überdacht werden. Ein klares Konzept ist hier nicht mehr zu erkennen. Es wird von sozialer Selektivität geredet, oftmals aber das Gegenteil praktiziert. Geldleistungen

wie das Kindergeld wurden für Familien mit Kindern über 12 Jahren ersatzlos auf dem Niveau von 2006 eingefroren und sind entsprechend heute weniger wert. Dies gilt übrigens auch für den Kinderbonus. Zudem wird die grenzüberschreitende Dimension des luxemburgischen Arbeitsmarkts in der aktuellen Familienpolitik ausgeblendet oder, schlimmer, wird bewusst übergangen, um Geld auf Kosten einer Gruppe von Arbeitnehmern zu sparen. Der OGBL ist der Meinung, dass es dringend notwendig ist die Familienpolitik zu überdenken.

Eine organisierte nationale Debatte drängt sich aber auch im Bereich der Wohnungspolitik auf. Denn trotz Krise wird Wohnen immer teurer und es gilt Acht zu geben, dass das Recht auf Wohnen nicht für einen wachsenden Teil der Bevölkerung zu einem Schlagwort verkommt.

### **Rentenreform darf nicht Rentenverschlechterung heißen**

Die Regierung hat angekündigt dieses Jahr eine Rentenreform durchführen zu wollen. Für den OGBL ist dabei klar, dass es nicht zu einer Leistungsverschlechterung und nicht zu einer Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters und zu einem Abbau des Rechtes nach 40 Versicherungsjahren in Rente gehen zu können, kommen darf. Es geht für den OGBL darum die Rechte der heute Aktiven abzusichern und der kommenden Generation die Perspektive einer weiterhin qualitativ guten Rentenleistung zu garantieren. Einschnitte bei den Rentnern sind für uns nicht annehmbar.

Die Rentenreform ist aber ebenfalls eng mit der Beschäftigungspolitik verbunden. Sicherlich stimmt es, dass die Menschen heute älter werden und länger von ihrer Rente profitieren. Dies hat einen Kostenpunkt. Eine Antwort die seitens der Politik hier immer wieder vorgebracht wird, ist die Erhöhung des Rentenein-

trittsalters, im besten Fall auf freiwilliger Basis und durch positive Anreize. Hier wird aber oft übergangen, dass die Arbeitsbedingungen in vielen Berufen oftmals nicht so sind, dass es zumutbar ist Menschen in diesen Berufen später in Rente gehen zu lassen. Zum zweiten wird übersehen, dass viele Arbeitnehmer Opfer von wirtschaftlich begründeten Entlassungen werden und dass Arbeitnehmer über 50 es äußerst schwer haben auf dem aktuellen Arbeitsmarkt eine neue Arbeit zu finden. Eine Rentenreform, die diese Faktoren nicht berücksichtigt führt unweigerlich in eine Sackgasse.

Es ist des Weiteren ein Ziel der Beschäftigungspolitik den Anteil der Frauen in der Arbeitswelt zu erhöhen. Dies muss auch seinen Niederschlag in der Rentenpolitik finden.

Eine Rentenreform muss auch die neuen Berufslaufbahnen (späterer Eintritt in das Berufsleben, Unterbrechungen, Teilzeitarbeit ...) berücksichtigen.

Schließlich muss eine Rentenreform auch in Verbindung mit den hohen Reserven der Pensionsversicherung gesehen werden. Dies sollte berücksichtigt werden, wenn es darum geht festlegen, wann welche Maßnahmen wie eingesetzt werden sollen. Es sollte bedacht werden, dass das luxemburgische Pensionssystem nicht unter akuten Handlungsdruck steht. Reformen sollten gut überlegt, breit öffentlich diskutiert und nicht im Schnellschussverfahren verabschiedet werden.



Jean-Claude Reding  
Président

## La politique sociale doit être corrigée

Fin janvier, beaucoup de salariés remarqueront qu'il leur restera moins d'argent dans leur portemonnaie suite aux diverses hausses d'impôts. Bien que les pensions brutes aient été légèrement augmentées, beaucoup de pensionnés viennent d'en faire l'expérience. Pour les salariés bien rémunérés, pour les personnes qui touchent des revenus supplémentaires p.ex. de la location de logements ou d'autres investissements financiers, cette situation est supportable, pour de nombreux autres, il s'agit d'une perte plus ou moins douloureuse. Certes, sans l'engagement syndical, les mesures auraient été bien plus lourdes. Néanmoins, en ce qui concerne l'impôt de crise des alternatives socialement plus équitables auraient été concevables. Il est par ailleurs douteux si cette contribution a encore aujourd'hui sa raison d'être.

Les revenus nets seront également diminués par des hausses socialement injustes de diverses taxes comme par exemple celle du prix de l'eau potable. Il va de soi qu'il faut consommer l'eau potable avec modération, que tout gaspillage doit être réprimé, il est pourtant inconcevable que tant le gaspilleur que celui qui économise doit payer plus, et ceci n'est pas de la faute de la Commission européenne.

### **L'Observatoire des prix et des marges bénéficiaires doit enfin démarrer son travail!**

On constate qu'en général les prix de nombreux services publics augmentent sans qu'il y ait la transparence nécessaire relative aux causes et au niveau de ces hausses. Ceci vaut d'ailleurs aussi pour les prix et les taxes des services privés p. ex. ceux du secteur financier. Il est du devoir du gouvernement et des ministères compétents d'agir en réactivant les mesures décidées en 2006 et en renforçant la protection du consommateur. L'Observatoire des prix et des marges doit enfin

commencer son travail et les syndicats et l'Union des consommateurs doivent être associés à cette tâche.

En ce qui concerne l'indexation des salaires et des pensions, l'OGBL se base sur l'accord écrit entre le gouvernement et les syndicats.

### **Assurance-dépendance: le gouvernement doit honorer ses promesses**

En ce qui concerne l'assurance-dépendance, l'OGBL constate que le gouvernement a poursuivi unilatéralement le gel temporaire de la participation étatique, décidé en 2006, et qu'il a ainsi violé l'accord de 2006. Du fait que le gouvernement a gelé la participation étatique à l'assurance-dépendance au niveau de 2006, il ne contribue aujourd'hui qu'à 30% aux revenus de l'assurance-dépendance. En 2006, sa contribution était encore de 45%! Si ce processus continue, l'évolution inévitable des coûts conduira soit à une augmentation unilatérale des cotisations des assurés, soit à une participation individuelle plus élevée pour les personnes dépendantes et leurs familles, dans le pire des cas à une dégradation des prestations qu'il faudrait au contraire améliorer. Le ministre de la Sécurité sociale a promis le retour à l'ancien modèle de financement dynamique. L'OGBL s'attend à ce que cette promesse soit honorée au plus tard dans le budget de l'Etat pour 2012.

### **Réformer la politique familiale et la politique du logement**

Il y a urgence à repenser la politique familiale. Dans ce domaine on constate un manque flagrant de concept. On parle de sélectivité sociale tout en faisant très souvent exactement le contraire. Les prestations pécuniaires comme les allocations familiales ont été gelées sans contrepartie au niveau de 2006 pour les familles

avec des enfants au-dessus de 12 ans et ont ainsi diminué en valeur. Ceci est d'ailleurs aussi le cas en ce qui concerne le boni pour enfant. En plus, on ne tient pas compte de la dimension transfrontalière du marché du travail luxembourgeois ou pire encore on la passe tout simplement sous silence pour faire des économies aux dépens d'un groupe particulier de salariés. L'OGBL est d'avis qu'il est de prime urgence de repenser la politique familiale.

Un débat national structuré s'impose également dans le domaine de la politique du logement. Malgré la crise, les prix du logement augmentent constamment et il y a lieu de veiller à ce que le droit au logement ne se limite pas à un simple slogan pour une partie croissante de la population.

### **Réforme des pensions ne doit pas rimer avec dégradation des pensions**

Le gouvernement a annoncé vouloir entamer cette année-ci une réforme des pensions. Pour l'OGBL il est clair que cette réforme ne doit pas aboutir à une dégradation des prestations, à une augmentation de l'âge légal de la retraite et à la suppression du droit de partir à la retraite après avoir cotisé pendant 40 ans à l'assurance-vieillesse. Il y va pour l'OGBL de consolider les droits des personnes actuellement actives et de garantir aux générations futures la perspective de prestations qualitatives en matière de retraite. Des coupes dans les pensions sont inacceptables pour nous.

La réforme des pensions est aussi étroitement liée à la politique de l'emploi. Il est vrai que les gens vivent aujourd'hui plus longtemps et profitent ainsi également plus longtemps de leur pension. Ceci a bien évidemment un coût. Une des solutions avancées régulièrement par la politique consiste à augmenter l'âge de la retraite, dans le meilleur des cas sur base volontaire et par

des attraits positifs. Or, on omet souvent de prendre en considération que les conditions de travail dans de nombreuses professions ne sont pas telles qu'il serait supportable de faire partir les salariés plus tard à la retraite. On ignore aussi que beaucoup de salariés sont victimes de licenciements pour raisons économiques et que les salariés de plus de 50 ans ont des grandes difficultés à retrouver un emploi sur le marché du travail actuel. Une réforme des pensions qui ne tient pas compte de ces faits mène inévitablement à l'impasse.

Un des buts de la politique de l'emploi est en outre d'augmenter la part des femmes dans le monde du travail. Ceci doit également avoir son impact sur la politique des pensions. La réforme des pensions doit de même tenir comptes des nouvelles carrières professionnelles (entrée tardive dans la vie active, interruptions, travail à temps partiel ...).

Enfin, la réforme des pensions doit également tenir compte des importantes réserves de l'assurance-pension. C'est un fait à prendre absolument en considération quand il s'agit de fixer le quand et le comment de la mise en place de nouvelles mesures. Il ne faut pas perdre de vue qu'aucune pression à agir dans l'urgence ne pèse sur le système des pensions luxembourgeois. Les réformes y relatives doivent faire l'objet d'une mûre réflexion, être discutées publiquement et ne pas être adoptées à la va-vite.

OGBL-Exekutive

## Es gilt aufmerksam zu bleiben

Anlässlich seiner ersten Sitzung 2011 hat die OGBL-Exekutive eine Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes gemacht. Der OGBL stellt fest, dass nachdem die Rentner bereits Anfang Januar Einkommenseinbußen hinnehmen mussten, die Mehrheit der Arbeitnehmer nun Ende Januar ebenfalls einen Nettoeinkommensverlust auf ihrem Lohnzettel bemerken wird. Krisensteuer, Solidaritätssteuer, Erhöhung des Krankenversicherungsbeitrags .... In diesem Zusammenhang erinnert die Exekutive daran, dass es möglich gewesen wäre sozialgerechtere Steuermaßnahmen einzuführen. Die Exekutive ist der Meinung, dass die reelle finanzielle Lage des Staates, insbesondere was die Einnahmen betrifft, überprüft werden muss, um zu klären, ob die Krisensteuer tatsächlich notwendig bleibt oder ob es nicht möglich ist, die Steuerlast auf den kleinen und mittleren Einkommen abzuschwächen.

Die Kaufkraft der Bürger wird auch aufgrund der Erhöhung verschiedener Gemeindetaxen wie etwa der des Trinkwasserpreises abnehmen. Der OGBL ist der Meinung, dass eine soziale Preisstaffelung nicht im Gegensatz zu EU-Richtlinien steht.

Schließlich führt die Reform der Krankenversicherung zu einer höheren Eigenbeteiligung der Versicherten an verschiedenen Gesundheitsleistungen. Der OGBL stellt diese Maßnahmen angesichts der guten Finanzlage der nationalen Gesundheitskasse (CNS) weiterhin in Frage und sieht sie als total überflüssig an. Durch die Abschaffung der Beitragsdeckelung würde das Gleichgewicht des CNS-Haushalts auf Jahre abgesichert.

Die Pflegeversicherung betreffend, fordert der OGBL mit Nachdruck, dass der Staat das frühere dynamische Finanzierungssystem, das nach der Tripartite von 2006 aufgegeben wurde, wiederherstellt und erinnert den Sozialminister an sein Versprechen, alles zu unternehmen damit die Regierung die Einfrierung der staatlichen Beteiligung ab 2011 aufhebt.

In Sachen Familienpolitik, insbesondere was die Familienleistungen betrifft, stellt der OGBL fest, dass die Lage immer konfuser und sozial ungerechter wird. Er fordert eine Überarbeitung und Neudefinierung dieser Politik.

### **Eine Indexdiskussion ist im Jahr 2011 überflüssig**

Generell stellt die Exekutive mit einer gewissen Genugtuung fest, dass in Luxemburg im Gegensatz zu unseren Nachbarländern der gewerkschaftliche Druck zu einer gewissen Entlastung der Austeritätsmaßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer geführt hat. Außerdem hat das Bipartite-Abkommen zwischen der Regierung und den drei national repräsentativen Gewerkschaften zu einer Entschärfung der virulenten Angriffe gegen das Indexsystem seitens der Patronatsorganisationen, verschiedener regierungsbeteiligter Parteiflügel sowie der Parteileiter der Grünen und der Liberalen geführt. Für den OGBL ist die Lage für 2011 diesbezüglich klar und eine neue Tripartite-Runde zu diesem Thema ist überflüssig und sogar im Widerspruch zum Bipartite-Abkommen vom 29. September 2010.

### **Der OGBL verteidigt die arbeitsrechtlichen Errungenschaften insbesondere was die Arbeitszeitgestaltung betrifft**

Es gilt aufmerksam zu bleiben, da bereits neue Angriffe auf die arbeitsrechtlichen Errungenschaften unterwegs sind. So hat die Exekutive eine detaillierte Analyse über die Gesetzesvorlage betreffend die Arbeitszeitkonten (compte épargne temps) auf die Tagesordnung des nächsten Nationalvorstands gesetzt. Die Gesetzesvorlage stellt für den OGBL ein echtes Problem dar, da Arbeitszeitkonten auf Grund dieser Vorlage zu einem Instrument für Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit werden können. Der Entwurf trägt dem diesbezüglichen Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats von 2004 nur ungenügend Rechnung. Hierin wurde ausdrücklich verlangt, die Zeitsparkonten müssten auf jeden Fall zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt und über Kollektivverträge oder nationale Übereinkommen geregelt werden. Die aktuelle Vorlage entspricht nicht dem Willen der Sozialpartner ein Zeitsparkontensystem im Rahmen des kollektiven Sozialdialogs zu organisieren wie er eben auch vom Wirtschafts- und Sozialrat befürwortet wurde.

Andere von der Exekutive behandelte Themen waren die Reform des Arbeitsverwaltung (ADEM) sowie die interregionale Protestkundgebung am 24. Januar in Völklingen anlässlich des Gipfels der Großregion.



Excédent substantiel à la Caisse nationale de santé (CNS)

## L'OGBL se voit confirmé et demande le retrait immédiat des augmentations

D'après la plus récente évaluation de l'équilibre financier de l'assurance-maladie, la Caisse nationale de santé (CNS) clôturerait l'année 2010 avec un excédent cumulé de plus de 68 millions d'euros. Cette situation correspond aux estimations avancées par l'OGBL dans le cadre de la dernière réunion quadripartite ainsi qu'au niveau du comité directeur de la CNS.

