

aktuell

- **Anstieg der Ungleichheiten,
Zusammenbruch des neoliberalen Modells**
- **Explosion des inégalités,
faillite du modèle néolibéral!**



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

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





André Roeltgen
Präsident des OGBL

Von Ronald zu Donald

Trump ist kein Ausrutscher oder Zufall der Weltgeschichte. Seine Machtübernahme in den USA ist das historische Produkt einer wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Entwicklung, die in der angelsächsischen Welt Ende der 70er- und im Verlauf der 80er-Jahre unter dem amerikanischen Präsidenten Ronald Reagan und der britischen Premierministerin Margaret Thatcher ausgelöst wurde.

Reaganomics und Thatcherismus, die Inbegriffe für die politische Umsetzung der (ultra)liberalen Wirtschaftstheorien der Chicagoer Schule, entfesselten jene Liberalisierung der kapitalistischen Wirtschaft und Finanzwirtschaft, die zu einer Verteilungskrise des erwirtschafteten gesellschaftlichen Reichtums geführt hat, wie sie die Menschheit seit ihrem Bestehen noch nicht erlebt hat. Mittlerweile besitzt die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung weniger als die 8 reichsten Männer der Welt. 409,1 Milliarden Dollar gegen 426,2 Milliarden Dollar!

Dass der reichste Mensch, Bill Gates, über ein Nettovermögen von 75 Milliarden Dollar verfügt, hat er in erster Linie der Reaganomics, dem Thatcherismus zu verdanken und nicht Microsoft! Der durch die neoliberale Politik und Ideologie entfesselte kapitalistische Marktliberalismus hat eine Spirale des weltweiten Fiskal-, Sozial- und Lohndumpings ausgelöst, die Tag für Tag, Stunde um Stunde, die soziale Ungleichheit in der ganzen Welt auf neue Rekordhöhen hebt. Wie viele soziale, politische und kulturelle Krisen, wie viele zerrüttete Staaten, autoritäre Regime, Bürgerkriege und Kriege gehen auf ihr Konto?

Seit längerem machen die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Krisen auch nicht mehr vor den reichen Ländern der sogenannten freien westlichen Welt halt. Die soziale Verarmung von erheblichen Teilen der amerikanischen Mittelschicht hat Donald Trump den Weg zur Präsidentschaft geebnet. Und in Europa? Laut OXFAM besitzen in Deutschland 36 Milliardäre so viel Vermögen wie die ärmere Hälfte der Bevölkerung und das reichste Prozent rund ein Drittel des gesamten Vermögens.

Die Annahme ist berechtigt, dass die für Deutschland festgestellte massive Schieflage bei Vermögen und Verteilung der Wirtschaftsergebnisse auch für Europa insgesamt zutrifft. Die Verteilungskrise ist der Grund dafür, dass der europäische Integrationsprozess seine bislang schwerste politische Krise erfährt.

Eine politische Krise, die Europa nicht gewinnen kann, wenn es die Lösung der Verteilungskrise nicht zur obersten Priorität, zur Dringlichkeitsstufe seiner politischen Agenda

macht. Für Europa ist die Umverteilung von oben nach unten zur existentiellen Notwendigkeit geworden. Jede andere Option wird die europazersetzenden nationalistischen und populistischen Bewegungen und Parteien weiter stärken. Jede politische Partei, die vorgibt ein gemeinsames Europa zum Wohl seiner Bürger vertreten zu wollen, muss die Verteilungsfrage bei den Produktivitätsgewinnen aufwerfen, und zwar in Richtung besserer Reallöhne. Sie muss ebenfalls offensiv für die dringliche Stärkung und für den fortschrittlichen Wiederaufbau des Sozial- und Wohlfahrtsstaates wirken.

Jedes europäische Land braucht die notwendigen haushaltspolitischen Spielräume für gute öffentlich-solidarische Sozialversicherungen, staatliche Dienst- und Sozialleistungen, sowie für öffentliche Investitionen in Bildung, Gesundheit und in zukunftsorientierte und umweltschonende Infrastrukturen. Dies wird ohne eine tiefgreifende Kurskorrektur in der Fiskalpolitik nicht möglich sein. An einer signifikant höheren Besteuerung der Kapitaleinkünfte, der multinationalen Konzerne und der hohen Einkommen und Vermögenswerten wird kein Weg vorbeiführen.

Die soziale Marktwirtschaft neu und vor allem europäisch zu definieren ist das Gebot der Stunde, nachdem der Wirtschaftsliberalismus bei der Gestaltung des gemeinsamen europäischen Binnenmarktes, einer gemeinsamen Wirtschaftspolitik und der Währungsunion versagt hat.

Auch in Bezug auf den „Freien Handel“ über Europa hinaus ist eine Kurskorrektur vonnöten. Wir sind meilenweit von gleichberechtigten Handelsbeziehungen zwischen den Ländern und Erdteilen entfernt. Im neoliberalen Weltbild wirtschaftlicher Handelsbeziehungen sind soziale, ökologische und demokratische Spielregeln nicht vorgesehen. Dabei wären sie die besten Waffen gegen Protektionismus und drohende Handelskriege.

Doch solange es die multinationalen Konzerne sind, die der Politik die Spielregeln des Welthandels und der internationalen Investitionen vorschreiben, bleiben die Interessen der Weltbevölkerung außen vor. Wasser auf die Mühlen von Trump und Konsorten.

Die USA verlieren mit Trump. Europa verliert mit Le Pen, Wilders, Petry.

Aber die Bevölkerung Europas ist verunsichert und sozial verletzt. Wenn die Politik sie für Europa wieder gewinnen will, dann muss sie der Verteilungskrise und der sozialen Ungleichheit radikal entgegensteuern.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

De Ronald à Donald

Trump n'est pas le fruit du hasard ou bien encore un accident de l'Histoire du monde.

Son investiture aux Etats-Unis est le produit historique d'une évolution politique à la fois économique et sociétale, entamée dans le monde anglo-saxon à la fin des années 1970 et au courant des années 1980 par le président américain Ronald Reagan et la première ministre britannique Margaret Thatcher.

Reaganisme et thatchérisme, les incarnations de la transposition politique des théories économiques (ultra-)libérales de l'école de Chicago, ont rendu possible les libéralisations de l'économie capitaliste et de la finance, entraînant avec elles une crise en matière de redistribution des richesses produites par la société, comme l'humanité ne l'avait jamais vécue depuis qu'elle existe. Actuellement la moitié la plus pauvre de la population mondiale possède moins que les 8 hommes les plus riches du monde. 409,1 milliards de dollars contre 426,2 milliards de dollars!

Si l'homme le plus riche du monde, à savoir Bill Gates, dispose d'une fortune nette de 75 milliards de dollars, il le doit avant tout au reaganisme et au thatchérisme, et non à Microsoft! Le libéralisme de marché capitaliste décomplexé par la politique et l'idéologie néolibérales a déclenché une spirale planétaire de dumping fiscal, social et salarial, qui jour après jour, heure après heure, accroît les inégalités sociales sur l'ensemble de la planète, à des niveaux records. Combien de crises sociales, politiques et culturelles, combien d'États détruits, de régimes autoritaires, de guerres civiles et de guerres compte-t-il à son crédit?