Cet excédent couvre plus que largement les besoins supplémentaires en recettes pour l'année 2011 et il est

absolument injustifié d'augmenter les diverses participations des patients aux soins de santé, augmentations qui sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Ces participations supplémentaires aux dépens des assurés qui s'ajoutent à l'augmentation des cotisations de 0,1% sont totalement superflues et l'OGBL demande avec insistance que ces mesures soient annulées avec effet immédiat.

Substanzieller Überschuss bei der nationalen Gesundheitskasse (CNS)

## Der OGBL sieht sich bestätigt und fordert die sofortige Rücknahme der Erhöhungen

Nach einer rezenten Berechnung über das finanzielle Gleichgewicht der Krankenversicherung würde die nationale Gesundheitskasse (CNS) das Jahr 2010 mit einem kumulierten Überschuss von mehr als 68 Millionen Euro abschließen. Dies entspricht den Schätzungen, die der OGBL im Rahmen der letzten Quadripartite-Sitzung und des Weiteren im Direktionskomitee der CNS voranschlagte hatte.

Dieser Überschuss deckt bei weitem die zusätzlichen Einkommensbedürfnisse für das Jahr 2011 ab und so ist es absolut ungerechtfertigt die verschiedenen Eigenbeteiligungen der Patienten an den Gesundheitsleistungen zu erhöhen. Diese Erhöhungen sind seit dem 1. Januar 2011 in Kraft. Diese zusätzlichen Eigenbeteiligungen auf Kosten der Versicherten, denen sich noch die Beitragserhöhung von 0,1% hinzufügt, sind total überflüssig und der OGBL fordert nachdrücklich, dass diese Maßnahmen mit sofortiger Wirkung zurückgezogen werden.



Entretien avec Jean-Luc De Matteis, secrétaire central, et Stefano Araújo, secrétaire central adjoint du Syndicat «Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques» de l'OGBL

## Le bâtiment reste un secteur stable et rentable

### **Aktuell:** Chers collègues, pouvez-vous nous présenter votre syndicat

Le Syndicat «Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques» représente tous les salariés des métiers de la construction et de l'artisanat du bâtiment. Sont concernés, entre autres, les ascensoristes, les carreleurs, les coffreurs, les couvreurs, les électriciens, les façadiers, les ferrailleurs, les installateurs, les marbriers, les maçons, les menuisiers, les façadiers, les peintres et également les employés des services techniques et administratifs des diverses entreprises. Ceci vaut indépendamment du statut professionnel du salarié, qu'il soit ouvrier ou employé.

De plus, en tant que syndicat majoritaire et porte parole, nous négocions les conventions collectives de travail (CCT) pour tous les salariés du secteur.

### **Aktuell:** La crise a-t-elle frappé le secteur?

Dans sa globalité le secteur n'a été que partiellement affecté par la crise économique qui a touché l'économie mondiale en 2008 et 2009. Se sont surtout les petites entreprises qui étaient déjà fragilisées avant qui ont le plus souffert. Le bâtiment reste un secteur stable et il est toujours rentable.



Stefano Araújo

Sur le terrain, les salariés travaillent toujours autant sinon plus qu'avant. Le patronat subit une baisse des marges bénéficiaires et tente de la répercuter sur les travailleurs qui n'y peuvent rien.

### **Aktuell:** Les négociations pour la CCT «Bâtiment» sont en cours, pouvez-vous nous dire où en est la situation?

La convention collective de travail pour le secteur du bâtiment et génie civil est arrivé à son terme en août 2009, bien qu'elle reste toujours d'application jusqu'à signature d'une nouvelle. Depuis, les négociations pour son renouvellement sont en cours et elles n'ont pas encore abouties. Malheureusement, nous constatons que les choses traînent par la seule volonté du patronat.

La première rencontre avec le patronat n'a pu avoir lieu qu'en mai 2010. Lors de la réunion, les fédérations patronales ont informé les syndicats de leur volonté de reconduire l'ancienne CCT sans aucune amélioration. Cette position était inacceptable et l'OGBL, en tant que porte parole, a demandé au patronat de la revoir et de faire des propositions constructives par rapport aux revendications présentées.

Nous sommes restés longtemps sans réponse et ce n'est qu'après plusieurs appels et un ultimatum que le patronat a enfin réagi. Non content d'avoir bloqué les négociations pendant des mois au détriment des salariés, le patronat maintient sa position initiale de reconduire l'ancien contrat collectif et revendique également une «flexibilisation annuelle du temps de travail».

### **Aktuell:** Pouvez-vous nous expliquer la flexibilisation voulue par le patronat?

Nous attendons une position écrite de la part des fédérations patronales au sujet de cette revendication. Mais nous pouvons déjà affirmer, après les propos tenus par certains de leurs représentants, que cette flexibilisation vise à transformer les heures supplémentaires en heures de récupération sans majorations à libre disposition des patrons.

Cette flexibilisation mènerait à une grave dégradation des conditions de rémunération pour les quelques 15 000 salariés du secteur de la construction vu qu'une partie non-négligeable de leur salaire est basée sur les

majorations pour heures supplémentaires. Cette mesure mènerait également à des situations intolérables. Ainsi, l'employeur pourrait renvoyer quand il le désire le salarié chez lui pour ne pas avoir à payer la majoration pour heures supplémentaires qui s'élève à 40% net du salaire horaire.

**Aktuell:** Quelles sont les revendications salariales pour le secteur?

Notre cahier de revendications, élaboré en commun, pour l'amélioration des conditions de travail a été présenté aux fédérations patronales en octobre 2009. Ce dernier inclut une augmentation linéaire des salaires réels et tarifaires et une augmentation de la prime de fin d'année. Plus d'autres améliorations comme par exemple un accès facilité à la formation et à l'avancement dans les qualifications ou encore des améliorations au niveau de la sécurité des salariés.

**Aktuell:** Qu'en est-il de la revalorisation des salaires et de l'attractivité du secteur?

Le pays connaît depuis quelques années une diminution de l'intérêt des jeunes pour une carrière dans le secteur de la construction ou de l'artisanat. Depuis longtemps nous revendiquons des mesures afin de lutter contre ce manque d'attractivité.

Le changement doit impérativement passer par une amélioration des conditions de travail et de rémunération. Des emplois stables et de qualité qui offrent un niveau de vie convenable sont des facteurs importants pour un jeune en quête d'orientation au cours de sa carrière scolaire. Il est également d'une importance vitale pour tout secteur économique d'avoir une main d'œuvre qualifiée qui contribuera indéniablement à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité du secteur. Il va de soi que cette main d'œuvre qualifiée doit être payée à sa juste valeur et que le salarié doit avoir des possibilités d'avancements tout au cours de sa vie professionnelle pour qu'elle reste intéressante.

**Aktuell:** Qu'en est-il des métiers de l'artisanat du bâtiment?

Les CCT sont également en cours de négociation. Malheureusement, nous devons faire face à une situation similaire à celle du bâtiment. Les fédérations patro-



*Jean-Luc De Matteis*

nales tentent de bloquer les négociations en utilisant des arguments sans fondement afin d'éviter toute amélioration. Cette attitude met en péril la situation sociale des salariés dans les secteurs concernés et rend la situation intolérable pour les personnes concernées qui ne voient aucune amélioration depuis des années.

Suite à de nombreux appels et des actions effectuées par l'OGBL, les contacts ont heureusement repris et nous souhaitons que les négociations se déroulent dans un esprit ouvert et constructif. Nos revendications se basent sur des améliorations qualitatives et quantitatives. Nous revendiquons également l'introduction de carrières intéressantes pour les salariés administratifs. Jusqu'à ce jour, les conventions collectives ne s'appliquaient que pour le personnel ouvrier. Cette situation a mené au fil des années à une situation d'injustice flagrante aujourd'hui en disparition grâce au statut unique. Il est aujourd'hui primordial de garantir des conditions de travail intéressantes et des évolutions de la carrière professionnelle pour les milliers de personnes dans les différents secteurs.

**Aktuell:** Dernière question: Quels sont vos objectifs pour le secteur en 2011?

Vu les négociations des conventions en cours, nous désirons que le patronat négocie de façon constructive avec les syndicats dans un but d'amélioration des différentes CCT pour de revaloriser les métiers dans l'artisanat du bâtiment pour rendre au secteur de la construction l'attractivité qui pourra garantir une croissance sérieuse du secteur avec du personnel de qualité et motivé ayant des salaires et conditions de travail leur permettant d'avoir un niveau de vie intéressant.

**Aktuell:** Jean-Luc et Stefano, nous vous remercions pour cet entretien.



Alain Mattioli

Luxguard 2 Dudelange

## Un exemple de solidarité salariale et syndicale

*Après plus de 14 réunions de négociation pour le renouvellement de la convention collective, plus de 28 réunions de négociation et deux passages devant le conciliateur, c'est le personnel qui s'est exprimé à plus de 98% pour participer à une grève si aucun résultat n'était obtenu par la négociation.*

### Historique des négociations

Les négociations sur la convention collective ont débuté en septembre 2009. Lors de la présentation de la situation économique, la direction a mis en exergue deux arguments: (1) nous sommes en pleine crise économique dans le secteur du verre et de ce fait nous ne savons pas comment se présentera l'année 2010 voire 2011 et (2) nous voulons baisser notre masse salariale dans les années à venir.

Ces propos n'étant pas des plus positifs, la délégation et l'OGBL ont formulé une seule revendication: mettre en place une 5<sup>ème</sup> équipe à salaire égal. La 5<sup>ème</sup> équipe aurait comme avantages (1) de ne plus avoir autant besoin de recourir à des heures supplémentaires, (2) de faciliter l'organisation du travail et d'éviter des journées de congé compensatoire SR et (3) de donner une meilleure qualité de vie aux salariés concernés. Après étude

de notre proposition, la direction a refusé cette proposition avec l'argument qu'elle conduirait à une augmentation de la masse salariale plutôt qu'à une baisse. La direction a réexpliqué la situation économique difficile du moment en disant que l'année 2010 serait certainement encore plus difficile que 2009.

Suite à cette réunion nous avons fait en octobre 2009 la proposition de signer une convention collective zéro sur une année à savoir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010. Ceci a été refusé avec l'argument qu'il fallait absolument faire une convention sur 3 ans mais que compte tenu de la situation économique aucune augmentation ne pourrait être envisagée pour les années 2 et 3.

Fin octobre 2009, nous avons fait une dernière proposition sur 3 ans comprenant les deux revendications suivantes:

- (1) intégrer tous les salariés dans la convention collective, ex-employés compris, l'idée étant d'appliquer le statut unique en inscrivant tous les acquis déjà existants dans une seule convention collective.
- (2) clarifier les critères d'attribution de la prime de production existante. Cette prime de production est inscrite dans la convention actuelle mais les critères d'attribution sont uniquement connus par la direction

et jusqu'à cette date la direction a toujours refusé de discuter sur ces critères.

Depuis le début des négociations, toutes les propositions ont toujours été refusées quasi en bloc.

En mars 2010, la direction proposait de payer au minimum 1 500€ de prime de production en 2010, mais ne s'engageait à rien pour les deux années suivantes.

Cette proposition a été refusée par la délégation, car la prime de production a été versée depuis 20 ans tous les ans. Garantir aux salariés quelque chose dont ils ont toujours bénéficié, mais que la direction avait décidé unilatéralement de ne plus payer jusqu'à ce que la situation économique s'améliore était inacceptable car cela aurait diminué le pouvoir d'achat des salariés. Les différentes directions ont toujours affirmé que la prime faisait partie du salaire et qu'il fallait faire confiance à la direction que celle-ci ne serait jamais enlevée.

Luxguard 2 Dudelange est organisée à environ 80% auprès de l'OGBL. Avant un troisième passage devant le conciliateur, la délégation et l'OGBL ont demandé à l'ensemble du personnel de s'exprimer, soit il accepte la proposition de la direction, soit il la refuse et s'engage à participer à des actions syndicales



voire à faire grève. Le résultat était clair, le personnel rejetait la proposition de la direction et était déterminé à faire grève s'il le fallait.

**Cette mobilisation est le fruit d'une solidarité exemplaire et d'un travail de délégation sur le terrain sans faille**

Tout au long des négociations, le personnel a été tenu informé par le biais d'affichages et surtout par une très grande présence de la part de tous les délégués sur le terrain. Cette présence était des plus importantes pour pouvoir contrer les informations erronées que différents responsables ont fait circuler dans l'usine et pour éviter au maximum des bruits de couloir qui dans cette situation auraient pu nuire aux discussions.

La direction a essayé à plusieurs reprises de discréditer la délégation et l'OGBL avec des remarques telles que de toute façon le personnel ne vous suit pas et il n'est pas de votre avis, ou encore c'est la délégation qui met la pression sur le personnel pour qu'il vous soutienne dans les négociations.

D'où l'importance d'une délégation unie et forte. C'est cette force qui donne un résultat face à une direction bornée qui ne veut rien entendre. Il est un fait que lors des réunions de délégation nous n'étions pas toujours d'accord et les discussions étaient parfois dures mais il demeure une réalité que face à la direction le discours était le même pour tous.

**Voici le résultat final**

Après ce bras de fer qui a duré plus d'un an entre la direction et un personnel qui était prêt à défendre coûte que coûte son pouvoir d'achat, voici le résultat qui a été finalement adopté:

- Prime unique de 1 200€ payable en décembre 2010 pour les salariés ex-ouvriers et de 800€ pour

les salariés ex-employés.

- Prime de production, dont la moitié est payée en fixe tous les mois, à savoir 147€ pour tous les salariés et l'autre moitié sera payée en juin et en décembre chaque année sur base des critères établis entre partenaires sociaux.
- Mise en place d'une participation au bénéfice net pour tous les salariés qui est de 30 000€ par million de bénéfice à partir de 2 millions de bénéfice et avec un maximum de 300 000€. La somme de 30 000€ minimum est déjà garantie pour 2011 et 2012. Le paiement sera effectué au mois de mai des années concernées.
- Augmentation linéaire des salaires de 10cts/heure en juillet 2011 et 10cts/heure en juillet 2012.

**Le statut unique fait son entrée**

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord de négocier en 2011 l'intégration des ex-employés dans la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ce bon résultat a été obtenu grâce au travail d'une délégation très engagée, grâce au personnel qui a soutenu tout au long des négociations difficiles sa délégation et l'OGBL et qui a clairement exprimé sa confiance et montré sa détermination de faire grève si nécessaire.

Il est un fait que le nouveau directeur de Luxguard 2, qui a participé aux trois dernières réunions, a manifesté sa volonté de travailler ensemble avec la délégation dans une optique de dialogue ouvert et constructif. La délégation et l'OGBL sont confiants que cette attitude pourra redonner au personnel sa confiance en la direction et contribuer à ce que s'installe une atmosphère positive dans l'usine. L'OGBL salue enfin le changement d'atti-

tude de la part de la direction qui ne refuse plus une discussion sur les critères d'attribution de la prime de production ainsi que l'intégration des ex-employés dans la convention collective.

Avant de conclure je veux remercier la délégation pour leur travail exemplaire qu'elle a fait tout au long de ces négociations difficiles ainsi que tout le personnel de Luxguard 2 qui a soutenu avec une très large majorité sa délégation et l'OGBL lors des négociations.