Depuis un certain temps déjà, les crises économiques, sociales et politiques ne s'arrêtent plus aux frontières des pays riches du soi-disant monde occidental libre. C'est l'appauvrissement social d'une grande partie de la classe moyenne américaine qui a ouvert la voie à la présidence pour Donald Trump. Et en Europe? Selon OXFAM, en Allemagne 36 milliardaires possèdent autant que la moitié la plus pauvre de la population, et le pourcentage le plus riche environ un tiers de toute la richesse.

On peut légitimement supposer que les inégalités constatées en Allemagne en termes de fortunes et de redistribution des richesses valent également pour l'Europe dans son ensemble. La crise de la redistribution est la raison pour laquelle le processus européen d'intégration traverse actuellement sa plus profonde crise politique.

Une crise politique dont l'Europe ne pourra pas se rendre maître, si elle ne fait pas de la résolution de cette crise de redistribution sa priorité absolue, la première

urgence de son agenda politique. Pour l'Europe, la question de la redistribution du haut vers le bas est devenue une nécessité existentielle. Toute autre option va continuer à renforcer les mouvements et partis nationalistes et populistes qui sont destructeurs pour l'Europe. Tout parti politique, qui prétend vouloir défendre une Europe commune au service du bien-être de ses citoyens, doit soulever la question de la redistribution des gains de productivité, et ce, en vue de meilleurs salaires. Il doit également œuvrer offensivement pour un renforcement urgent et pour la reconstruction de l'État social et providence.

Chaque pays européen a besoin de marges de manœuvre budgétaires nécessaires pour mettre en œuvre de bonnes assurances sociales publiques et solidaires, des prestations et un service publics, tout comme pour des investissements publics dans l'éducation, la santé et dans des infrastructures d'avenir et écologiques. Ceci ne sera pas possible sans une profonde correction de trajectoire en matière de politique fiscale. Il n'y aura pas de voie faisant l'économie d'une imposition significativement plus importante des revenus du capital, des multinationales et des hauts revenus et fortunes.

Le moment est venu de redéfinir l'économie sociale de marché et avant tout de la définir de manière européenne, après que le libéralisme économique ait échoué à organiser le marché commun européen, la politique économique commune et l'union monétaire.

Une correction de trajectoire est également indispensable en ce qui concerne le libre marché au-delà de l'Europe. Nous sommes à des années-lumière de relations commerciales qui seraient équitables entre pays et régions du monde. Des règles de jeu sociales, écologiques et démocratiques ne sont pas prévues dans la conception néolibérale des relations commerciales. Alors qu'elles seraient pourtant la meilleure arme contre le protectionnisme et les menaces de guerres commerciales.

Mais aussi longtemps que les multinationales continueront à prescrire aux politiques les règles du jeu du commerce mondial et des investissements internationaux, les intérêts de la population mondiale resteront devant la porte. Ce qui ne fait qu'amener de l'eau au moulin de Trump et consorts.

Les États-Unis perdent avec Trump, l'Europe perd avec Le Pen, Wilders, Petry.

La population en Europe est désorientée et socialement blessée. Si les politiques veulent la reconquérir dans le cadre d'un projet européen commun, alors ils devront tout mettre en œuvre pour lutter radicalement contre la crise de la redistribution et les inégalités sociales.

Réunion du Comité national de l'OGBL

Explosion des inégalités, faillite du modèle néolibéral

Le Comité national de l'OGBL était réuni le 31 janvier 2017 à Dudelange. A l'ordre du jour de cette première réunion de l'année figuraient, entre autres, une analyse de la situation politique, sociale et économique, la préparation du programme d'action de l'OGBL pour 2017, une analyse des dossiers politiques en cours, la préparation des réunions de consultation dans le cadre du semestre européen et une analyse de la situation dans les entreprises.

Le Comité national de l'OGBL est tout d'abord revenu sur le récent rapport publié par l'ONG Oxfam qui pointe une nouvelle fois, en ce début d'année 2017, les inégalités sociales croissantes dans nos sociétés contemporaines. Selon cette étude, les huit personnes les plus riches au monde possèdent ensemble, avec 426,2 milliards de dollars, davantage de richesse que la moitié de la popu-

lation mondiale la plus pauvre. Autre chiffre tout aussi scandaleux: le pourcentage de la population la plus riche de la planète possède autant que les autres 99%. Et contrairement à une idée répandue, ce phénomène est loin d'affecter uniquement les pays les plus pauvres de la planète. Pour preuve, la situation dans notre pays voisin l'Allemagne, où 36 milliardaires possèdent à eux seuls autant que la moitié la plus pauvre du pays et où le pourcentage le plus riche de la population s'accapare un tiers de la richesse nationale. Les inégalités sociales n'ont, historiquement, jamais été aussi prononcées. Il n'existe pas de chiffres pour le Luxembourg. Mais à n'en pas douter, la situation n'y est certainement pas très différente.

Contrairement à ce que certains commentateurs peuvent penser, la récente élection de Donald Trump

Le programme d'action pour 2017

L'OGBL poursuit en 2017 sa campagne «Un paquet social pour le Luxembourg» tout en la complétant par de nouveaux éléments :

- L'OGBL n'a pas encore obtenu satisfaction sur toutes ses revendications, notamment en ce qui concerne la réforme de l'assurance dépendance (dont aucune dégradation ne sera tolérée) ou bien encore en matière de licenciement économique, de plan maintien emploi et de plan social (dont un renforcement législatif s'avère plus que nécessaire)
- L'OGBL va également intensifier sa pression en vue d'obtenir une revalorisation structurelle de 10% du salaire social minimum qui actuellement ne permet pas de vivre dignement au Luxembourg. Cette revendication va s'accompagner d'une plus vaste offensive tarifaire syndicale dans le cadre des négociations en entreprises.
- Alors que des discussions s'annoncent en matière de système de pensions, l'OGBL compte lancer une vaste campagne visant à objectiver le débat relatif aux assurances sociales en général, loin des scénarios d'horreur qui sont régulièrement dépeints à leur sujet, en insistant sur leur fonction en terme de stabilisateur social. Par ailleurs, l'OGBL compte déconstruire un certain nombre de mythes comme par exemple celui selon lequel, c'est par solidarité intergénérationnelle qu'il faudrait aujourd'hui détériorer le système de pensions dont ne pourront plus bénéficier les générations futures.
- L'OGBL va par ailleurs organiser en 2017 toute une série d'activités et de conférences en lien avec la digitalisation de la société et de l'économie qui est en cours. Cette évolution risque d'entraîner de vastes transformations auxquelles le salariat doit se préparer. L'OGBL souligne également une nouvelle fois qu'il ne tolérera pas de ne pas être associé à l'ensemble des facettes que comporte la discussion relative à la digitalisation de la société, que souhaite mener le gouvernement.
- L'OGBL compte également mener cette année une profonde réflexion sur la crise du logement au Luxembourg en apportant des propositions
- Enfin, l'OGBL va porter une attention particulière aux discriminations que rencontrent les salariés frontaliers qui se retrouvent désormais régulièrement confrontés à des problèmes relevant tout aussi bien du droit du travail que du droit social.

Réduction du temps de travail dans le cadre de la digitalisation de l'économie

Le Comité national de l'OGBL est revenu sur les déclarations du ministre de l'Economie qui a évoqué en début d'année une possible réduction future du temps de travail. Comme le ministre l'a confirmé à l'OGBL, il ne songeait pas là à une nouvelle discussion relative à la loi PAN qui vient d'être réformée, mais à une discussion stratégique dans le cadre de la digitalisation de l'économie.