**Luxguard 2 est donc un exemple de force syndicale synonyme de bons résultats pour tous.**

Catalyst Porpocel S.A. Rodange

**Préaccord signé**

Après le passage devant le conciliateur et des semaines difficiles, un préaccord a été trouvé vers la mi-octobre et a été signé juste avant Noël.

Suite au passage devant le conciliateur, **plus de 3/5 du personnel a exprimé sa solidarité avec la délégation du personnel** et l'OGBL et ne voulait rien entendre des propositions de la direction. Notre mandat était donc clair, au cas où aucune avancée serait faite, le personnel soutiendrait des actions syndicales jusqu'à obtention d'un résultat acceptable.

**Voici l'historique :**

Après le départ du directeur général à la fin mars 2010, c'est le directeur de production qui a pris les rênes. Depuis ce temps, le dialogue social a cessé et, bien pire encore, c'est un soupçon de mensonge qui plane. En effet, les informations transmises aux représentants du personnel et à l'OGBL lors des différentes réunions pour le renouvellement de la convention collective étaient très peu positives en ce qui concerne la situation économique de l'usine.

Pour le renouvellement de la convention collective, voici le cahier de revendications qui prévoyait une durée de 2 ans à savoir du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2012, une augmentation linéaire des salaires de 2,5% le 1<sup>er</sup> avril 2010 et une augmentation linéaire de 2,5% au 1<sup>er</sup> avril 2011, ainsi que des améliorations qualitatives à savoir une revalorisation de la prime de nuit à 20% et du travail du dimanche à 80%.

La réponse de la direction était claire: pas d'augmentation linéaire, la situation économique ne le permettant pas. Pour les points d'amélioration qualitative, la réponse était immédiatement positive.

Ceci dit, la délégation a fait diverses propositions à la direction à savoir le paiement d'une prime pour 2010 et d'une prime pour 2011 avec une augmentation de la participation aux bénéfices dits VIP. Avec ces propositions, les salariés ont assumé leur responsabilité en acceptant qu'une partie de leur rémunération soit liée au résultat de la société.

Le système des primes plaisait bien à la direction, mais augmenter la participation aux bénéfices n'était pas discutable. Le prétexte avancé était que la direction paie de toute façon des primes ou augmentations liées à une évaluation individuelle. Ces évaluations se font selon l'OGBL de manière arbitraire, car jusqu'aujourd'hui l'ensemble du personnel n'a pas encore été évalué et les critères d'évaluation, pour ceux qui sont connus, ne sont pas objectifs et donc inacceptables pour les délégués du personnel.

Comme cette évaluation semblait être très importante aux yeux de la direction, les partenaires sociaux ont demandé à la direction d'élaborer ensemble un système d'évaluation objectif et cohérent. La direction a encore une fois refusé de discuter sur ce point, et donc l'Office national de conciliation a été saisi.

Entretemps, en septembre, le Chief operating officer, responsable des quatre usines du groupe, a fait une présentation des résultats de l'usine luxembourgeoise. Cette présentation était des plus positives: le site luxembourgeois est la seule usine à faire une année exceptionnelle en 2010 et 2009 était largement bénéficiaire.

Ce message qui est contraire à tout ce qui a toujours été prétendu par la direction du site, a permis à l'ensemble du personnel de prendre conscience de la réalité économique de leur usine au Luxembourg.

Lors de la première réunion devant le conciliateur le 7 octobre 2010, il a été demandé aux partenaires sociaux et à la direction de se remettre autour de la table des négociations. Tout de suite après cette réunion, l'ensemble du personnel a été convoqué pour participer à une réunion plénière, organisée le lundi 18 octobre 2010 pendant le temps de travail tel que prévu dans le Code du travail. En même temps, l'OGBL ensemble avec la délégation du personnel, a repris contact avec la direction par mail afin de lui lancer un appel pour trouver – enfin – une solution autour de la table de négociation, car après la conciliation il ne restait qu'un seul point important à discuter.

Après plusieurs refus de négocier de la part de la direction, la délégation et l'OGBL sont restés ouverts à toute proposition et ont continué à chercher le dialogue ce qui a porté ses fruits et un accord a été trouvé vers la mi-octobre

Le résultat de ces négociations se présente comme suit:

- Durée de la convention 28 mois du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 juillet 2012.
- Prime unique net de 600€ payable à tous les salariés en décembre 2010.
- Prime unique net de 600€ payable

à tous les salariés en juin 2011.

- Revalorisation de la prime de nuit de 19% à 20% et la prime du dimanche de 70% à 75%.

Au courant de 2011 les partenaires sociaux vont discuter sur des critères d'évaluation individuels.

Voici encore un résultat qui a été obtenu grâce à la solidarité d'une grande partie du personnel, à la persévérance de la délégation OGBL ainsi qu'au soutien du secrétaire central OGBL en charge du dossier.

Chemolux McBride

## Une délégation qui sait ce qu'elle veut

### Augmentations linéaires, améliorations qualitatives et application du statut unique

19 mois de négociations et plus de 30 réunions ont permis d'avoir un résultat qui prend en compte l'application du statut unique et la mise en place d'un tout nouveau système de rémunération et d'appréciation du personnel.

Mercredi le 1<sup>er</sup> décembre, en présence du ministre du Travail, les partenaires sociaux ont signé la convention collective. Celle-ci représente un tournant important dans la vie de la société Chemolux. Jusqu'ici il y avait 2 conventions collectives distinctes pour les ex-ouvriers et les ex-employés. Avec une convention unique nous avons essayé d'harmoniser au maximum les acquis de tous les salariés. Ceci a permis p.ex. d'attribuer un 13<sup>ème</sup> mois entier à tous les salariés à partir de 2011, chose que les ex-ouvriers n'avaient qu'après 8 années de service au sein de l'entreprise.

Les négociations ont été longues mais elles ont abouti un résultat dont tous les partenaires peuvent être fiers. La communication entre partenaires sociaux n'était pas

toujours des meilleures, cependant il faut noter que pour cette convention collective tous les partenaires ont fait de réels efforts ce qui a amené au résultat suivant :

**En résumé:**

A compter du 1/07/2010

*Les ex-ouvriers percevront:*

- 1 jour de congé supplémentaire portant à 26 la dotation annuelle, ce qui porte le congé pour l'année 2010 de 25 jours à 26 jours
- La valeur de la prime de nuit sera portée à 20%
- Une augmentation générale de 2,5% sera appliquée avec le salaire du mois de juillet 2010

*Les ex-employés percevront:*

- les tickets restaurants selon des modalités définies (1<sup>ère</sup> dotation en août 2010): 18 chèques-repas par mois compté sur 12 mois dans l'année. A partir de la 6<sup>ème</sup> journée d'absence pour maladie, le salarié se verra déduire le nombre de chèques équivalent aux journées d'absence consécutives supplémentaires.
- La valeur de la prime de nuit sera portée à 20%
- Les heures supplémentaires seront majorées à 40%.

A compter du 1/01/2011

*Les ex-ouvriers percevront:*

- 1 jour de congé supplémentaire portant à 27 la dotation annuelle ce qui porte le congé pour l'année 2011 de 26 jours à 27 jours
- L'application du 13<sup>ème</sup> mois pour l'ensemble des salariés sera attribuée à partir de l'année 2011 avec le salaire du mois de novembre. L'application du nouveau système de rémunération par grade a été décidée
- Le bonus performance sera payable et applicable aux salariés ex-ouvriers à partir du mois de

juillet 2011 selon les dispositions du groupe. Sa mise en place sera présentée aux partenaires sociaux avant sa mise en vigueur.

A compter du 1/07/2011

*Les ex-ouvriers percevront:*

- Une augmentation générale de 2% sera appliquée avec le salaire du mois de juillet 2011
- Une augmentation au mérite sera distribuée pour un budget global de 1% de la masse salariale considérée selon les modalités décrites ci-avant

*Les ex-employés percevront:*

- Une augmentation générale de 1,20% sera appliquée avec le salaire du mois de juillet 2011.

A compter du 1/07/2012

*Les ex-ouvriers percevront:*

- Une augmentation générale de 2% sera appliquée avec le salaire de juillet 2012
- Une augmentation au mérite sera distribuée pour un budget global de 1% de la masse salariale considérée.

*Les ex-employés percevront:*

- Une augmentation générale de 1,20% sera appliquée avec le salaire du mois de juillet 2012.

L'atmosphère chez Chemolux McBride n'était pas toujours propice à la négociation ou la discussion. Pendant des années la délégation et l'OGBL sont intervenus auprès de la

direction afin que celle-ci respecte le Code du travail, respecte les procédures du comité mixte et de la délégation. Ces agissements ont amené la délégation à intervenir à un niveau managérial qui était au-dessus du DRH, car elle ne trouvait aucun autre moyen de se faire entendre.

Au fil du temps cette relation s'est très fortement améliorée et même quand il y a divergences, les partenaires sociaux et la direction trouvent très souvent une solution. Un exemple concret est celui de l'harcèlement proféré par deux managers sur une partie de leur équipe ou sur toute leur équipe, cas où les multiples interventions de la part de la délégation et de l'OGBL ont permis de trouver ensemble avec la direction une solution.

Il reste cependant encore beaucoup à faire et nous espérons fortement que la signature de la convention collective ne sera pas la fin du dialogue social constructif dans l'entreprise. La convention collective prévoit une très forte collaboration entre la direction des ressources humaines et la délégation du personnel et cet engagement constitue pour nous, la délégation et l'OGBL, une base importante favorisant un bon climat de travail.

D'un commun accord les partenaires sociaux à savoir la délégation du personnel, l'OGBL, le LCGB et Philippe Gosset DRH de la société



ont invité le ministre du Travail, Nicolas Schmit, à participer à la signature de la présente convention. Sa présence devait être garant de l'engagement de toutes les parties à respecter ce qui a été signé et de par l'application du statut unique montrer qu'il est possible de conjuguer statut social et équité sociale dans un même contrat. Il est certain que pour la délégation du personnel et les syndicats il reste encore des points à discuter dans les futures négociations de convention collective. Cependant cette signature est un pas très important vers un vrai statut unique.

Nous avons trois ans maintenant pour faire vivre cette nouvelle politique d'échange et de collaboration c.à.d. la cogestion au sein de l'entreprise. Toutes les parties en prendront leurs responsabilités et ce sera le futur qui nous montrera si ce challenge a fonctionné.

Du Pont de Nemours - DTF

## Vision antisociale

### dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective

Depuis 5 réunions, la direction s'obstine à vouloir faire une convention zéro. Elle discute sur des points qui sont importants à ses yeux sans pour autant prendre en considération les attentes de son personnel à savoir une augmentation des salaires voire reconnaître l'ancienneté par des journées de congé complémentaire.

A plusieurs reprises, les syndicats OGBL et LCGB ainsi que toute la délégation du personnel ont demandé à la direction de faire une proposition concrète et chiffrée allant dans le sens de leurs attentes. Rien n'a été fait à ce sujet jusqu'à aujourd'hui, bien au contraire, la direction propose simplement de changer un

mode de reconnaissance individuel par un autre.

Nous sommes fortement étonnés par cette attitude, car DuPont DTF a toujours été connu pour son engagement social et sa bonne politique salariale vis à vis de son personnel. Chose qui aujourd'hui n'est plus une réalité, ce que nous regrettons fortement.

Nous continuons cependant les négociations et espérons que la direction entend nos revendications qui ne sont rien d'autre que les attentes de l'ensemble du personnel.

Affaire à suivre.

## Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

KBL Luxembourg

## Plan social

Le 29 novembre, les syndicats OGBL/SBA, LCGB-SESF et ALEBA ont été invités aux réunions de négociation du plan social de la KBL qui ont débuté le 2 décembre dernier.

Les négociations ont d'abord abouti à la réduction du nombre des salariés licenciés de 115 à 108. La présentation de la population concernée par le plan social a montré que les salariés concernés étaient à plus de 50 % âgés de 45 à 55 ans et que plus d'un tiers travaillaient à temps partiel. L'OGBL/SBA a interpellé la direction en ce qui concerne la sélection du personnel licencié. La direction a répondu que les salariés ont été sélectionnés sur base de leur fonction, de leurs performances et compétences appréciées

par leur hiérarchie; l'OGBL/SBA a relevé qu'aucun critère social n'a été pris en considération alors que cela est prévu par la législation que le comité mixte fixe ces critères sociaux avant de sélectionner le personnel licencié.

La délégation du personnel ALEBA a présenté ses revendications à la direction; elles comportaient notamment une période de préavis prolongé en cas de non reprise d'un nouvel emploi, des mesures d'accompagnement pour la recherche d'un nouvel emploi et le maintien des avantages extra-légaux.

L'OGBL/SBA a essayé, sans succès, d'apporter des propositions au cours des négociations afin d'améliorer le plan social pour les salariés qui auront le plus de difficultés à retrouver un nouvel emploi vu leur âge, leur profil professionnel et leurs horaires de travail à temps partiel. Seules les propositions initiales de l'ALEBA ont été retenues et la représentante de l'OGBL/SBA a eu l'impression que tout était déjà négocié à l'avance avec l'ALEBA.

Finalement, la représentante de l'OGBL/SBA a dû signer ce plan malgré ses lacunes le 13 décembre afin de couvrir les principaux aspects sociaux pour les salariés notamment la prolongation des préavis et les mesures d'accompagnement pour la recherche d'un nouvel emploi sachant que, dans ces conditions de négociations, aucune autre amélioration n'aurait pu être apportée face à la satisfaction de la majorité des représentants ALEBA, convaincus de la qualité de ce plan social.

L'OGBL/SBA est disponible pour répondre aux questions des salariés de la KBL.



LBBW Luxembourg S.A.

## Plan social

Dans le cadre des restructurations préconisées par la Commission Européenne, le siège de LBBW Stuttgart a décidé de vendre une partie des activités de LBBW Luxembourg S.A. et de cesser toutes les activités de la banque luxembourgeoise pour fin 2013.

Les syndicats OGBL/SBA, LCGB/SESF et ALEBA ainsi que les délégués du personnel ont débuté les négociations d'un plan social avec la direction luxembourgeoise dès le 22 novembre dernier. La banque occupe actuellement 152 employés; 40 d'entre eux seront transférés début 2011, avec leurs activités Private Banking, auprès de Deka Bank Luxembourg et les autres salariés sont tous concernés par ce plan social.

LBBW Luxembourg S.A. soutiendra convenablement les salariés qu'elle licenciera par des mesures financières et d'accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi.

En ce qui concerne les départs volontaires, l'OGBL/SBA regrette l'attitude inflexible de la direction qui refuse d'accorder, même partiellement, l'indemnisation prévue par le plan social aux salariés démissionnaires encore nécessaires à la continuation des activités de la banque.

Du point de vue de l'OGBL/SBA, cette position de la direction occasionne pour le personnel un frein important pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le plan social a été signé le lundi 6 décembre 2010.

## Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Stefano Araujo

Jean-Luc De Matteis

Echolux S.A.

## Négociations dans l'impasse

### Les salariés manifestent leur ras-le-bol

Le jeudi 16 décembre, une représentation de travailleurs de la société Echolux S.A. s'est retrouvée au changement de poste à 13h00 devant le portail de l'usine.