à la présidence des Etats-Unis est, pour l'OGBL, tout sauf un accident de l'Histoire mondiale. Croissance des inégalités, chômage de masse, absence de perspectives sociales et professionnelles, pauvreté, précarité, dégradation de la qualité de vie: il n'est pas étonnant qu'à la crise économique et sociale que nous connaissons depuis plusieurs années, succède désormais une profonde crise politique dont Trump est certainement l'une des expressions les plus emblématiques. L'OGBL n'a cessé de dénoncer les politiques erronées qui ont rendu cela possible. Nous assistons aujourd'hui tout simplement à la faillite du modèle néolibéral initié à la fin des années 1970.

Les signes de la faillite du modèle néolibéral se font également plus que ressentir sur le continent européen. L'avenir de l'Union européenne est d'ailleurs devenu désormais très incertain. Partout, les mouvements et partis populistes et d'extrême droite ont le vent en poupe, alors que d'importantes élections se profilent cette année dans plusieurs pays (Pays-Bas, France, Allemagne) Ces mouvements et partis s'alimentent évidemment de la situation sociale désastreuse que les politiques menées ces 35 dernières années ont rendue possible. Il suffit de songer dans l'histoire récente à la décision catastrophique prise dans le cadre de la crise grecque il y a bientôt deux ans.

L'OGBL a toujours été et demeure en faveur de l'intégration européenne. Et c'est à ce titre, qu'il souligne qu'il y a désormais une urgence absolue à entreprendre une autre politique au niveau européen. Si l'on veut lutter efficacement contre les inégalités sociales et corriger les erreurs politiques qui ont été faites jusqu'à présent, il n'y a qu'une seule issue: il faut un changement de cap politique au niveau européen. Cela signifie qu'il faut définitivement que soit mis un terme aux politiques d'austérité, aux politiques autorisant le dumping social, salarial et fiscal et qu'enfin les attaques contre l'Etat providence et les systèmes de sécurité sociale cessent. Ce sont là en effet les poisons qui renforcent, jour après jour, les inégalités sociales et qui risquent de nous

entraîner tout droit vers de véritables catastrophes politiques.

Les dernières recommandations de la Commission européenne laissent enfin apparaître quelque signaux positifs, mais ceux-ci restent bien trop modestes et ne suffiront pas. L'urgence de la situation réclame d'aller beaucoup plus loin. Les politiques d'austérité et de rigueur budgétaire doivent définitivement cesser.

En ce qui concerne plus particulièrement le Luxembourg, l'OGBL salue le changement de cap politique initié en 2016 par le gouvernement. L'opposition de l'OGBL au «paquet pour l'avenir» a commencé à porter ses fruits. Une bonne part des revendications portées par l'OGBL dans le cadre de sa campagne relative au «paquet social» ont trouvé satisfaction (allègements fiscaux pour les petits et moyens revenus, revalorisation du congé parental, réforme de la loi PAN, indexation des bourses d'études, etc). L'OGBL attend du gouvernement qu'il poursuive en 2017 ce qu'il a entamé l'année dernière. Les marges de manoeuvre budgétaires existent. Le Luxembourg présente les finances publiques les plus saines d'Europe.



Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

Anstieg der Ungleichheiten, Zusammenbruch des neoliberalen Modells

Der OGBL-Nationalvorstand hat sich am 31. Januar 2017 in Düdelingen getroffen. Auf der Tagesordnung dieses ersten Treffens des Jahres standen unter anderem eine Analyse der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Situation, die Vorbereitung des OGBL-Aktionsprogramms für 2017, eine Analyse der laufenden politischen Themen, die Vorbereitung der Sitzungen im Rahmen des Europäischen Semesters und eine Analyse der Situation in den Unternehmen.

Der OGBL-Nationalvorstand ist zuerst einmal mehr auf den kürzlich veröffentlichten OXFAM-Bericht zurückgekommen, der wiederum, am Anfang dieses Jahres 2017, auf die wachsenden Ungleichheiten in unseren Gesellschaften hinweist. Laut dieser Studie, besitzen

die acht reichsten Menschen der Welt zusammen 426,2 Milliarden Dollar, mehr Reichtum wie die ärmste Hälfte der Weltbevölkerung. Andere ebenso skandalöse Zahl: Der eine Prozent der reichsten Menschen der Welt besitzt ebenso viel wie die restlichen 99%. Und im Gegensatz zu einer verbreiteten Meinung betrifft dieses Phänomen bei Weitem nicht nur die ärmsten Länder der Welt. Als Beweis dafür, die Situation in unserem Nachbarland Deutschland, in dem 36 Milliardäre so viel besitzen wie die ärmste Hälfte der Bevölkerung, und wo der reichste Prozent der Bevölkerung ein Drittel des gesamten nationalen Reichtums besitzt. Die sozialen Ungerechtigkeiten sind zu keinem Zeitpunkt der Geschichte so markant gewesen. Für Luxemburg gibt es keine Zahlen. Aber man

Das Aktionsprogramm 2017

Der OGBL fährt 2017 mit seiner Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg“ fort, indem er sie durch neue Elemente vervollständigt:

- Der OGBL hat noch nicht bei all seinen Forderungen Zufriedenheit erlangt, insbesondere bei der Reform der Pflegeversicherung (wo nicht die geringste Verschlechterung toleriert werden wird), oder im Bereich der wirtschaftsbedingte Entlassung, des Arbeitsplatzerhaltungsplans und des Sozialplans (deren gesetzliche Stärkung sich mehr als notwendig erweisen)
- Der OGBL wird ebenfalls seinen Druck verstärken, um eine strukturelle Wiederaufwertung des sozialen Mindestlohns von 10% zu erreichen, der es zurzeit nicht ermöglicht in Luxemburg würdig zu leben. Diese Forderung wird begleitet sein durch eine weiter angelegte gewerkschaftliche Tarifoffensive im Rahmen der Verhandlungen in den Unternehmen.
- Während sich Diskussionen über das Rentensystem ankündigen, will der OGBL eine weitgreifende Kampagne starten, um die Debatte über die Sozialversicherungen im Allgemeinen zu objektivieren, weit entfernt von den Horrorszenerarien, die regelmäßig über sie angekündigt werden, indem auf ihren sozialen Stabilisierungsfaktor bestanden wird. Darüber hinaus hat der OGBL vor, einige Mythen zu entzaubern, wie zum Beispiel dass im Namen der generationsübergreifenden Solidarität, das Rentensystem, von dem die zukünftigen Generationen nicht mehr werden profitieren sollten, verschlechtert werden soll.
- Der OGBL wird außerdem 2017 eine ganze Reihe von Aktivitäten und Konferenzen organisieren, die in Verbindung sind mit der Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft, die in vollem Gange ist. Diese Entwicklung birgt das Risiko in sich, weitgreifende Änderungen auszulösen, auf die das Salariat sich vorbereiten muss. Der OGBL unterstreicht auch abermals, dass er nicht tolerieren werde, wenn er nicht an allen Bereichen der Diskussionen über die Digitalisierung der Gesellschaft beteiligt wird, die die Regierung zu führen wünscht.
- Der OGBL hat ebenfalls vor, dieses Jahr tiefgründige Überlegungen anzustellen über die Wohnungskrise in Luxemburg, indem er Beiträge einbringt.
- Schließlich wird der OGBL sich ganz besonders der Diskriminierung annehmen, mit der sich die Grenzgänger regelmäßig konfrontiert sehen, bei denen es sowohl um arbeits- als um sozialrechtliche Themen geht.

Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Digitalisierung der Wirtschaft

Der OGBL-Nationalvorstand hat die Ankündigungen des Wirtschaftsministers aufgegriffen, der Anfang des Jahres eine mögliche zukünftige Arbeitszeitverkürzung erwähnt hat. Wie der Minister dem OGBL bestätigte, hatte er nicht vor eine neue Diskussion über das PAN-Gesetz, das eben reformiert wurde, loszulösen, vielmehr aber eine strategische Diskussion im Rahmen der Digitalisierung der Wirtschaft.

braucht nicht daran zu zweifeln, dass die Situation viel anders ist.

Im Gegensatz zu dem was einige Kommentatoren zu denken vermögen, so ist die kürzliche Erwählung Donald Trumps zum Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika für den OGBL alles außer ein Ausrutscher der Weltgeschichte. Weiteres Anwachsen der Ungleichheiten, Massenarbeitslosigkeit, Fehlen sozialer und beruflicher Perspektiven, Armut, soziale Unsicherheit, Verschlechterung der Lebensqualität: es ist kein Wunder, dass auf die Wirtschafts- und Sozialkrise, die wir seit mehreren Jahren erleben, jetzt eine tiefe politische Krise folgt, deren symbolträchtigster Ausdruck Trump darstellt. Der OGBL wurde es nicht müde die falschen Politiken an den Pranger zu stellen, die dies möglich gemacht haben. Wir erleben heute ganz einfach den Zusammenbruch des neoliberalen Modells, das Anfang der 1970er-Jahre eingeführt wurde.

Die Zeichen des Zusammenbruchs des neoliberalen Modells sind ebenfalls mehr als deutlich auf dem europäischen Kontinent spürbar. Die Zukunft der Europäischen Union ist demnach zurzeit unsicher. Überall haben die populistischen und rechtsextremen Parteien den Wind in den Segeln, während wichtige Wahlen in diesem Jahr in mehreren Ländern anstehen (Niederlande, Frankreich, Deutschland). Diese Bewegungen und Parteien entnehmen ihren Nährstoff der katastrophalen sozialen Situation, die die während der vergangenen 35 Jahren geführten Politiken mit sich gebracht haben. Es reicht schon in der nahen Vergangenheit an die verheerenden Entschlüsse zu denken, die im Rahmen der Griechenlandkrise getroffen wurden.

Der OGBL stand immer und steht auch immer für die europäische Integration. Und gerade deshalb unterstreicht er, dass es nunmehr absolut dringend ist, einen Politikwechsel in Europa durchzuführen. Wenn man wirklich effizient gegen die sozialen Ungerechtigkeiten kämpfen will und die politischen Fehler revidieren will, die bisher gemacht wurden, dann gibt es nur einen Ausweg: Es muss auf europäischer Ebene einen politischen Kurswechsel geben. Dies bedeutet, dass den

Austeritätspolitiken endgültig ein Ende gesetzt werden muss, den Politiken, die Sozial-, Lohn- und Steuerdumping erlauben, und dass endlich mit den Angriffen auf den Wohlfahrtsstaat und die Sozialversicherungssysteme aufgehört werden muss. Diese Angriffe sind nämlich das Gift das Tag für Tag die sozialen Ungerechtigkeiten verschärfen, und die die Gefahr in sich bergen, uns wahre politische Katastrophen zu bescheren.

Die letzten Empfehlungen der Europäischen Kommission lassen endlich einige positive Signale erscheinen, doch sind diese zu bescheiden und werden nicht ausreichen. Die Dringlichkeit der Lage erfordert viel weiter zu gehen. Die Austeritätspolitik und die Sparpolitiken müssen endlich enden.

Was Luxemburg betrifft, so begrüßt der OGBL den politischen Richtungswechsel, den die Regierung 2016 eingeleitet hat. Der Widerstand des OGBL gegen den „Zukunftspak“ hat begonnen, Früchte zu tragen. Ein Großteil der Forderungen, die der OGBL im Rahmen seiner Kampagne zum „Sozialpak“ vorgebracht hatte, wurden erfüllt (Steuererleichterungen für niedrige und mittlere Einkommen, Wiederaufwertung des Elternurlaubs, Reform des PAN-Gesetzes, Indexierung der Studienbeihilfen, usw.) Der OGBL erwartet von der Regierung, dass sie 2017 das weiterführt, was sie im vergangenen Jahr angefangen hat. Der Handlungsspielraum im Haushaltsbereich ist vorhanden. Luxemburg verfügt über die gesündesten öffentlichen Finanzen in Europa.



Europäisches Semester

Die richtige Wahl treffen ... um den Absturz zu verhindern!

Der OGBL und die zwei anderen national repräsentativen Gewerkschaften haben sich mit dem Arbeitgeberverband und der Regierung am 1. Februar 2017 in der Handelskammer getroffen. Es ging dabei um den ersten Gedankenaustausch des Jahres, unter der Leitung des Wirtschafts- und Sozialrates (CES), der zum Beratungszyklus des Europäischen Semesters gehört. Es sei daran erinnert, dass das Europäische Semester das Hauptkoordinierungswerkzeug für die europäischen Haushaltspolitiken darstellt, mit der Vorgabe, dass die nationalen Politiken zur Erreichung der von der EU festgelegten gemeinsamen Ziele beitragen.

In ihrem Beitrag, einer Art Ablehnung der sozialen und politischen Tatsachen, die Europa zurzeit durchqueren, hat die UEL offen den heilsamen Appell der Europäischen Kommission kritisiert – auch wenn er sehr bescheiden bleibt – der das Ziel hat, die Haushaltsausterität zu beenden. Die UEL vertritt weiterhin eine strikte Haushaltsdisziplin sowie neoliberale „Strukturreformen“.

Die Gewerkschaften, haben ihrerseits auf Anhieb darauf bestanden, die Diskussion bezüglich des Europäischen Semesters, in den aktuellen politischen Kontext zu rücken. Ein Kontext ohne der diese Diskussion ganz einfach sinnlos ist. In Wahrheit muss man den Tatsachen so sehen, wie sie sind: Europa hat keine 60 Jahre Geschichte mehr zu seiner Verfügung, um seine Zukunft

abzusichern und zu versuchen die Bürger wieder für sich zu gewinnen, Bürger die in höchstem Maße angefangen haben, sich von ihm abzuwenden. Der Elektroschock, den Europa benötigt, um seine Wiederbelebung besser zu erreichen, im schlimmsten Fall sein Überleben, muss dringend kommen. Die Union muss damit aufhören, die aufeinanderfolgenden Krisen abzuwarten, um sich aufzubauen. Sie muss es vielmehr lernen, den Krisen vorzubeugen und sie abzuwenden, indem sie die notwendigen Entwicklungen, nicht nur für ihre Zukunft, sondern für ihre ganz unmittelbare Zukunft, aufbaut.

Die Völker leiden, und dieses Leiden muss gelindert werden. Die Misstrauenswelle ignorieren und sich in seinen Elfenbeinturm einschließen, wird die Brandungswelle nicht aufhalten. Auf der zerstörerischen Welle des Populismus reiten ebenso wenig. Die Wünsche der Bürger müssen gehört und ihnen entgegengekommen werden, die die ein „soziales Europa“ fordern, schon lange vor der Krise von 2008-2009 und vor den geopolitischen Entwicklungen, die das Klima seither angespannt haben. Auf diese Weise könnte man die vorgezeichneten Wege verlassen. So könnte ein Minimum an Hoffnung und Vertrauen in Europa wiederhergestellt werden, Europa das seine Arbeiter während zu langen Jahren aufgegeben und misshandelt hat.