Les syndicats NGL-SNEP et OGBL ainsi que la délégation du personnel avaient appelé à manifester contre la position intransigeante de la direction dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

La direction refuse toute discussion en ce qui concerne les revendications des salariés, telles que:

- augmentation linéaire pour l'ensemble des salariés
- revalorisation du travail de nuit
- augmentation des jours de congé en fonction de l'ancienneté
- revalorisation de la gratification
- introduction de la préretraite solidarité.

Pour les syndicats contractants cette position est inacceptable.

Les salariés ont rejeté avec une large majorité l'introduction de grilles salariales, liées à un système d'évaluation, qui est resté à ce jour l'unique sujet de discussion voulu par la direction d'Echolux S.A.

Les syndicats revendiquent une discussion ouverte et constructive et non le dialogue de sourds qui a été mené jusqu'à ce jour par la direction.

Cette manifestation est un signal clair à la société et démontre la détermination des salariés de négocier une convention collective de qualité qui valorise le travail journalier de l'ensemble du personnel.

Au cas où la direction continue de camper sur ses positions, les syndicats et les salariés continueront et intensifieront leur mouvement de mobilisation et de manifestation dans les prochaines semaines.

## Services publics



Christian Sikorski

Pit Schreiner

Delegiertenversammlung der OGBL-Syndikate des öffentlichen Dienstleistungsbereichs

## OGBL sagt ein klares NEIN zu der geplanten Reform!

Am 20. Januar 2011 nahmen über 200 Delegierte der Syndikate „Gesundheit und Sozialwesen“, „Öffentliche Dienste“ und „SEW-Erziehung und Wissenschaft“ an einer Protestkundgebung gegen die geplante Gehälterreform im Öffentlichen Dienstleistungsbereich teil.

Die Delegierten nahmen zur Kenntnis, dass die beiden zuständigen Minister Biltgen und Modert keine weiteren Gespräche mit Gewerkschaftsvertretern planen und erklärt haben, ihre Vorschläge zur anstehenden Gehälterrevision über den Gesetzesweg umzusetzen.

### Die Reformvorschläge basieren auf einer fehlerhaften Studie

Die zuständigen OGBL-Gewerkschaftssekretäre informierten die Anwesenden darüber, dass die rund 1.300 Seiten schwere Studie, die den Reformvorschlägen zu Grunde liegt, lückenhaft und fehlerhaft ist. Ausserdem muss der Versuch, den Privatsektor mit dem öffentlichen Dienstleistungsbereich zu vergleichen und daraus Schlüsse für die Gehälterrevision zu ziehen, als gescheitert angesehen werden. Bedenkt man, dass der öffentliche, nicht kommerzielle Bereich ganz andere Zielsetzungen hat als der rein gewinnorientierte Privatsektor, so leuchtet ein, dass in der Studie verglichen wird was nicht vergleichbar ist.

### Der Sozialabbau im öffentlichen Dienstleistungsbereich soll eingeleitet werden

Die zuständigen Minister beweisen sich als gute Schüler der neoliberalen Marktwirtschaft und möchten Veränderungen einführen, die seit Jahren den Beschäftigten im kommerziellen Privatsektor schwer zu schaffen machen:

- die Einstiegsgehälter sollen gekürzt werden, was in einer ersten Phase besonders die jüngeren Mitarbeiter treffen wird;



- in Zukunft soll sich an den niedrigeren Gehältern des Privatsektors orientiert werden;
- die Gehälterentwicklungen sollen zum Teil abgebremst bzw. verzögert werden;
- Leistungsbewertungssysteme, die im Privatsektor gescheitert sind, sollen eingeführt werden usw.

Würden diese Maßnahmen eingeführt werden, so wären mehrere zehntausend Beschäftigte im gesamten Bereich der öffentlichen Dienstleistungen davon betroffen. Die Minister vermeiden es ganz bewusst darüber zu reden, dass durch eine solche Gehälterreform nicht nur die Entlohnung und Arbeitsbedingungen der Beschäf-

tigten beim Staat verschlechtert würden, sondern auch aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bildungswesen, in den Gemeinden, ....

### Die OGBL-Delegierten fordern die Regierung auf, die Reformvorschläge sofort zurückzuziehen

Die Vertreter der OGBL-Syndikate im öffentlichen Dienstleistungsbereich nahmen einstimmig eine Resolution an, in der sie die von der Regierung vorgelegten Reformvorschläge betreffend eine Gehälterrevision kategorisch ablehnen. Hier wird versucht die aktuelle Wirtschaftskrise zu missbrauchen, um die Arbeits- und Lohnbedingungen der Beschäftigten abzubauen.

Sie fordern die Regierung auf, die vorliegenden Reformvorschläge zurückzuziehen und endlich mit allen betroffenen Gewerkschaften eine Diskussion über eine qualitative Gehälterrevision zu führen, welche nicht auf Sozialabbau beruht.

Sollte trotzdem versucht werden die Gehälterrevision durchzusetzen, so wird das unweigerlich zu einem Sozialkonflikt führen, der sich über den gesamten öffentlichen Dienstleistungsbereich ausbreiten wird (z.B. in den anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen im Spitalsektor, im Pflege- und Sozialsektor, im Gemeindesektor, ...)!



## Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Sisto Armaturen S.A. Echternach

### Erneuerung des Kollektivvertrages

Am 16. Dezember 2010 wurde nach kurzen Verhandlungen, die in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima stattfanden, die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 131 Arbeitnehmer der Firma Sisto Armaturen in Echternach zwischen der federführenden Gewerkschaft OGBL, dem LCGB sowie der Betriebsführung unterzeichnet.

Demnach wurde der bestehende Kollektivvertrag für die Dauer von 18 Monaten und zwar vom 1.7.2010 bis zum 31.12.2011 verlängert.

Bis zur definitiven Anpassung des Textes an das Einheitsstatut werden die früheren Arbeiter als Stundenlöhner und die ehemaligen Angestellten als Monatslöhner definiert.

Folgende Punkte wurden festgehalten:

a) Stundenlöhner:

ab dem 1. Januar 2011 eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,10€/Stunde;

ab dem 1. Juli 2011 eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,08€/Stunde;

für die Laufbahn erhält jeder Stundenlöhner zum 1. Januar eines jeden Jahres einheitlich eine Lohnerhöhung von 0,0081€/Stunde (Index 100), 0,06€/Stunde (aktueller Index);

die Schichtprämie wurde bei der Frühschicht auf 5€/Schicht sowie auf 7€/Schicht aufgerundet.

b) Monatslöhner:

ab dem 1. Januar 2011 eine allgemeine Gehaltserhöhung von 25€/Monat;

ab dem 1. Juli 2011 eine allgemeine Gehaltserhöhung von 20€/Monat;

für die Laufbahn erhält jeder Monatslöhner zum 1. Januar eines jeden Jahres einheitlich eine Gehaltserhöhung von 1,14€/Monat (Index 100), 10,15€/Monat (aktueller Index)

les améliorations et indicateurs suivants:

- Durée de la convention: 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2013
- Mise en place d'un groupe de travail avec mission d'analyser les plans de travail de tous les départements
- Amplitude de service de 8 heures et 15 minutes pour tous les travailleurs postés
- Amélioration de l'allocation d'ancienneté:
  - 500€ avec une ancienneté de 5 ans
  - 1.250€ avec une ancienneté de 10 ans
  - 2.000€ avec une ancienneté de 15 ans;
  - 2.500€ avec une ancienneté de 20 ans
  - 3.750€ avec une ancienneté de 25 ans
- Augmentation linéaire des salaires de 2% sur 3 ans, c.-à-d.:
  - 2011: + 1% / 2012: + 0,5%
  - 2013: + 0,5%;

Les négociations se sont déroulées sous la responsabilité syndicale de l'OGBL qui se montre satisfait que le blocage de salaire a pu être dégelé et qu'il a été possible de négocier un résultat positif.

Panalpina

### Neuer Kollektivvertrag

Seit der offiziellen Anfrage des OGBL vom 27. September 2010, fanden insgesamt vier Verhandlungsrunden zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die 210 Beschäftigten des Luftfrachtlogistikers Panalpina mit Sitz am Cargo Center statt.

Wegen der wirtschaftlichen Flaute in der Luftfracht verzichtete der OGBL 2010 auf eine Lohnerhöhung

## Transport sur route



Romain Daubenfeld



Hubert Hollerich

Panalpina

### Nouvelle convention collective

Depuis la demande officielle de l'OGBL, en date du 27 septembre 2010, quatre réunions de négociations ont eu lieu en vue du renouvellement de la convention collective pour les 210 salariés de l'entreprise logistique Panalpina, établie au Cargo Centre du Findel.

Vu la crise économique, l'OGBL a marqué son accord pour prolonger l'ancienne convention collective et de renoncer, en 2010, à une augmentation des salaires.

**2% sur 3 ans**

La nouvelle convention collective, signée le 10 décembre 2010, prévoit

und zeigte sich einverstanden, den bestehenden Kollektivvertrag ohne Abänderung für ein Jahr zu verlängern.

### 2% Lohnerhöhung auf 3 Jahre

Der neue Kollektivvertrag, der am 10. Dezember 2010 unterzeichnet wurde, sieht folgende Hauptpunkte vor:

- Laufzeit des Vertrages: 3 Jahre, vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2013;
- Einsetzen einer Arbeitsgruppe mit dem Ziel, das Planning aller Abteilungen zu analysieren und ggf. ausgewogenere Arbeitszeipläne aufzustellen;
- Gesamtschichtzeit von 8 Stunden und 15 Minuten für alle Schichtarbeiter;
- Verbesserung der Dienstalterszu-  
lage:  
500€ bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren  
1.250€ bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren  
2.000€ bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren;  
2.500€ bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren  
3.750€ bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren
- Lineare Lohnerhöhung von 2% über 3 Jahre, d.h. :  
2011: + 1% / 2012: + 0,5%  
2013: + 0,5%;

Der OGBL, der bei den Verhandlungen wort- und federführend war, zeigt sich erfreut über die Tatsache, dass es gelungen ist den verhängten Lohnstopp zu deblockieren und ein positives Verhandlungsergebnis zu erzielen.



**Aviation  
Civile**

Hubert Hollerich

Lux-Airport

## Convention collective signée

Après avoir déjà trouvé un accord de principe en date du 8 juin 2010, les partenaires sociaux ont pu signer la convention collective pour Lux-Airport en date du 7 décembre 2010.

Du côté syndical, les négociations qui ont eu lieu dans un climat constructif et transparent furent menées sous la responsabilité de l'OGBL.

### Augmentation de salaire de 3% sur 3 ans

La nouvelle convention collective prévoit les indicateurs et améliorations suivants :

- Durée de la convention: 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2012
- Augmentation de salaire: +1% par année conventionnelle (3% au total)
- Introduction d'une prime de vacances de 300€ à partir de l'an 2012
- Etablissement de descriptifs de postes à l'aide d'un expert externe
- Cours de langue luxembourgeoise et anglaise
- Promotion et réglementation du travail à temps partiel
- Améliorations concernant les vêtements de travail
- Améliorations de la réglementation des heures supplémentaires
- Améliorations de la réglementation du congé

Lux-Airport, appartenant à 100% à l'Etat luxembourgeois, est l'exploitant de l'aéroport Findel et occupe environ 250 salariés.

Lux-Airport

## Kollektivvertrag unterzeichnet

Nachdem sich die Gewerkschaften OGBL und LCGB am 8. Juni 2010 bereits auf ein Grundsatzabkommen betreffend die Erneuerung des Kollektivvertrags geeinigt hatten, konnte der endgültige Vertrag am 7. Dezember 2010 unterzeichnet werden.

Die Verhandlungen verliefen unter der Wort- und Federführung des OGBL in einem konstruktiven und offenen Gesprächsklima.

### Lohnerhöhung von 3% über 3 Jahre

Das unterzeichnete Verhandlungsergebnis sieht folgende Eckwerte und Verbesserungen vor:

- Vertragsdauer: 3 Jahre, vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2012
- Lohnaufbesserung: +1% pro Vertragsjahr (d.h.: insgesamt 3%)
- Einführen einer Urlaubspauschale von 300€ ab dem Jahr 2012
- Aufstellen von „Job Descriptions“ mit Hilfe eines externen Experten
- Anbieten von Luxemburgisch- und Englischkursen
- Promotion und textliche Regelung der Teilzeitarbeit
- Verbesserungen betreffend die Arbeitskleidung
- Verbesserung der Überstundenregelung
- Verbesserung der Urlaubsregelung

Lux-Airport, zu 100 Prozent dem Luxemburger Staat gehörend ist der Betreiber des Flughafens Findel und beschäftigt rund 250 Mitarbeiter.

## Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Formation des chargés d'éducation pendant les congés scolaires

### Le SEW s'oppose

La loi du 29 juin 2010 portant création d'une réserve nationale de chargés d'enseignement pour les lycées et les lycées techniques instaure de nouvelles conditions d'engagement des chargés d'éducation à durée déterminée et à tâche complète ou partielle. Cette loi prévoit une formation obligatoire en cours d'emploi qui s'étend sur 60 heures pour tous les chargés d'éducation engagés à durée déterminée.

Le règlement grand-ducal du 15 octobre 2010 précise que «pendant la première année d'engagement, le chargé d'éducation doit se soumettre à une formation en cours d'emploi».

Sans contester le bon sens de cette mesure, le SEW doit constater qu'une partie non négligeable des 60 heures de formation – essentiellement les modules tenus par des spécialistes étrangers parachutés pour l'occasion – aura lieu pendant les congés de Carnaval, de Pâques et de Pentecôte. Or, les chargés d'éducation sont déjà soumis à une charge de travail trop importante: ils doivent en effet assumer 24 leçons par semaine, ce qui équivaut avec la préparation, à un équivalent-travail hebdomadaire de 48 heures.

Le Comité du Département secondaire du SEW considère qu'en fixant des séances de cette formation obligatoire pendant les périodes

de congé, les responsables du MENFP ne manquent pas seulement de respect vis-à-vis des chargés d'éducation à durée déterminée, qui ont droit comme tout salarié à des périodes de repos. Nous pensons en outre que le MENFP s'engage ici sur la corde raide en matière de droit social. En effet, le surplus de travail hebdomadaire des enseignants pendant les périodes scolaires est généralement justifié par l'existence de périodes de congé et de vacances plus longues que dans d'autres professions. En accaparant les périodes de congé pour organiser des formations obligatoires, le MENFP viole à notre avis le code de travail.

Par conséquent, le SEW demande aux responsables du MENFP (1) d'organiser la totalité des 60 heures de formation pendant les périodes de travail scolaire des enseignants en y réservant par exemple 15 fois une demi-journée par semaine, à l'instar de ce qui se fait dans le stage pédagogique et (2) d'intégrer les 60 heures de formation obligatoire dans la tâche des chargés d'éducation à durée déterminée et cela notamment à travers les 72 heures annuelles de disponibilité (ACT72).

Nous voudrions insister finalement que la formation en question doit essentiellement être assurée par des enseignants du terrain et non par des théoriciens souvent non familiarisés avec notre système scolaire et éloignés des besoins pratiques des chargés d'éducation.