Europa scheint auf einem Scheideweg anzukommen, und es muss gut überlegt werden, um gut zu handeln ... und den Absturz zu verhindern. Das europäische Aggioramento kann sich nicht mehr auf eine zeitbegrenzte und oberflächliche Infragestellung beschränken, wie zwischen 2009 und 2011, muss aber vielmehr eine tiefe Selbstbeobachtung zu den Ursachen und dem Scheitern der einseitigen Politik durchführen, die Europa immer weiter spaltet und zu einem Überdruß der Bürger führt.

Die Zunahme des Populismus, der eigenen Abschottung und des Individualismus wurden von den derzeitigen Politiken gefördert. Und es ist oft in ihrem Versagen, in ihrer Weigerung ihr Scheitern und ihre Fehler anzuerkennen, wo die Quelle allen Übels liegt und demnach auch eine Verbesserung abgelehnt wird.

Dieser Kurswechsel, um Europa wiederzubeleben, um die Verbindung wiederherzustellen, könnte über eine Stärkung der Sozialversicherung gehen. So wie die Bürger selbst es in sämtlichen durchgeführten Umfragen erwähnten: das was das Gefühl Europäer zu sein



am meisten stärken könnte, ist die Einführung eines harmonisierten europäischen Sozialversicherungssystems zwischen den Mitgliedstaaten (Gesundheitspflege, Erziehung und Ausbildung, Renten usw.).

Schließlich ist es prioritär, sich direkt und wirklich um

die Binnennachfrage zu kümmern, natürlich um die Investitionen aber auch und ganz besonders um die europäischen Löhne.

Europäisches Semester 2017: die von den Gewerkschaften gestellten Forderungen

Die Vorschläge der Gewerkschaften sind allgemein dazu da, die innere Nachfrage anzukurbeln: durch öffentliche Investitionen aber auch und ganz besonders durch bessere Löhne.

Auf europäischer Ebene:

- stufenweise Einführung einer echten goldenen Regel für die öffentlichen Finanzen (mit dem Ziel einen Teil des öffentlichen Investments zu schützen)
- Einführung einer abgesprochenen positiven Lohnpolitik, im Rahmen eines Lohnerhöhungsmodells anstatt der aktuellen Praktika der Lohndesinflation und des Arbeitstransfers zum Kapital
- Einführung eines dezenten europäischen Mindestlohns
- Verstärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht und Erweiterung des Abdeckungsgrades der Kollektivverträge
- Einführung eines europäischen Sockels der Sozialrechte
- Investitionen in die Infrastrukturen (sozial und von festem Kapital) und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ohne Landeskosten, um ihre Exportfähigkeit zu verbessern

In Luxemburg:

- einen allgemeinen Schub für die Löhne der überaus wichtig ist, zum Beispiel durch die Festlegung einer maximalen Zeitspanne zwischen zwei Indexrunden
- eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns von wenigstens 10%, damit er besser den lokalen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen angepasst ist
- eine Überholung des RMG, die wenn sie mittelfristig strukturell sein muss, kurzfristig über eine Nachbesserung von 1,7 Prozentpunkte auf die Löhne geht
- eine Überarbeitung der Arbeitslosenentschädigung wegen der Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit und der Abnahme der Proportion der nicht entschädigten Arbeitssuchenden
- eine Unterstützung für die (niedrige) Renten, für den

erlittenen Schaden, da sie ebenfalls was die Löhne betrifft, im Rückstand sind

- eine Wiederaufwertung der Familienzulagen durch einen Mechanismus der versprochen wurde, aber auf sich warten lässt
- eine bessere Regelung des Immobilienmarktes, der regelmäßig durch die Kommission in den Index aufgenommen wird, besonders mittels obligatorischer Steuern auf leere Grundstücke oder Wohnungen
- ein Steuersystem zu Gunsten der Kaufkraft über die Wiederaufwertung und die Indexierung der Rechentabelle, die Befreiung vom SSM und eine zusätzliche Reduzierung des Mittelstandsbuckels
- ein Steuersystem, das ausgeglichener ist zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen, zu Gunsten der Ersten wobei die Zweiten sechs Mal weniger Steuern für ein gegebenes Einkommen zahlen
- eine positive Reform der Pflegeversicherung, wobei das Projekt, das sich auf dem Instanzenweg befindet, die Gefahr in sich birgt, Verschlechterungen der bestehenden Leistungen mit sich zu bringen und die Qualität des Systems nicht verbessert
- eine Begleitung der wirtschaftlich bedingten Entlassungen sowie die Förderung der Beschäftigungserhaltung
- eine den Konkursen angepasste Gesetzgebung
- eine Stärkung der präventiven Komponente im Arbeitsrecht
- die Verbesserung des subnationalen Sozialdialogs
- ein passendes Investment im Ausbildungswesen, das, im Rahmen der Änderungen der nationalen Wirtschaft, bessere Möglichkeiten bieten würde um *ab initio* (von Anfang an) die Chancenungleichheit aufzufangen sowie ein wahres Recht auf individuelle und kollektive Weiterbildung einzuführen

Semestre européen

Faire les bons choix ... pour éviter la chute!

L'OGBL et les deux autres syndicats représentatifs au niveau national étaient réunis avec la fédération patronale UEL et le gouvernement le 1^{er} février 2017 à la Chambre de Commerce. Il s'agissait du premier échange de vues de l'année, placé sous l'égide du Conseil économique et social (CES), s'inscrivant dans le cadre du cycle de concertation du semestre européen. Pour rappel, le semestre européen constitue le principal outil de coordination des politiques budgétaires européennes visant à ce que les politiques nationales contribuent à la réalisation des objectifs communs fixés dans l'UE.

Lors de son intervention, dans une sorte de déni des réalités sociales et politiques qui traversent actuellement l'Europe, l'UEL a ouvertement critiqué l'appel salutaire – même s'il reste très modeste – de la Commission européenne, visant à mettre un terme à l'austérité budgétaire. L'UEL continue ainsi à prôner la rigueur budgétaire et des «réformes structurelles» d'ordre néolibéral.

Les syndicats ont pour leur part d'emblée tenu à replacer la discussion relative au semestre européen dans le contexte politique actuel. Un contexte sans lequel cette discussion n'a aucun sens. Il faut en effet se rendre à l'évidence: l'Europe ne dispose plus d'une nouvelle tranche de 60 ans d'Histoire pour assurer son avenir et tenter de reconquérir ses citoyens qui ont largement commencé à se détourner d'elle. L'électrochoc dont elle a besoin pour assurer au mieux sa réanimation, au pire sa survie doit intervenir d'urgence. L'Union doit cesser d'attendre les crises successives pour se construire et

doit apprendre à les prévenir et les anticiper en forgeant les évolutions nécessaires non seulement à son avenir, mais tout simplement à son futur très proche.

Les peuples souffrent, et il importe d'apaiser cette souffrance. Ignorer la vague de défiance de l'Europe en s'enfermant dans sa tour d'ivoire n'arrêtera pas la déferlante; surfer sur la vague destructrice des populismes non plus. Entendre et rencontrer les aspirations des citoyens, celles qui se manifestaient pour une «Europe sociale», déjà bien avant le tournant de la crise de 2008-2009 et les évolutions géopolitiques qui ont tendu le climat depuis lors, apparaît en revanche comme la sortie des sentiers battus qui pourra rendre un minimum d'espoir et de confiance en l'Europe, alors qu'elle a délaissé et maltraité ses travailleurs depuis de trop longues années.

L'Europe semble arriver à un carrefour, et il lui faut bien réfléchir, pour bien agir... et éviter la chute. L'aggiornamento européen ne peut pas se limiter à une remise en question temporaire et superficielle comme entre 2009 et 2011, mais doit mener à une introspection profonde sur les causes et les échecs des politiques univoques des 30 dernières années qui poussent à la toujours plus grande désunion européenne et à un ras-le-bol citoyen.

La montée des populismes, du repli sur soi, de l'individualisme ont été encouragés par les politiques actuelles, leurs échecs, le refus de reconnaître ces échecs et les erreurs sous-jacentes. Et c'est souvent dans le refus de reconnaître nos erreurs que se trouve la source de nos maux, et par conséquent le refus de les corriger.



Ce changement de cap pour redonner vie à l'Europe, pour remettre du lien, pourrait passer par le renforcement de la protection sociale. Comme l'indiquent les citoyens eux-mêmes dans toutes les enquêtes qui ont été menées: l'élément qui pourrait le plus renforcer le sentiment d'être Européen est l'instauration d'un système européen harmonisé de protection sociale entre

les États membres (soins de santé, éducation, retraites, etc.).

Il est prioritaire, enfin, de s'occuper directement et réellement de la demande intérieure, de l'investissement, certes, mais également et tout particulièrement des salaires européens.

Semestre européen 2017: les revendications portées par les syndicats

Les propositions des syndicats visent, de manière générale, à stimuler la demande intérieure: par des investissements publics mais également et tout particulièrement par de meilleurs salaires.

Sur le plan européen:

- introduction progressive d'une véritable règle d'or des finances publiques (avec pour objectif d'immuniser une partie de l'investissement public)
 - mise en place d'une politique salariale positive concertée, dans le cadre d'un modèle de croissance par les salaires au lieu des pratiques actuelles de désinflation salariale et de transferts du travail vers le capital
 - introduction d'un salaire minimum européen décent
 - renforcement du pouvoir de négociations des syndicats et augmentation du taux de couverture des conventions collectives
 - introduction d'un socle européen de droits sociaux
 - investissement dans les infrastructures (sociales et de type capital fixe) et amélioration de la compétitivité hors coût des pays pour améliorer leur capacité d'exportation
- Au Luxembourg:
- un coup de pouce généralisé aux salaires qui s'avère primordial, par exemple par la fixation d'un écart temporel maximal entre deux tranches indiciaires
 - une augmentation structurelle du salaire minimum d'au moins 10% pour lui octroyer un niveau plus approprié aux conditions sociales et économiques locales
 - une révision du RMG qui, si elle doit être structurelle à moyen terme, passe à court terme par le rattrapage d'un minimum d'1,7 point de % sur les salaires
 - une révision de l'indemnisation du chômage face à une augmentation du chômage de longue durée et la baisse de la proportion des demandeurs d'emploi non indemnisés
- un soutien aux (petites) pensions pour le préjudice subi alors qu'elles accusent également un retard sur les salaires
 - une revalorisation des prestations familiales par un mécanisme promis mais qui se fait attendre
 - une meilleure régulation du marché de l'immobilier qui est régulièrement mis à l'index par la Commission, notamment par le truchement de taxes obligatoires sur la rétention de terrains ou de logements vides
 - une fiscalité en faveur du pouvoir d'achat par la revalorisation et l'indexation du barème, l'exonération du SSM et la réduction supplémentaire de la «bosse des classes moyennes»
 - une fiscalité mieux équilibrée entre revenus du travail et du capital, en faveur des premiers alors que les seconds paient, pour un revenu donné, six fois moins d'impôts
 - une réforme positive de l'assurance dépendance alors que le projet en instance risque de conduire à des dégradations des prestations fournies et n'améliore pas la qualité du système
 - un encadrement des licenciements économiques et la promotion du maintien dans l'emploi
 - une législation adaptée sur les faillites
 - un renforcement du volet préventif du droit du travail
 - l'amélioration du dialogue social infranational
 - un investissement approprié dans le système éducatif, qui, dans le cadre des transformations de l'économie nationale, offrirait de meilleures chances pour résorber *ab initio* les handicaps d'opportunité ainsi qu'un véritable droit à la formation continue individuelle et collective

Mathias Hinterscheid

Ein Leben für die Gewerkschaftsbewegung



Kurz vor Jahresende 2016, dem Jahr in dem der OGBL hundert Jahre freie Gewerkschaften in Luxemburg feierte, erfuhren wir die traurige Nachricht, dass der frühere Verbandspräsident Mathias Hinterscheid nach langer Krankheit verstorben ist.

Mathias, den Gewerkschaftsmilitanten besser bekannt als „Mett“ Hinterscheid, wurde am 26. Januar 1931 in Düdelingen als Sohn einer Arbeiterfamilie geboren. Nach der Grundschule in Düdelingen besuchte Mett Hinterscheid zunächst das hauptstädtische Athenäum, bevor er eine Hüttenschlosserlehre im Werk ARBED-Düdelingen und an der Gewerbeschule Esch/Alzette begann.

Bereits zu Beginn seiner Tätigkeit als Hüttenschlosser, im Alter von 15 Jahren, schloss er sich im Oktober 1946 dem Letzeburger Arbechterverband (LAV) an; dementsprechend feierte er 2016 70 Jahre ununterbrochene Verbandszugehörigkeit.

Er ist zunächst in der LAJ, der Jugendorganisation des Verbands aktiv, ab 1955 auch im Vorstand der Düdelinger Lokalsektion. 1956 wird er für den LAV in den Vorstand der ARBED-Krankenkasse und der Alters- und Invalidenversicherungsanstalt der ARBED in Düdelingen gewählt.

Als Anfang 1958 zwei Sekretärsposten beim LAV ausgeschrieben werden, bewirbt sich Hinterscheid und wird als bester Kandidat zurückbehalten. Er tritt den Posten des hauptamtlichen Sekretärs für Jugendfragen, gewerkschaftliche Bildung und Propaganda (d.h. Verantwortlicher für die Presseabteilung) zum 15. Februar 1958 an und übt diese Funktion während der nächsten fünf Jahre aus.

Nachdem zwischen dem LAV und der FNCTTFEL Anfang 1963 vereinbart worden war, dass der LAV einen hauptamtlichen Sekretär freistellen soll, um die Koordination des gemeinsamen CGT-Sekretariats zu übernehmen (dessen Fortbestehen zu diesem Zeitpunkt in Frage gestellt war), beschließt der LAV-Hauptvorstand am 28. Januar 1963 einstimmig, dass dies Mathias Hinterscheid sein soll. Hinterscheid wird dann auch am 10. Februar 1963 von der CGT-Vorständekonferenz zum neuen Generalsekretär der CGT bestimmt.

Im Mai 1970 wird Mathias Hinterscheid dann einstimmig zum Präsidenten des LAV gewählt, nachdem Benny Berg aufgrund des vom XXIII. LAV-Kongress vom 9.-11. Mai 1970 in Differdingen getroffenen Beschlusses der Unvereinbarkeit zwischen einem nationalen politischen Mandat und dem Posten des LAV-Präsidenten und Generalsekretärs sein Amt als Präsident aufgegeben hatte. Im November 1970 wird er ebenfalls zum Präsidenten der CGT gewählt, nachdem Roby Meis den freigewordenen Posten des hauptamtlichen Generalsekretärs übernommen hat.