Estelle Winter

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

### Les dessous d'une industrie en pleine expansion

Le secteur du nettoyage est longtemps demeuré l'un des parents pauvres des études sectorielles. Jadis négligé parce que «négligeable», tant en termes d'emplois que de chiffre d'affaires, son expansion ininterrompue depuis trois décennies impose désormais qu'on lui accorde bien plus qu'une attention distraite.

#### Evolution et caractéristiques d'un secteur méconnu

Le secteur du nettoyage emploie aujourd'hui plus de 3,6 millions de travailleurs en Europe. (Source: publication 2<sup>ième</sup> semestre 2010 ETUI)

Les activités de nettoyage ne sont pas nouvelles. Il a été possible de documenter l'existence dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, d'entreprises ayant incorporé cette activité à leur offre de service. Jusqu'au XX<sup>e</sup> siècle, les activités d'entretien sont principalement accomplies par des effectifs internes aux entreprises. Dans le courant du XX<sup>e</sup> siècle, cet état de fait se transforme progressivement pour aboutir à la structuration d'un secteur autonome du nettoyage industriel.

A partir des années 1960, le nombre d'entreprises augmente fortement, en partie en raison de la relative modicité des investissements initiaux et de l'absence d'une réglementation pour l'accès à la profession.

La demande pour ce type de services décolle à partir des années 1970. Les entreprises cherchent à préserver leur compétitivité en adoptant des stratégies orientées vers la flexibilité. Parmi l'éventail des mesures plébiscitées figure l'externalisation qui, comme son nom l'indique, consiste à sous-traiter des activités jusqu'alors effectuées en interne.

La forte expansion du secteur ne s'est jamais interrompue depuis lors, comme en atteste l'évolution des indicateurs sectoriels disponibles. Selon la Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI), le taux de pénétration moyen du secteur du nettoyage européen est passé de 43 à 61 % entre 1989 et 2005. Cela signifie qu'en l'espace de 16 années, le secteur a recueilli 18 % de parts de marché complémentaires et que le recours à la sous-traitance pour assurer les tâches de nettoyage a, depuis le milieu des années 1990, pris l'ascendant sur les pratiques de nettoyage.

Entre 1989 et 2006, le nombre d'entreprises actives dans ce domaine a pratiquement été multiplié par 4, passant de 31 809 en 1989 à 129 000 en 2006.

Enfin, dans le secteur de «main-d'œuvre» comme l'est celui du nettoyage, l'expansion du marché s'est naturellement accompagnée d'une croissance de l'emploi. Les effectifs du secteur européen du nettoyage sont passés de 165 000 en 1989 à 3,6 millions de travailleurs en 2006. Cette progression doit cependant être interprétée avec prudence. D'une part, elle ne peut être assimilée à une création nette d'emploi car, pour une large part, l'augmentation des effectifs du secteur résulte d'un transfert d'emplois occasionné quasi mécaniquement par l'externalisation de l'activité. D'autre part, il convient de préciser que les chiffres d'emploi du secteur ne sont pas exprimés en

termes «d'équivalent temps plein» mais plutôt partiel. Or, précisément, le temps partiel constitue la norme plutôt que l'exception dans le secteur dont l'expansion est marquée du sceau de la sous-traitance et qui obéit à une concurrence intra-sectorielle effrénée.

#### **Double subordination et horaires asociaux**

Dans la mesure où il s'agit d'un secteur de main d'œuvre, il n'est guère surprenant que la situation de sous-traitance et l'intense concurrence intra-sectorielle déteignent sur les conditions d'emploi et de travail.

L'externalisation substitue au rapport salarial classique, entre employeur et salarié, une relation triangulaire dans laquelle intervient une entreprise donneuse d'ordre. La relation d'emploi s'en trouve bouleversée car la fonction patronale apparaît en quelque sorte diluée. Les travailleurs du secteur sont de fait confrontés à une pluralité d'employeurs, dont les exigences peuvent se relever contradictoires. En somme, ils sont soumis à une double subordination.

Le positionnement du secteur dans un rapport de sous-traitance s'avère également dommageable à la qualité de l'emploi. Le recours à l'externalisation est, on le sait, un mécanisme privilégié de flexibilisation de l'emploi.

En recourant à des prestataires extérieurs pour certaines activités, les entreprises clientes entendent bien pouvoir bénéficier à faible coût d'une flexibilité qu'elles n'auraient pas pu obtenir en interne. Par exemple, en matière d'horaire de travail, les entreprises donneuses d'ordre sont en mesure d'imposer une temporalité atypique aux agents de nettoyage en ne leur accordant que des horaires de travail décalés et scindés qui ne peuvent s'insérer

que dans les créneaux horaires asociaux (tôt le matin, tard le soir voire plus rarement la nuit).

Pour satisfaire à ces exigences qui requièrent de mobiliser des effectifs importants sur des plages horaires restreintes, le temps partiel devient la norme du régime d'emploi.

Généralement, dans ce secteur les salaires avoisinent les minima légaux.

Ces derniers, quand ils ne cumulent pas leur emploi dans le nettoyage avec un autre emploi, n'ont souvent d'autre choix, pour assurer leur subsistance et celle de leur famille, que de se mettre eux-mêmes «en disponibilité» pour pouvoir prester des heures supplémentaires. Ce produisant, ils/elles deviennent précisément ce que les entreprises attendent d'eux, une variable d'ajustement maniable et disponible.

Dans le secteur, 67% de la main-d'œuvre est employée à mi-temps, pour une moyenne de 23 heures de travail par semaine. Seule 25% des heures de travail prestées le sont durant la journée.

Enfin le rapport de sous-traitance qui s'impose au secteur influence également les conditions de travail qui sont attribuées aux agents de nettoyage. L'activité permet aux entreprises clientes de sous-traiter les responsabilités autant que les risques tout en maintenant des exigences de résultat élevées. Une pression du marché et du caractère temporaire des contrats de sous-traitance, les entreprises donneuses d'ordre poussent les entreprises prestataires dans leur retranchement pour parvenir à dégager de maigres marges bénéficiaires.

Intensification du travail, augmentation des cadences, mésestimation et/ou de désinvolture (légèreté) à l'égard de la santé et de sécurité de leurs travailleurs, choix de maté-

riel et de détergents déterminé par le prix, sans considération pour la santé et la sécurité, etc., pratiques de brimades et d'harcèlement, d'autant plus efficaces qu'elles sont dirigées vers des travailleurs en situation précaire, etc. L'impératif de rentabilité semble admettre toute les stratégies, fussent-elles néfastes à la santé et à la sécurité des travailleurs.

### L'emploi comme «variable d'ajustement»

L'intense concurrence qui sévit dans le secteur n'est pas propice au développement de conditions d'emploi et de travail décentes. La surabondance d'entreprises de nettoyage ne contribue pas à un rapport commercial équilibré entre les entreprises clientes et les entreprises prestataires. Les premières sont, en effet, en mesure de majorer sans cesse leurs exigences et de fixer les règles du jeu. Ce rapport de force est d'autant moins favorable aux entreprises de nettoyage que, compte tenu de la nature même de l'activité, les clients sont peu sensibles aux avantages compétitifs que l'un ou l'autre entreprise serait en mesure de valoriser, en ce compris celui de la qualité du service.

A ce jour, les processus d'adjudication des «chantiers» de nettoyage sont déterminés par les seuls critères financiers. Par conséquent, la dynamique de la concurrence qui prévaut est strictement déterminée par la capacité des entreprises à «casser les prix». En conséquence, l'emploi dans le secteur revêt des formes atypiques (contrats à durée déterminée, travail intérimaire, voire l'absence de contrat formel), en décalage avec la forme «normale» d'emploi qui a prévalu durant la période fordiste.

En outre, dans la mesure où les effectifs sont invariablement déterminés sans tenir compte de l'ampleur de la prestation, les cadences

de travail sont régulièrement excessives et les conditions de travail dans leur ensemble se détériorent. Le secteur se trouve étranglé par une guerre immodérée des prix qui le conduit à un nivellement de ses prestations par le bas et lui façonne une bien piètre image.

Compte tenu des conditions d'emploi, caractérisées notamment par des contrats atypiques, le sous-emploi et de bas salaires, de la nature même de l'activité et la faible valorisation sociale qui lui est généralement associée, le secteur du nettoyage apparaît comme le secteur de relégation dans lequel échoue, par défaut, une main-d'œuvre qui n'a pu trouver à s'employer ailleurs. Lorsqu'on examine la composition de la main-d'œuvre du secteur, trois traits majeurs sautent aux yeux.

### Un secteur nettement sur-féminisé

Il est très nettement sur-féminisé puisque 72% des salariés sont des femmes. Cette prédominance des femmes dans le secteur ne doit cependant pas occulter une division sexuée des tâches relativement

marquée: la majorité des femmes est essentiellement affectée aux tâches d'exécution, quand la minorité des hommes du secteur occupe les postes techniques ou les postes d'encadrement.

Il est déserté par la main-d'œuvre nationale, remplacée massivement par des travailleurs issus de l'immigration et frontaliers. Souvent vulnérables économiquement et socialement, ces derniers n'ont alors d'autre choix que d'accepter docilement des conditions d'emploi et de travail préjudiciables à leur subsistance et à leur santé.

Enfin, le secteur ne requiert pas ou peu de qualification et la main-d'œuvre est de fait peu qualifiée ou catégorisée comme telle, comme c'est parfois le cas des travailleurs immigrés ou frontaliers dont les qualifications obtenues à l'étranger n'ont pas été reconnues équivalentes dans le pays d'accueil.

**La Cour de cassation rendra un verdict sur le dossier du salaire social minimum qualifié le 10 février 2011.**



## Echange de vues entre l'ambassadeur de Roumanie et l'OGBL



Le 18 janvier 2011 une délégation OGBL conduite par Jean-Claude Reding, président, a été reçue par S.E. Vlad Tudor Alexandrescu, ambassadeur de Roumanie et doyen du Corps diplomatique au Grand-Duché de Luxembourg.

L'entrevue portait notamment sur la politique du travail, la sécurité sociale, les questions d'immigration, dont les mesures transitoires restrictives toujours en vigueur au Luxembourg, ainsi que sur la coopération syndicale au niveau européen.

Dans ce contexte l'ambassadeur a estimé le nombre de ressortissants roumains au Luxembourg à entre 1 000 et 1200 personnes.

## L'OGBL accueille une délégation de la confédération syndicale roumaine «Cartel ALFA»

Dans le cadre de l'élargissement de ses relations avec les pays d'origine de nouveaux migrants, l'OGBL se tourne vers les pays d'Europe centrale et orientale. Ainsi, une délégation de la puissante confédération syndicale nationale de Roumanie «Cartel ALFA», forte de 800 000 adhérents, a visité l'OGBL du 20 au 23 janvier. Dans le cadre de cette visite, la délégation a également été reçue par le ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit.





## Mehr Mitspracherecht für behinderte Arbeitnehmer

Die LSAP-Abgeordneten Claudia Dall'Agnol, Bim Diederich und Roger Negri empfingen kürzlich eine Delegation des Département des Travailleurs handicapés des OGBL. Im Mittelpunkt der Gespräche standen zwei Gesetzesvorlagen, die in den kommenden Wochen im zuständigen Parlamentsausschuss diskutiert werden, sowie der Aktionstag anlässlich des internationalen Tages der Menschen mit Behinderung.

Die Vertreter der behinderten Arbeitnehmer forderten generell mehr Mitspracherechte für die Betroffenen und kritisierten die dominante Position der Institutionen für Behinderte. Das Familienministerium ignoriere die Tatsache, dass punktuell Interessenkonflikte zwischen den Institutionen und behinderten Personen bestünden. Als Beispiel nannten die OGBL-Vertreter die Bemühungen von Behinderten, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Behindertenwerkstätten sei es manchmal bequemer, die begabteren unter den Betroffenen in der eigenen Institution zu halten, als sie dabei zu unterstützen auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

Auch im schulischen Bereich sollten Autonomie und Integration der Behinderten stärker gefördert werden. Der „Service ré-éducatif ambulatoire“ (SREA) in der Grundschule müsse ausgebaut und eine ähnliche Förderung in der Sekundarschule angeboten werden. Die Erfahrung habe gezeigt, dass Behinderte, die eine „normale“ Schule besuchten und dort ihren Abschluss machten, wesentlich bessere Chancen hätten, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden, als solche, die eine Sonderschule besuchten.

Die Vertreter des Département des Travailleurs handicapés begrüßen, dass das Luxemburger Parlament schon bald über die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006 abstimmen wird, stellen sich aber Fragen zu der konkreten Umsetzung.

Kritik übten sie außerdem an mehreren Bestimmungen einer weiteren Gesetzesvorlage, die das Arbeitsrecht betrifft. Auch hier fordern sie mehr Selbstbestimmung.

Die LSAP-Abgeordneten ermutigten die Behindertenvertreter, eine schriftliche Stellungnahme einzureichen und versprachen, die Kritikpunkte bei den Diskussionen zu den beiden Gesetzesvorlagen im parlamentarischen Ausschuss mit einzubeziehen.

Zuletzt machten sie die Abgeordneten auf Probleme aufmerksam, die den Zugang zu öffentlichen Transportmitteln betreffen. Besonders an den Bahnhöfen und in den Zügen bestünde Nachholbedarf. Das Département des Travailleurs handicapés hat in diesem Sinne eine Petition eingereicht.



# 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**

### Bastogne

Samedi 19 février 2011 à 10h

Cinéma L'écran - Rue du Sablon, 195

### Aubange

Mardi 22 février 2011 à 19h30

Salle Polyvalente - Rue Schmit, 21

### Arlon

Jeudi 24 février 2011 à 19h30

Réservation au 061 23 11 51

ou [frontalier@mutsoc.be](mailto:frontalier@mutsoc.be)

Maximum 90 places disponibles

Mutualité Socialiste du Luxembourg

Rue de la Moselle, 1

### Libramont

Lundi 28 février 2011 à 19h30

FGTB - Rue Fonteny Maroy, 13

### Salmchâteau

Jeudi 3 mars 2011 à 19h30

Salle Salmanova - Rue des Comtes de Salm, 10

**\* Ouvert à tous !**



Rassemblement de protestation à Völklingen

## Pas de place pour une politique de discrimination en Grande Région!

Le 24 janvier 2011 a eu lieu à Völklingen en Sarre devant le site historique de la "Völklinger Hütte" et dans le cadre du Sommet politique de la Grande Région un rassemblement de protestation contre toute forme de politique discriminatoire à l'égard des travailleurs frontaliers.

Le marché du travail transfrontalier avec ses plus de 200 000 travailleurs frontaliers est un élément important de l'économie dans notre région. Ainsi, les décisions politiques ont inévitablement des conséquences au delà des frontières et concernant les personnes dans toute la région.

Or, il s'avère que de plus en plus de décisions sont prises à l'encontre des intérêts des travailleurs frontaliers dans la Grande Région comme par exemple le refus d'accorder aux frontaliers travaillant au Luxembourg des compensations pour l'abolition de l'allocation familiale, de l'allocation de rentrée scolaire et du boni pour enfant à partir du moment où un enfant commence à faire des études supérieures. Pour les enfants des résidents les montants de ces prestations familiales ont été incorporés dans le montant des aides financières

pour études supérieures. Un autre exemple concerne le changement du mode de calcul de l'allocation différentielle en matière de prestations familiales en France qui représente une baisse considérable du revenu mensuel des frontaliers français concernés.