In die Präsidentschaft Mathias Hinterscheids fallen die

Gründung des nationalen Gewerkschaftsrats aus LAV, FEP und LCGB, sowie eine umfassende Statutenreform 1972. Vor allem aber bleiben die Großdemonstration und der nationale Streiktag vom 9. Oktober 1973 ein prägendes Ereignis seiner Zeit an der Spitze des LAV. Zusammen mit dem LAV-Generalsekretär Antoine Weiss spricht Hinterscheid am 9. Oktober vor nicht weniger als 32.000 Teilnehmern auf dem hauptstädtischen Knuedler.

Im Juni 1976 gibt Hinterscheid die Präsidentschaft des LAV an Antoine Weiss und die Präsidentschaft der CGT an John Castegnaro ab, um fortan auf europäischer Ebene tätig zu sein. Er wird in London zum Generalsekretär des erst drei Jahre zuvor gegründeten Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gewählt, eine Funktion, die er während nicht weniger als 15 Jahren, von 1976 bis 1991 ausübt. Bis heute ist die Mandatsdauer Hinterscheids an der Spitze des EGB unerreicht.

Als Hauptverantwortlicher des EGB-Sekretariats in Brüssel stabilisiert Hinterscheid die noch junge Struktur, die einige Startschwierigkeiten kannte. In seiner Mandatszeit nimmt der EGB stark an Mitgliedern und angeschlossenen Gewerkschaften zu.

Vor dem politischen Hintergrund des Aufkommens des Neoliberalismus und in einer wirtschaftlichen Lage, die noch von den Auswirkungen der Öl- und Stahlkrise der 1970er geprägt ist, verteidigt der EGB unter Hinterscheid den Aufbau eines sozialen Europas, tritt ein für Arbeitszeitverkürzungen und Vollbeschäftigung und fordert die Grundlagen für ein europäisches Kollektivvertragssystem und für branchenübergreifende Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern zu legen. Die Vorstellungen des EGB werden in einem von Hinterscheid zusammengestellten Sammelband mit dem Titel *Vivre et travailler autrement en Europe: bilan et perspectives d'un espace social européen* dargelegt, das 1987 mit einem Vorwort

des Kommissionspräsidenten Jacques Delors erscheint.

Unter dem Vorsitz von Delors beteiligt sich Hinterscheid 1985 an den sogenannten Gesprächen von „Val Duchesse“, bei denen die Grundlagen für eine Erneuerung des Sozialdialogs auf europäischer Ebene gelegt werden.

1991, anlässlich des 7. EGB-Kongresses in Luxemburg, gibt Mathias Hinterscheid sein Amt als EGB-Generalsekretär auf und tritt in den wohlverdienten Ruhestand.

Nichtsdestotrotz bleibt er in den darauffolgenden Jahren als aktiver Beobachter der luxemburgischen und europäischen Politik und Gewerkschaftsszene aktiv. Von 1998 bis 2008 gehört er ebenfalls dem Verwaltungsrat der luxemburgischen Zentralbank an.

Mathias Hinterscheids Sohn Henri Hinterscheid war übrigens von 1979 bis 1989 erster Präsident des neu gegründeten OGBL-Berufssyndikats „Gesundheit und Sozialwesen“.

Mit Mathias Hinterscheid verliert die Gewerkschaftsbewegung eine markante Persönlichkeit, die wesentlich dazu beigetragen hat, die freien Gewerkschaften in einer Zeit entscheidender gesellschaftlicher, sozialer und wirtschaftlicher Umbrüche neu aufzustellen und damit die Grundlagen für die Entwicklung vom LAV hin zum OGBL geschaffen hat. Auch sein Engagement für die europäische Gewerkschaftsbewegung bleibt prägend bis in die heutige Zeit.

Mathias Hinterscheid wird uns allen als herausragende Figur der freien Gewerkschaftsbewegung in Erinnerung bleiben.

Der trauernden Familie unser tiefes Beileid.

Die Exekutive des OGBL

Mathias Hinterscheid

Une vie consacrée au mouvement syndical



Peu avant la fin de l'année 2016, année lors de laquelle l'OGBL fêtait les cent ans de syndicalisme libre au Luxembourg, nous avons appris la triste nouvelle du décès, suite à une longue maladie, de l'ancien président du LAV, Mathias Hinterscheid.

Mathias, mieux connu par les militants syndicaux sous le nom de «Mett» Hinterscheid, est né le 26 janvier 1931 à Dudelange comme fils d'une famille d'ouvriers. Après l'école primaire à Dudelange, Mett Hinterscheid fréquentait d'abord l'Athénée de Luxembourg pour ensuite entamer un apprentissage comme serrurier d'aciérie à l'usine ARBED-Dudelange et à l'école professionnelle d'Esch-sur-Alzette.

Dès le début de son activité comme serrurier d'aciérie, à l'âge de 15 ans, il rejoint en octobre 1946, le Letzeburger Arbechtersverband (LAV); par conséquent, en 2016 il fêtait ses 70 ans d'adhésion sans interruption au syndicat.

D'abord il est actif au sein du LAJ, organisation des jeunes du syndicat, et à partir de 1955 également au sein du comité de la section locale de Dudelange. En 1956, il est élu pour le LAV au comité de la Caisse de maladie de l'ARBED ainsi que de l'assurance vieillesse et d'invalidité de l'ARBED à Dudelange.

Lorsque début 1958 deux postes de secrétaires auprès du LAV ont été mis au concours, Hinterscheid postule et est retenu comme le meilleur des candidats. Il prend le poste de secrétaire à plein temps pour les affaires de la jeunesse, pour la formation syndicale et pour la propagande (c. à d. responsable du service presse) dès le 15 février 1958 et exerce cette fonction pendant les cinq années qui suivent.

Après que le LAV et la FNCTTFEL s'étaient mis d'accord début 1963 que le LAV devait mettre à disposition un secrétaire à plein temps, afin de reprendre en main la coordination du secrétariat commun de la CGT (dont la perpétuation à ce moment-là était mise en question) le comité directeur du LAV décide le 28 janvier 1963 à l'unanimité, que celui-ci devait être Mathias Hinterscheid. Le 10 février 1963, Hinterscheid sera alors également désigné par la conférence des comités de la CGT comme nouveau secrétaire général de la CGT.

En mai 1970, Mathias Hinterscheid est alors élu à l'unanimité président du LAV, après que Benny Berg, suite à la décision prise au XXIII^e congrès du LAV du 9 au 11 mai 1970 à Differdange, concernant l'incompatibilité entre un mandat politique national et celui du président et secrétaire général du LAV, avait abandonné son poste de président. En novembre 1970, Mathias Hinterscheid a également été élu président de la CGT, après que le poste de secrétaire général à plein temps qui était devenu vacant, avait été repris par Roby Meis.

Pendant la période de la présidence de Mathias Hinterscheid a été fondé le Conseil national des syndicats,

formé par le LAV, la FEP et le LCGB, ainsi qu'une vaste révision des statuts en 1972. Avant tout un élément marquant de son époque à la tête du LAV fut la démonstration de masse ainsi que la journée nationale de grève du 9 octobre 1973. Ensemble avec Antoine Weiss, secrétaire général du LAV, Hinterscheid s'adresse à pas moins de 32 000 participants réunis sur la place Guillaume dans la capitale.