L'OGBL a déjà dénoncé à maintes reprises ces décisions politiques au Luxembourg et en France néfastes pour les frontaliers et poursuit son combat à la fois sur le plan politique et devant les juridictions compétentes.

Il est intolérable que les responsables politiques de la Grande Région donnent d'une part l'image d'une Grande Région dynamique et solidaire et d'autre part prennent au niveau national des décisions antisociales et discriminatoires envers les frontaliers.

Pour protester contre cette incohérence et pour rappeler aux décideurs politiques que dans notre Grande Région il n'y a pas de place pour une politique de discrimination, l'OGBL, rejoint notamment par la CGT, le DGB et la FGTB, avait pris l'initiative d'organiser un rassemblement syndical le jour et au lieu du Sommet de la Grande Région.

Protestkundgebung in Völklingen

## Kein Platz für eine diskriminierende Politik zu Lasten der Grenzgänger in der Großregion!

Am 24. Januar 2011 fand in Völklingen vor der Völklinger Hütte im Rahmen des politischen Gipfels der Großregion eine Protestkundgebung gegen jede Form von diskriminierender Politik gegen Grenzgänger statt.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt mit mehr als 200.000 Pendlern ist ein zentrales Merkmal der Wirtschaft in unserer Region. Politische Entscheidungen haben zwangsläufig Auswirkungen über die Landesgrenzen hinweg und betreffen die Menschen in der ganzen Region.

Und trotzdem waren in letzter Zeit zunehmend politische Entscheidungen auf nationaler Ebene gegen die



Interessen der Grenzgänger in unserer Region gerichtet. Ein erstes Beispiel hierfür ist der Ausschluss der Kinder der Grenzgänger von Kompensationen für die Abschaffung des Kindergelds, der Schulanfangsprämie und des Kinderbonus ab dem Moment wo ein Jugendlicher mit einem Hochschulstudium beginnt. Für die Kinder der Einheimischen wurden die Beträge dieser Familienleistungen in den Gesamtbetrag der Studienbeihilfen integriert. Ein zweites Beispiel ist die Veränderung bei der Berechnung der Ausgleichszahlung bei den Familienleistungen in Frankreich die bei den betroffenen französischen Pendlern zu einem erheblichen monatlichen Einkommensverlust geführt hat.

Der OGBL hat durch seine Aktionen mehrfach darauf hingewiesen, dass diese politischen Entscheidungen Luxemburgs und Frankreichs den Grenzgängern schaden

und er wird diesen Kampf weiterführen, sowohl auf der politischen wie auch auf der gerichtlichen Ebene.

Es ist nicht hinnehmbar, dass die politisch Verantwortlichen einerseits das Bild einer dynamischen und solidarischen Großregion pflegen, und andererseits auf nationaler Ebene unsoziale und diskriminierende Entscheidungen zu Lasten der Grenzgänger treffen.

Um gegen diese Inkohärenz zu protestieren und die politischen Entscheidungsträger daran zu erinnern, dass es in unserer Großregion keinen Platz für eine diskriminierende Politik gibt, hatte der OGBL die Initiative ergriffen zusammen insbesondere mit der CGT, dem DGB und der FGTB am Tag und am Ort des Gipfeltreffens der Großregion eine gewerkschaftliche Kundgebung zu organisieren.

## Actions syndicales du 15 décembre 2010 à Luxembourg

Après la manifestation du 29 septembre à Bruxelles contre la politique d'austérité dans tous les Etats membres de l'Union européenne, la Confédération européenne des syndicats (CES) avait lancé un appel pour une deuxième journée d'action le 15 décembre 2010.

Les membres de la Plateforme syndicale de la Grande Région, sauf la CFTC, ont donné une suite à cet appel et ont organisé un rassemblement à la place Clairefontaine à Luxembourg-ville. L'objectif de cette action était de s'adresser directement au président de l'Eurogroupe, Jean-Claude Juncker, qui a effectivement reçu une délégation et promis de discuter des revendications syndicales avec ses collègues de l'Eurogroupe et du Conseil européen.



Avant la remise des revendications syndicales au président de l'Eurogroupe, l'OGBL et le LCGB avaient organisé un piquet de protestation devant la Chambre des députés. Une délégation syndicale a remis une résolution de la CES à Laurent Mosar, président du Parlement. La nouvelle procédure européenne dite du « semestre européen » – contrôle au préalable des projets de budget nationaux par la Commission – pose de graves problèmes de démocratie, puisque les Parlements perdront leur pleine compétence de décision par rapport au vote du budget et ne pourront s'exprimer que dans un cadre prédéterminé.

Plans de sauvetage de l'UE et du FMI

## Le dialogue social et la négociation collective sont remis en cause

Dans une lettre adressée récemment au Commissaire européen Olli Rehn, la Confédération européenne des syndicats (CES) dénonce les diktats et les pressions émanant des fonctionnaires de la Commission européenne visant à réduire les salaires minima et les retraites, à atténuer les «rigidités» salariales et à rendre les marchés du travail plus flexibles en Grèce et en Irlande. John Monks, secrétaire général de la CES, demande une réunion d'urgence afin de clarifier ces questions et signale qu'il sera impossible à la CES de soutenir une action de l'UE allant dans cette direction.

La CES a reçu des rapports de ses syndicats grecs et irlandais concernant le rôle des fonctionnaires européens dans la mise en œuvre des plans de sauvetage de l'UE et du FMI. Selon ces rapports, il apparaît clairement que les fonctionnaires de la Commission ne tiennent pas compte des processus du dialogue social et de la négociation collective et interviennent directement sur les marchés de l'emploi de ces pays. Des diktats sont émis conduisant à réduire les niveaux de vie.

## La nouvelle gouvernance économique de l'UE risque de conduire à un conflit avec la démocratie

Commentant les plans de l'UE concernant la gouvernance économique, le secrétaire général de la CES, John Monks, a alerté que l'UE risque d'entrer en conflit avec la démocratie dans les pays qui ne se conforment pas aux règles du Pacte de stabilité et de croissance (PSC) et aux dispositions supplémentaires proposées concernant la gouvernance économique.

Comme la crise financière l'a montré, il est peu réaliste de s'attendre que les pays soient capables de respecter des règles strictes dans des circonstances aussi exceptionnelles que celles que nous connaissons aujourd'hui. Les mauvaises dettes des banques et leur transfert vers les comptes publiques n'ont pas permis

«Cette politique d'interférence marquée dans les marchés du travail bafoue toutes les pieuses déclarations de la Commission concernant l'autonomie des partenaires sociaux, l'importance du dialogue social et l'exclusion spécifique dans les traités de l'UE d'une compétence européenne sur les salaires» a déclaré John Monks.

A la veille du lancement du processus du semestre européen, le mouvement syndical européen s'inquiète des propositions sur la gouvernance économique – ainsi que tout nouveau traité qui les contiendraient – qui pourraient réduire les Etats membres à un statut quasi colonial.

Lien vers la lettre adressée au Commissaire européen Olli Rehn: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/110111\\_...](http://www.etuc.org/IMG/pdf/110111_...)



*John Monks,  
secrétaire général  
de la CES*

aux pays de respecter les règles actuelles et, à moins d'une exceptionnelle période de croissance, certains ne pourront toujours pas respecter des règles plus strictes d'ici 2013. Il y a là les germes d'un conflit avec la démocratie.

L'OGBL rencontre les associations d'étudiants

## Solidaires contre l'introduction d'une cotisation d'assurance-maladie pour étudiants en cours d'année académique

Une délégation OGBL conduite par Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL responsable pour les questions de sécurité sociale, a rencontré le 20 janvier 2011 les représentants des associations d'étudiants LUS, LISEL, CEAL et UNEL pour un échange de vues sur la nouvelle cotisation d'assurance-maladie.

Sur le site internet du ministère de la Santé on peut encore lire l'information suivante: «Si l'étudiant a des revenus inférieurs au Revenu Minimum Garanti (RMG) et qu'il ne bénéficie pas d'une assurance à un autre titre, l'État paie les cotisations pour l'assurance-maladie et ce jusqu'à l'âge de 30 ans».

Si cette disposition était vraie pour les étudiants concernés au moment de leur inscription à l'Université du Luxembourg pour l'année académique 2011/2012, ça ne l'est plus aujourd'hui. Car, dans le cadre de la réforme du système des soins de santé votée par le Parlement le 17 décembre 2010, cette disposition a été rendue caduque.

En effet tel qu'il ressort du commentaire des articles du projet de loi portant réforme du système de soins de santé, les auteurs du projet de loi étaient d'avis qu'avec l'implémentation d'une université au Luxembourg la prise en charge par l'Etat des cotisations des

étudiants concernés prenait «une toute autre envergure que celle visée à l'origine par le législateur de quelques cas exceptionnels» et que de ce fait cette catégorie d'assurés devra, à partir de la mise en vigueur de la loi, supporter intégralement les cotisations en question. Ce qui veut dire en clair qu'à partir de janvier 2011 les étudiants de l'université qui ne sont pas coassurés par l'un de leurs parents doivent verser chaque mois 98,42 € à la CNS pour être assuré contre la maladie. Environ 400 étudiants seraient visés par cette modification.

### Risque de précarisation

Pour les associations d'étudiants cette modification a plusieurs inconvénients. D'abord le changement intervient en cours d'année académique, et ce sans aucune consultation des personnes concernées ou de leurs représentants et apparemment sans aucune information préalable du rectorat de l'université. D'autre part, le montant paraît excessivement élevé.

Les associations d'étudiants sont unies dans leur opposition à ce changement des conditions d'études en cours de route et redoutent la précarisation d'un nombre important d'étudiants. Elles demandent dans un premier temps un moratoire de la mise en vigueur de cette nouvelle disposition pendant un an. Le montant de la cotisation doit également être revu par la suite, car d'après les informations recueillies à ce stade une telle charge pour assurer les étudiants contre la maladie n'est pratiquée nulle part en Europe.

L'OGBL a assuré les associations de son plein soutien dans leurs actions et est intervenu auprès des ministres de la Sécurité sociale et de l'Enseignement supérieur en vue d'une solution équitable pour les étudiants.



# Formation Syndicale de l'OGBL

La formation syndicale de l'OGBL est organisée par le Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL) de la Chambre des salariés pour le compte de l'OGBL. L'inscription doit 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 le mois de mars 2011 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

Die gewerkschaftliche Bildung des OGBL wird vom Zentrum für gewerkschaftliche Bildung Luxemburg (CFSL) der Arbeitnehmerkammer, und dies im Auftrag des OGBL organisiert. Die Anmeldung muss 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 den Monat März 2011 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 mars 2011

Référence	Titre	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu
OG 2011 3 002	Préparer et mener une réunion, et faire un compte rendu	01/03/11	01/03/11	1	Français	REMICH
OG 2011 1 001	Module 1: Les relations de travail (conclusion, exécution, rupture)	02/03/11	02/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 1 002	Module 2: Les conditions de travail (rémunération, durée, congés, etc..)	03/03/11	03/03/11	1	Français	REMICH
OG 2011 1 003	Module 3: La représentation des salariés dans les entreprises du secteur privé	04/03/11	04/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 1 004	Module 4: Les conventions collectives et les accords interprofessionnels	07/03/11	07/03/11	1	Français	REMICH
OG 2011 8 001	Initiation à la langue luxembourgeoise pour francophones - 15 sessions	07/03/11	11/07/11	15x 2 heures	Français	CSL
OG 2011 1 005	Module 5: L'emploi et le chômage	09/03/11	09/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 1 006	Module 6: La protection et la santé des travailleurs	10/03/11	10/03/11	1	Français	REMICH
OG 2011 1 009	Négocier une convention collective ou un accord interprofessionnel	14/03/11	15/03/11	2	Français	REMICH
OG 2011 4 001	Word - Initiation	14/03/11	15/03/11	2	Allemand	KEY JOB
OG 2011 1 011	Les pensions au Luxembourg	15/03/11	15/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 6 003	Analyser et comprendre un accident de travail (Arbre des causes)	16/03/11	16/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 1 015	Expertise en sécurité sociale - Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg	21/03/11	22/03/11	2	Français	REMICH
OG 2011 4 001	Word - Initiation	21/03/11	22/03/11	2	Français	KEY JOB
OG 2011 2 002	Comprendre l'environnement économique d'une organisation et sa gestion	22/03/11	23/03/11	2	Allemand	REMICH
OG 2011 2 001	Analyser la situation financière de mon entreprise	24/03/11	25/03/11	2	Français	REMICH
OG 2011 2 003	Analyser des données sociales	29/03/11	29/03/11	1	Français	REMICH
OG 2011 2 004	Comprendre comment sont gérées les compétences au sein de mon entreprise	30/03/11	30/03/11	1	Allemand	REMICH
OG 2011 1 010	Informations générales sur la sécurité sociale	31/03/11	01/04/11	2	Français	REMICH
OG 2011 2 005	Savoir calculer une fiche de paie	31/03/11	31/03/11	1	Français	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*

### Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur.

*Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.*

Je souhaite loger au CEFOS.

*Ich möchte im CEFOS übernachten.*

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

.....

#### Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit*

Temps partiel *Teilzeit*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

*Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :*

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

<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*

<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"/>

Réf *Ref*

<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 e-mail [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) ou par fax au 26 49 69-433.

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



Réception du Nouvel An à la Chambre des salariés

## Les avis de la CSL doivent être davantage pris en considération

Lors de la réception du Nouvel An, le président de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, a pu accueillir une assistance nombreuse, parmi elle également le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, Nicolas Schmit.

Comme d'habitude, le président ne se limitait dans son discours pas uniquement aux bons vœux, mais passait en revue les activités de l'année écoulée et regrettait dans ce contexte que bien des avis de la Chambre des salariés, la plus importante représentation démocratique des salariés au Luxembourg, n'avaient pas été pris assez au sérieux par le gouvernement, la Chambre des députés et les instances publiques. Une approche plus ouverte quant aux propositions énoncées par la CSL aurait pu éviter le retrait de nombreuses mesures que le gouvernement avait proposées dans son programme d'austérité. Le président regrettait aussi que les nouvelles mesures fiscales appliquées aux ménages sont trop importantes par rapport aux contributions que doivent apporter les entreprises. *«La Chambre des salariés avait prédit en effet sur base de simulations actualisées que la situation du budget de l'Etat ne serait pas aussi mauvaise qu'affichée dans le programme de stabilité envoyé sans aucune consultation des parte-*

*naires sociaux à Bruxelles au printemps dernier ... Je ne comprends pas que 80% des entreprises soient exonérées de charges fiscales. Comment certains peuvent-ils d'ailleurs prétendre que le Luxembourg n'est pas assez attractif en terme d'impôt sur les sociétés».* Parlant de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, Jean-Claude Reding dit que réduire les problèmes de la compétitivité au seul coût salarial serait une erreur. *«L'évolution des salaires et l'inflation au Luxembourg sont semblables à la moyenne européenne et l'indexation automatique des salaires est un instrument pour contrebalancer la perte de pouvoir d'achat».*

Aux yeux de la CSL, on parle aujourd'hui moins d'objectifs sociaux que d'objectifs financiers en ce qui concerne la politique sociale. Or, les problèmes ne pourront être réglés en se limitant à l'angle purement comptable. Le président cite comme exemple la réforme de la santé où les efforts étaient principalement axés sur une réduction de dépenses. *«Aujourd'hui les comptes sont dans l'équilibre; au lieu d'un déficit il y a même un excédant substantiel mais les patients sont désormais davantage mis à contribution. Ceci est le résultat d'une politique qui ne s'occupe que de la situation financière à court terme. Réformer doit rimer avec progresser, sinon il ne s'agit pas de réforme mais de régression».*

Le président de la CSL constate qu'il y a grand risque que l'on va procéder de la même façon en ce qui concerne la réforme du système des pensions. *«Les pensionnés sont considérés comme une charge pour la société. L'objectif de cette réforme devrait être de donner aux jeunes, qui entament aujourd'hui la vie active avec plus de difficultés et qui travaillent souvent pendant des années dans des conditions précaires, la garantie de bénéficier d'une pension telle que celle de leurs parents».*



La CSL réclame finalement encore avec véhémence une réforme fondamentale des délégations du personnel ceci dans le but d'améliorer le dialogue social. Cette réforme devrait donner un droit de cogestion réel aux délégations. Quant à la réforme de la loi sur les comptes épargne temps, il faudra veiller à ce qu'elle ne mène pas à une flexibilisation négative de l'organisation du travail pour de nombreux salariés.

«L'année en cours ne manquera pas de défis et nous allons continuer à faire entendre notre voix tout en espérant que notre mission soit respectée à l'avenir», concluait Jean-Claude Reding.



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

## Conférence publique Le financement des retraites : un enjeu de répartition

La **Chambre des salariés (CSL)** organise une conférence publique au sujet des retraites. Le sociologue et économiste **Bernard Friot** a enseigné à l'université de Nancy et est professeur à l'université Paris X Nanterre. Ses thèmes de recherche sont la sociologie du salariat, le travail et l'emploi, le financement de la protection sociale, le syndicalisme et l'Europe sociale ; il est aussi des animateurs de l'Institut européen du salariat. Monsieur Friot défendra, lors de sa venue au Luxembourg, l'idée que l'extension de la répartition est la seule innovation valable et viable des systèmes des retraites et que celle-ci offre aussi une solution aux problèmes de précarité de l'emploi et du sous-investissement caractéristiques du capitalisme contemporain : le salaire doit devenir un droit politique.

La conférence aura lieu le **jeudi 10 février 2011 à 18h00** à l'Hôtel Parc Belair en ville.

L'entrée est libre mais une pré-inscription est obligatoire.

## Nouvelles formations continues pour les professions administratives du secteur social

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés et l'Unité de Formation et d'Education permanente (UFEP) de la Fondation APEMH ont joint leurs compétences en formation continue pour créer un cycle de formation à destination du personnel administratif du secteur social et du secteur d'aide et de soins.

Les modules de formation proposés ont pour objectif de donner aux agents administratifs un ensemble d'outils leur permettant de développer leurs savoir-faire et de les mettre à profit de leurs institutions.

Ils accordent une importance particulière à l'implémentation pratique des savoirs afin d'aider les participants à gagner en autonomie et à s'adapter aux nouvelles réalités du terrain : cadre législatif et systèmes de financement en mutation, gestion des ressources humaines et efficience dans l'accomplissement des tâches administratives devenant un enjeu crucial.

Selon la spécialisation choisie par les candidats, la formation peut déboucher sur un des 3 certificats de compétences suivants :

- Gestion du secrétariat
- Gestion du personnel
- Comptabilité.

Les certificats sont composés d'une partie commune et d'une partie spécifique et comportent plusieurs modules. Chaque certificat compte en moyenne 100 heures de formation et s'étend sur 18 mois. Il est possible de s'inscrire individuellement à un module, mais la priorité sera donnée aux personnes s'enregistrant pour un certificat de compétences complet.

A noter que les participants peuvent – sous certaines conditions - faire valoir les cours pour l'obtention d'unités de formation continue reconnues (UFOCOR) dans le cadre de la convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Les formations se donnent en langue luxembourgeoise avec des supports de cours en langue française. Ils débutent le 21 mars 2011 et se déroulent dans les locaux de l'APEMH à Bettange-sur-Mess ou du LLLC à Luxembourg. **Le délai d'inscription pour un certificat de compétences est le 21 février 2011.**

Une brochure explicative peut vous être envoyée sur simple demande !

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser directement à :

UFEP, Domaine du Château, 10 rue du Château, L-4976 Bettange-sur-Mess,  
tél. : 37 91 91- 248/249/305, fax : 37 16 96,  
e-mail : [info@ufep.lu](mailto:info@ufep.lu)  
[www.ufep.lu](http://www.ufep.lu)

# Assemblées générales OGBL mars 2011

section	date	heure	lieu	localité	orateur
<b>Sanem</b>	jeudi 3 mars	18 h 30	Sanem	Buvette du terrain de foot	Romain Daubenfeld
<b>Esch/Alzette</b>	jeudi 3 mars	18 h 30	Esch/Alzette	Maison du peuple	Jean-Claude Reding
<b>Rodange</b>	jeudi 3 mars	18 h 30	Rodange	Centre Culturel	René Pizzaferr
<b>Schifflange</b>	vendredi 4 mars	19 h 00	Schifflange	Hall Polyvalent	Jean-Claude Reding
<b>Syrdall</b>	vendredi 4 mars	19 h 30	Grevenmacher	Simon's Plaza	Tom Jungen
<b>Grevenmacher</b>	vendredi 4 mars	19 h 00	Grevenmacher	Restaurant «Les Bâteliers»	Véronique Eischen
<b>Dommeldange</b>	samedi 5 mars	17 h 00	Weimerskirch	Centre Culturel	Romain Daubenfeld
<b>Larochette</b>	samedi 5 mars	18 h 30	Medernach	Restaurant de la Gare	Véronique Eischen
<b>Diekirch</b>	vendredi 11 mars	19 h 00	Diekirch	Nouvelle école	Viviane Jeblick
<b>Soleuvre</b>	jeudi 17 mars	19 h 00	Soleuvre	Maison Beck rue du Château	Jerry Müller
<b>Mersch</b>	vendredi 18 mars	19 h 30	Rollingen	Salle des pompiers	Jean-Cl. Bernardini
<b>Sandweiler</b>	vendredi 18 mars	19 h 00	Sandweiler	Tennis Club-House	Alain Mattioli
<b>Hautcharage</b>	vendredi 18 mars	19 h 30	Hautcharage	Buvette du terrain de foot	Romain Daubenfeld
<b>Hosingen</b>	vendredi 18 mars	19 h 00	Hosingen	Café «bei der Gemeng»	Frank Arndt
<b>Vianden</b>	vendredi 18 mars	19 h 00	Vianden	Larei	Carlos Pereira
<b>Hobscheid</b>	vendredi 18 mars	19 h 30	Hobscheid	Centre Polyvalent	Jerry Müller
<b>Bettembourg</b>	vendredi 18 mars	18 h 00	Bettembourg	Maison des Jeunes	André Sowa
<b>Junglinster</b>	samedi 19 mars	18 h 00	Gonderange	Euro-Hotel	Viviane Jeblick
<b>Ettelbruck</b>	samedi 19 mars	19 h 00	Ettelbruck	Hotel Lanners	Carlos Pereira
<b>Mondercange</b>	jeudi 24 mars		Mondercange	Centre Arthur Thinnes	André Roeltgen
<b>Niederanven</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Senningerberg	Chapelle Loretto	André Roeltgen
<b>Strassen/Bertrange/Leudelange</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Strassen	Centre Riedgen	Jean-Claude Reding
<b>Walferdange</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Walferdange	Restaurant Campill	Véronique Eischen
<b>Colmar-Berg</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Cruchten	Restaurant Rodesch	Frank Arndt
<b>Pétange</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Pétange	An Rousen	Carlos Pereira
<b>Huncherange</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Huncherange	Centre Culturel	Alain Mattioli
<b>Remich</b>	vendredi 25 mars	19 h 00	Remich	CEFOS	André Sowa
<b>Bissen</b>	samedi 26 mars	19 h 00	Bissen	Café de la Place	Frank Arndt
<b>Clervaux</b>	samedi 26 mars	19 h 00	Hoffelt	Barteshaus	Christian Sikorski
<b>Mertzig-Feulen</b>	samedi 26 mars	19 h 00	Mertzig	Restaurant Marso	Viviane Jeblick
<b>Preitzerdau</b>	samedi 26 mars	12 h 00	Neunhausen	Café Delleré	Alain Mattioli
<b>Wasserbillig</b>	samedi 26 mars	18 h 00	Mertert	Salle des Fêtes	Tom Jungen
<b>Dudelange</b>	samedi 26 mars	17 h 00	Dudelange	Maison syndicale	Jean-Claude Reding
<b>Canton Wiltz</b>	mercredi 30 mars	18 h 30	Wiltz	Restaurant Schumann	Nora Back
<b>Differdange</b>	jeudi 31 mars	19 h 00	Differdange	Centre la Chiers Differdange	Jean-Claude Reding

# Assemblées générales OGBL 2011 suite

## Frontaliers / Grenzgänger

section	date	heure	localité	lieu	orateur
 <b>CMB</b>	vendredi 18 mars	18h00	Aubange	Salle Polyvalente	Jacques Delacollette
<b>Audun</b>	dimanche 3 avril	09h00	Audun-le-Tiche	Salle Jean Moulin	Nico Clement
<b>Volmerange</b>	vendredi 15 avril	18h00	Volmerange	Salle des Fêtes	Nico Clement
<b>Thionville-Metz</b>	vendredi 27 mai				Jean-Claude Reding
 <b>PME</b>	vendredi 29 avril	19h00	Bastogne	Centre Sportif Porte de Trêves	Jean-Claude Reding
 <b>Grenzgänger</b>	Samstag 12. März	19.00 Uhr	Orscholz	Hotel Zur Saarschleife	Pit Schreiner
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 19. März	19.00 Uhr	Irrel	Hotel Kochschilt	Léon Jenal
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 26. März	19.00 Uhr	Trier	Restaurant Romikulum	Danièle Nieves
<b>Grenzgänger</b>	Samstag 9. April	19.00 Uhr	Mettendorf	Hotel Kickert	Nico Clement

## Département Immigrés

régions	date	heure	localité	lieu	orateur
<b>Dudelange</b>	vendredi 18 février	20h00	Dudelange	Siège du Sporting	Estelle Winter
<b>Nord</b>	vendredi 25 février	20h00	Diekirch	Hall Polyvalent «Al Seeërei»	Estelle Winter
<b>Centre/Moselle/Sûre</b>	samedi 26 février	20h00	Bonnevoie	Casino Syndical	André Roeltgen
<b>Esch/Rumelange</b>	vendredi 4 mars	19h00	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Eduardo Dias
<b>Differdange/Rodange</b>	vendredi 4 mars	19h30	Pétange	Maison de la Culture «A Roesen»	Carlos Pereira



## OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
<b>Section Steinfort- Noerdingen</b>	samedi 29 janvier	18h00	Steinfort	Café Sandkëscht	Romain Daubenfeld
<b>ACAL-Est</b>	samedi 5 février	18h00	Remich	CEFOS	Romain Daubenfeld
<b>Kayl-Dudelange- Bettembourg</b>	samedi 5 mars	19h00	Dudelange	Taverne Mont St.-Jean	Romain Daubenfeld
<b>ACAL-Luxembourg</b>	samedi 12 mars	17h00	Kirchberg	Restaurant Lavandier	Romain Daubenfeld

# Déclarations d'impôt

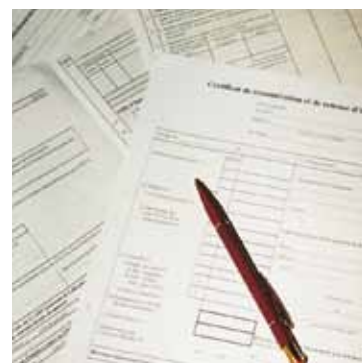
Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôt.

**Attention:** Il n'est pas possible de fixer des rendez-vous pour remplir votre déclaration d'impôt. Nous vous prions de bien vous tenir aux instructions ci-dessous.

A cet effet, veuillez 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 sur notre site internet sous la rubrique «Où nous trouver».



## 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



**Afin de pouvoir établir la déclaration, il est indispensable que vous remplissiez les 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> page du formulaire avec vos données personnelles.**

**Pour tout renseignement supplémentaire, vous pourrez vous adresser au 2 6543 777**

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



## Pressemitteilung der Union Luxembourgeoise des Consommateurs



### (Lëtzebuerger Konsumenteschutz)

#### **ULC kritisiert Kennzeichnung und Nährwertangaben von Lebensmitteln : EU-Minister geben dem Druck der Industrie nach !**

Die ULC sowie alle europäischen Verbraucherorganisationen hatte klare Vorstellungen wie die neue Etikettierung von Lebensmitteln aussehen sollte. Was die Nährwertangaben angeht, haben die Konsumentenschützer jahrelang eine Ampelkennzeichnung gefordert, die dem Verbraucher eine einfache und leicht verständliche Information geboten hätte. Die EU-Kommission konnte sich jedoch nicht entscheiden. Die Industrie konterte mit einer eigenen Kennzeichnung. Ihr Argument : die Punktevergabe in den Farben Grün, Gelb, Rot, würde die Lebensmittel in gute und schlechte einteilen und vor allem Produkte mit roten Punkten, also solche mit viel Fett, Zucker, Salz, stigmatisieren.

Fest steht : die neue Brüsseler Kennzeichnung, die erstens einfach und zweitens leicht verständlich sein sollte und es den Verbrauchern ermöglichen würde, Produkte rasch zu vergleichen, sähe anders aus.

Begrüßenswert ist hingegen, dass die Hersteller nun verpflichtet werden die Nährwerte auf 100 g oder 100 ml anzugeben, zum Beispiel Fett-, Zucker- und Salzgehalt.

Die ULC ist der Meinung, dass das Ziel die Häufigkeit von Übergewicht und Fettleibigkeit in den Griff zu kriegen und dem Konsumenten eine einfache und verständliche Nährwertangabe an zu bieten, für die merkantilen Interessen der Nahrungsmittelindustrie geopfert wurde.

Die EU-Minister müssen sich den Vorwurf gefallen lassen die Interessen von Vielen den Interessen der Industrie unter geordnet zu haben.

Die ULC sieht in den neuen Vorschriften keinen direkten Fortschritt für den Verbraucher.

Howald, den 8.12.2010



# 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 .....





Le projet Ghana

## Une aide durable pour les plus démunies

Le projet Ghana mis en œuvre par l'ONG OGB-L Solidarité Syndicale est un «Conditional Cash Benefit Program». Un tel programme transfère une aide à des personnes démunies qui en contre partie doivent remplir certaines conditions.

### La sécurité sociale pour tous

Notre projet s'inscrit dans une perspective de durabilité qui vise à améliorer la santé, la nutrition et l'éducation de nos bénéficiaires et de leurs enfants. De ce fait nous pourrions réduire la mortalité infantile, qui est selon les dernières études de 118 sur 1 000 naissances au Ghana. Les principales causes de mortalité infantile est la malaria (paludisme), les infections respiratoires, la diarrhée, la malnutrition et la rougeole. Selon une enquête récente sur 1 000 enfants une proportion de 53,10% a été testé positif au parasite du paludisme.

Notre projet est un projet pilote ciblant 700 femmes enceintes les plus démunies du district de Dangme West à l'ouest de la capitale Accra. Ce district a environ la taille du Luxembourg mais présente seulement quelques routes goudronnées. Le but est de motiver le gouvernement du Ghana à poursuivre le programme et de l'étendre à l'échelle nationale. A cette fin seront effectués trois études d'impact social, au début du projet, en 2011 et en 2014 afin de documenter l'évolution de la santé et de l'hygiène de vie des bénéficiaires en comparaison avec un groupe contrôle présentant les mêmes particularités que nos bénéficiaires, mais n'étant pas incluses dans notre programme. Le partenaire principal au Ghana est le «Ministry of Employment and

Social Welfare» à travers son programme «Livelihood Empowerment against Poverty», un programme destiné à donner une aide financière aux plus démunis (entre 4 et 7,5 euros par mois)

Notre programme suit le mécanisme de sélection et de distribution des fonds de ce programme, afin de garantir une réplification à l'échelle nationale après la fin de notre programme.

### Un programme lié à des conditions

Un montant de 7,5 euros par mois peut paraître peu, mais sachant qu'une grande partie de la population rurale a moins d'un dollar par jour pour vivre cela constitue une aide non-négligeable pour nos bénéficiaires. Afin de garantir une bonne utilisation de cette aide nous effectuerons tout au long de ce projet une campagne d'éducation. Nous mettrons l'accent sur la nécessité d'une bonne nutrition, les avantages d'une assurance maladie et de recourir aux soins de santé professionnels (beaucoup de personnes ont encore recours à des guérisseurs traditionnels), aux méfaits du travail infantile et le bien fondé d'envoyer les enfants à l'école entre autres. Ces campagnes d'éducation ne profiteront pas seulement à nos bénéficiaires, mais à toute la population.

Chaque deux mois il est payé aux bénéficiaires un montant de 15 euros sous condition qu'ils remplissent certaines conditions, à savoir par exemple inscription de tout le ménage à l'assurance maladie, recourir à des examens médicaux réguliers (vaccinations etc.) et scolariser les enfants.

Un des corollaires de ce programme est d'aider les bénéficiaires à sortir du cercle vicieux de la pauvreté en augmentant leur état de santé et en améliorant l'éducation des enfants.

Afin de réaliser ce projet ambitieux il a été décidé d'envoyer un coopérant au Ghana afin de mettre en œuvre ce projet, de veiller à une bonne utilisation des moyens financiers récoltés auprès de nos membres et de garder un contact permanent avec les responsables de notre ONG, entre autre Armand Drews, notre chef de projet.

En ce qui concerne l'évolution du projet au Ghana, nous avons actuellement réalisé cinq paiements aux 706 bénéficiaires sélectionnés et inscrits environ 2 200 personnes à l'assurance maladie (l'assurance maladie au Ghana existe seulement depuis 2002).





Pendant ces paiements nous contrôlons l'observation des conditions requises à l'aide d'un carnet reprenant toute les conditions que nous avons mises en œuvre et lequel sera rempli au fur et à mesure par les infirmières et/ou femmes sages. D'autre part nous profitons de l'occasion du rassemblement de la population à l'occasion du paiement de tenir une séance d'information et d'éducation.

### Sortir du cercle vicieux

Nous constatons avec satisfaction que les bénéficiaires font un usage très sensible des primes que nous leur versons, à savoir inscription à la caisse de maladie. Avec le surplus ils essaient de créer une micro entreprise (achat de poissons afin de vendre des plats cuisinés, élevage de poules, culture de chilis destinés à la vente etc.).

D'autre part le «Health and Research Center» est en cours de finalisation de l'étude statistique sociale de début de projet.

Les prochaines étapes seront maintenant de suivre les personnes qui ont des difficultés à remplir les conditions, de poursuivre et d'étendre la campagne d'éducation.

Pour plus d'informations et de photos du projet: [www.solidaritésyndicale.lu](http://www.solidaritésyndicale.lu).



**Pour soutenir le Projet Ghana**, remplissez le formulaire ci-dessous et renvoyez-le à  
OGBL ONG Solidarité B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette.

Je soussigné(e): \_\_\_\_\_

Nom et prénom: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_ No.: \_\_\_\_\_

Code postal: \_\_\_\_\_ Ville: \_\_\_\_\_

Pays: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

déclare soutenir le Projet Ghana en adhérant au Global Social Trust du Luxembourg, membre du Global Social Trust mondial, à partir du (date) \_\_\_\_\_

- Je verse chaque mois la somme de euros \_\_\_\_\_
- Je verse annuellement la somme de euros (minimum 60.- euros/an) \_\_\_\_\_

Au compte de l'OGBL/ONG Solidarité Syndicale  
Numéro de compte: LU54 1111 0828 4810 0000  
BIC: CCPL LULL  
Référence: «Projet Ghana»



Conférence et table ronde au Lycée Ermesinde

## La sécurité sociale pour lutter contre la pauvreté



C'est avec grand enthousiasme que les élèves du Lycée Ermesinde avaient suivi l'appel de l'ONG OGBL Solidarité syndicale d'organiser une conférence avec table ronde sur le projet «Ghana-Luxembourg Social Trust». La soirée, entièrement animée par les élèves des deux classes de 4<sup>e</sup> classique, était placée sous le thème «La promotion solidaire de la sécurité sociale comme instrument de lutte contre la pauvreté». Des hôtes de marque avaient tenu à participer à la table ronde notamment le ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, Mars di Bartolomeo; René Pizzaferrri, président de l'ONG OGBL Solidarité syndicale; Armand Drews, responsable du projet «Ghana-Luxembourg Social Trust»; Jean-Marie Feider, président de la Caisse nationale de santé (CNS) et Monica Fernandes du Cercle de coopération des ONG de développement.

Pour débiter, Armand Drews expliquait le projet qui consiste en un accord pris entre le Bureau international du travail, l'ONG Solidarité syndicale et le gouvernement du Ghana pour exécuter un projet consistant à fournir

une prestation en espèces aux femmes enceintes ainsi qu'aux mères d'enfants de moins de cinq ans les plus démunies. Ce projet apporte ainsi son soutien à l'extension de l'assurance-santé au Ghana où la mortalité infantile est très élevée. Il s'agit d'une aide financière sous conditions. Les femmes doivent venir tous les deux mois avec une fiche prouvant qu'elles ont bien utilisé l'argent pour le médecin.

Pour animer la conférence, les élèves avaient fait preuve d'imagination. Comment les richesses sont-elles réparties et comment peut-on combattre la pauvreté? furent les sujets que les élèves avaient plus particulièrement développés. Ainsi, l'assistance a pu visionner des vidéos tournées par quatre élèves sur la place d'Armes où des personnes de passage avaient été invitées à représenter à l'aide de Lego la répartition des richesses dans le monde. Ils profitaient également de l'occasion de présenter des projets sur le sujet de la pauvreté qu'ils avaient réalisés dans le cadre de leurs activités scolaires.

Lors de la table ronde, modérée par deux élèves des classes de 4<sup>e</sup> classique, questions et réponses s'enchaînaient à bon rythme. De concert, les invités exprimaient la conviction que la solidarité est le meilleur moyen pour combattre la pauvreté. Au ministre Mars Di Bartolomeo d'ajouter: «Il est important de convaincre les gens de l'importance de la sécurité sociale dans le combat contre la pauvreté». Armand Drews de son côté pouvait avancer des chiffres prouvant que si les gens ont une sécurité sociale, la pauvreté diminue. «Etablir des systèmes de sécurité sociale dans des pays pauvres, dans ce cas le Ghana, est un projet durable qui à la longue apporte beaucoup de changements».

### 1.210 Euro für die Ärmsten in Ghana

Die Mitglieder der Exekutive und der Syndikatsleitung des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement hatten beschlossen ihre Anwesenheitsvergütungen für einen guten Zweck zu spenden. So konnten insgesamt 1.210 Euro in Form eines Schecks an die Verantwortlichen der "ONG OGBL Solidarité syndicale" für ihr Ghana-Projekt überreicht werden.



## Section Rumelange

Fête J.P. Bausch

le samedi 12 février à 17h00

(formation du Cortège devant la Maison syndicale et dépôt de gerbes devant le monument)

## Intéressante Studienreise der Regionale Dudelage-Est

Im vergangenen November organisierte die Regionale Dudelage-Est ihre traditionelle Studienreise. Die zahlreichen Teilnehmer besichtigten am Morgen eine Fenster- und Türenherstellungsfirma. Nach einem gemeinsamen Mittagessen stand eine Führung durch die Wormeldinger Genossenschaftskellerei mit anschließendem Pröbeln auf dem Programm.



# Les élections communales – l'occasion de faire entendre sa voix

2011 est une année d'élections au Luxembourg, plus précisément d'élections communales! Autrement dit, il s'agira de choisir en octobre, celles et ceux qui pendant les six prochaines années nous représenteront au niveau local et décideront sur des sujets qui nous affectent quotidiennement. Rappelons pour mémoire que la commune est, entre autres, responsable de l'organisation de l'école fondamentale, de l'attribution des permis de construire, de la gestion des espaces culturels et associatifs, de la gestion et du développement durable des ressources de la commune, pour ne citer que ceux-là.

Afin que le résultat des urnes soit effectivement une expression démocratique légitime, il est indispensable qu'un maximum de citoyen(nes) participent au scrutin. Voter équivaut à faire entendre sa voix dans une société pluraliste.

Le législateur luxembourgeois prévoit la possibilité de vote pour les étrangers résidents sur son territoire. L'exercice de leur droit de vote dépend cependant de deux critères fondamentaux: premièrement être résident sur le territoire luxembourgeois au moins depuis cinq ans et deuxièmement s'inscrire sur les listes électorales de la commune de résidence. Pour s'inscrire il suffit de se rendre dans l'administration communale du lieu de résidence muni d'un document d'identité et demander son inscription sur les listes.

Si les élections n'ont lieu qu'au mois d'octobre 2011, la date limite pour s'inscrire a cependant été fixée au 14 juillet 2011. Afin d'inciter les résidents étrangers à voter, l'ASTI mettra à disposition de toutes les communes, associations, structures syndicales et autres acteurs sociaux deux projets: une exposition reprenant des portraits de personnes d'origine diverses qui s'expriment par rapport à l'importance de s'inscrire et de voter et un bus équipé d'écrans tactiles qui représentent un parcours initiatique sur les compétences communales et reprennent, entre autres, des messages des principaux leaders politiques. Ce qui caractérise en particulier ces projets sont au-delà de leur contenu ludique, leurs aspects de mobilité et de flexibilité. Les deux projets seront à disposition gratuitement de tout intéressé à partir du début du mois de février et peuvent être réservés auprès de l'ASTI par téléphone au 43 83 33 1 pour être installés lors de manifestations socioculturelles.

Si nous travaillons et habitons ensemble, alors prenons cette opportunité pour décider ensemble de notre futur commun!



**vivre travailler décider ensemble**



DEVINS	▼	GAINÉ	▼	CABINET DE VERDURE	▼	GALIPETTE	▼	AUTEUR
MELON		LANGUE SCANDINAVE		BONS SERVICES		AGENT DE LIAISON		
▶		▼		▼		▼		▼
DIT LANGOU-REUSEMENT	▶		3					
OSSELET						BROME	1	
▶						PERCHES		
PRIX DU SILENCE	▶	10	LOCALISE	▶	7	▼		
FOLIE MALAISE			LAMBEAU DE ROCHE DURE					
▶			▼	POSSÉDA	▶			DEUX-ROUES
				CROCHET DOUBLE				
AUBES DE TURBINE	▶		6	▼			9	▼
APPUIE								
▶					4		RÉVEILLAIT LE BIDASSE	
MONUMENT FUNÉRAIRE		FAUX	▶	8				
		INSECTE						
▶		▼				VILLE DU BRÉSIL	▶	
						MÉDECIN		
ARNAQUÉE	▶					ENTREPRIT	▶▼	5
JAMAIS						À QUEL ENDROIT?		
▶								
			TRANSITION	▶▼	2	VENU PARMI NOUS	▶	
LAÏQUE	▶							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/31 © 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 11 février 2011 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.

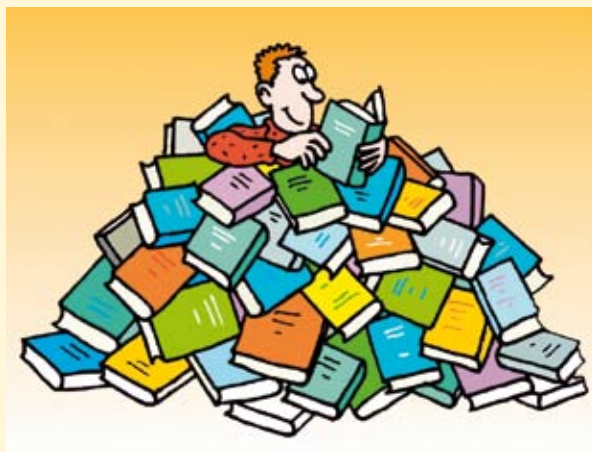
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (60, boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

**A gagner:**

**1<sup>er</sup> prix: 1 Sac à dos porte-PC**

**2<sup>e</sup> prix: 1 radio-réveil**

## 8 Erreurs / Fehler



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

12/10 - Solution: NAUSEABOND

**L. Gindt, Thionville, (F) 1<sup>er</sup> prix**  
**Ch. Gerard, Turpange, (B) 2<sup>e</sup> prix**

alter Name von Myanmar	Ort auf Sizilien	poetisch: Unklarheit	Preisreduzierung	Gestalt bei Wilhelm Busch	deutsche Dichterin, † 1947 (Ricarda)	engl. Name der Themse	ohne Ende, immer	bunte Tanzshow	japanisches Heiligtum
			Metzgerprodukt						1
Vorderansicht		Fleischscheiben	eine Zierpflanze			4			Ostafrikaner
	8				umfriedeter Bezirk		Angriffsspieler beim Fußball	Faltenwurf	
ein Wildgemüse			2		Vorname Chagalls		byzantinisches Lexikon (10. Jh.)		
		5		musik.: Wiederholung	aufbegehren			6	
veralteter Abschiedsgruß	Gründer von San Francisco	Oper von Verdi	impressionist. Maler (†, Edgar)		10		Rückseite	chem. Zeichen für Arsen	
heilig				3	Holzraummaß	italienischer Motorroller			
			ein dt. Geheimdienst (Abk.)	juxen, spaßen					9
tropisches Getreide		Fahnenstange			ein Körperteil		7	Abk.: Register- tonne	
	12					Filmreihe			11
heiße Fruchtspese		künstliche Welt- sprache		Beruf der Medien- branche					

DCKE 1512-2210

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



12/10 - Lösungswort:  
LAMETTA

M. Schroeder-Colling, Junglinster, (L)

1. Preis

R. Persico-Nobili, Belvaux, (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung

12/2010



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 11. Februar 2011 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 PC-Rucksack

2. Preis: 1 Radiowecker



**OGBL**

**Ensemble  
assurons notre  
avenir!**

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