En juin 1976, Hinterscheid cède la présidence du LAV à Antoine Weiss et la présidence de la CGT à John Castegnaro, pour œuvrer dès lors au niveau européen. Il est élu à Londres secrétaire général de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), qui venait d'être fondée seulement trois ans auparavant. Il remplit cette fonction pendant pas moins de 15 années, de 1976 à 1991. Jusqu'à aujourd'hui, la durée du mandat de Mathias Hinterscheid, à la tête de la CES, n'a pas encore été égalée.

En tant que responsable principal du secrétariat de la CES à Bruxelles, Mathias Hinterscheid stabilise cette structure encore jeune, qui, au départ, a connu quelques difficultés. Pendant la durée de son mandat, la CES est soumise à une forte croissance du nombre des membres ainsi que des syndicats affiliés.

Vu la situation politique avec la prise d'ampleur du néolibéralisme et comme la situation économique était encore marquée par les répercussions de la crise du pétrole et de la sidérurgie des années 1970, la CES, sous la direction de Mathias Hinterscheid, défend la construction d'une Europe sociale, s'engage pour la réduction des heures de travail et pour le plein emploi et exige l'établissement des bases pour un système européen de conventions collectives et pour des accords intersectoriels entre les partenaires sociaux. Les idées de la CES sont exposées dans un recueil écrit par Mathias Hinterscheid sous le titre de *Vivre et travailler autrement en Europe: bilan et perspectives d'un espace social euro-*

péen, qui paraît en 1987 avec une préface de Jacques Delors, Président de la Commission européenne.

Sous la présidence de Delors, Mathias Hinterscheid participe aux dites discussions de «Val Duchesse», lors desquelles ont été établies les bases d'un renouvellement du dialogue social au niveau européen.

En 1991, lors du 7^e Congrès de la CES à Luxembourg, Mathias Hinterscheid quitte sa fonction de secrétaire général de la CES et prend sa retraite bien méritée.

Malgré tout il reste, dans les années qui suivent, un observateur actif de la politique et du syndicalisme luxembourgeois, aussi bien qu'euro-péens. De 1998 à 2008, il est également membre du Conseil administratif de la banque centrale du Luxembourg.

Henri Hinterscheid, fils de Mathias Hinterscheid, était d'ailleurs de 1979 à 1989 le premier président du syndicat Santé et Social de l'OGBL, nouvellement fondé.

En Mathias Hinterscheid, le mouvement syndical perd une figure marquante, qui a apporté une contribution essentielle à la consolidation des syndicats libres à une époque de profonds changements d'ordre sociétal, social et économique et par là a créé les bases pour l'évolution du LAV vers l'OGBL. Le mouvement syndical européen reste également marqué jusqu'à nos jours par son engagement.

Mathias Hinterscheid restera dans la mémoire de nous tous comme un personnage exceptionnel du mouvement syndical.

À la famille éplorée, nos plus sincères condoléances.

Le comité exécutif de l'OGBL



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Allgemeines Rentenversicherungssystem in Luxemburg

Ungerechtfertigte Angriffe!

Zurzeit stützt sich unser Finanzierungsmodus des allgemeinen Rentenversicherungssystems auf eine Lastenverteilung über jeweils 10 Jahre mit der Erstellung einer Reserve, die 1,5 Mal die Summe der jährlichen Leistungen ausmachen muss [Artikel 238 des Gesetzbuches der sozialen Sicherheit (CSS)].

Die Kosten des erwähnten Systems gehen hauptsächlich zu Lasten des Beitragssatzes, der seit 1990 24% beträgt und wie folgt aufgeteilt ist: 8% zu Lasten des Versicherten, 8% zu Lasten des Arbeitgebers und 8% zu Lasten des luxemburgischen Staates. Die reine Verteilungsprämie – der Ausgleichssatz zwischen jährlichen Einnahmen und Ausgaben des allgemeinen Rentenversicherungssystems – belief sich 2015 auf 21,94%. Nach ihrer finanztechnischen Bilanz des allgemeinen Rentenversicherungssystems, die am Freitag, dem 2. Dezember 2016 vorgelegt wurde, schätzt die Generalinspektion der Sozialversicherung (IGSS) ein, dass der globale Beitragssatz von 24% etwa im Jahr 2023 erreicht werden wird, und nicht 2020, so wie dies Ende 2011 vorhergesagt wurde, Zeitpunkt zu dem die Diskussionen über die Reform des Rentenversicherungssystems von 2012 angefangen hatten, die am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist.

Die nationale Rentenkasse (CNAP) hat also Reserven hervorbringen können, deren Verwaltung dem Kompensationsfonds (FDC) seit seiner Gründung am 6. Mai 2004 obliegt. Seit 1985 weist das allgemeine Rentenversicherungssystem jährlich finanzielle Überschüsse auf, die es ermöglichten, bis zum 31. Dezember 2015 eine Reserve von 16,54 Milliarden Euro anzusammeln. Die Höhe der Reserven entspricht 4,37 Mal den jährlichen Leistungen des allgemeinen Rentenversicherungssystems (3,8 Mal im Jahr 2011), wohl wissend, dass nach den gesetzlichen Vorgaben ein Minimum von 1,5 Mal der Summe der jährlichen Leistungen gefordert ist.

Wir sind also mit der IGSS einer Meinung, die in ihrer Bilanz festhält, dass das allgemeine Rentensystem zurzeit finanziell gut dasteht. Es ist also keineswegs dringend, neue Sanierungsmaßnahmen zu ergreifen. Vor jeglicher Verschlechterung unserer Rentenversicherung, wäre es besser die Finanzierung des genannten Systems nachzubereiten.

Laut Basisszenario wird die Kompensationsreserve des allgemeinen Rentensystems bis 2034 über 1,5 Mal die

Summe der jährlichen Leistungen betragen, obwohl pessimistische Planzahlen zur Zeit der Reform des allgemeinen Rentensystems die Austrocknung der Reserven für das Jahr 2028 vorhersagte.

Unsere Regierung darf nicht nachgeben und unser Rentenversicherungssystem nicht zerstören, weil die EU, unter dem Druck von Lobbys großer Institutionen von Privatversicherungen, die Länder dazu veranlassen, nicht nur ihr Rentenversicherungssystem zu privatisieren, sondern das ganze Sozialversicherungssystem. Die EU empfiehlt die Verantwortung des Mitgliedsstaates zu verringern.

Umso mehr, da die Projektionen immer nur Projektionen bleiben, die auf ungewissen Hypothesen begründen, und es ist unverantwortlich, auf einen Blick in die Kristallkugel zu vertrauen.

Die früheren Projektionen haben sich allzu selten als richtig erwiesen. Wir können nicht alles vorhersehen, wie zum Beispiel den Einfluss der Automatisierung, die Lohnentwicklung, die Erwerbstätigenquote oder noch das BIP, usw.

An dem Tag an dem die Ausgaben die Einnahmen überholen werden, haben wir immer noch dafür genügend Zeit und genügend Sanierungsmaßnahmen zur Verfügung. Die Reform des Rentenversicherungssystems aus dem Jahr 2012, die am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist, sieht schon Maßnahmen vor, wie zum Beispiel die Abschaffung der Prämie zum Jahresende. Bei der Reform des allgemeinen Rentenversicherungssystems hat der OGBL mehrere Vorschläge unterbreitet, die zum gegebenen Zeitpunkt analysiert und umgesetzt werden könnten. Umso mehr glaubt der OGBL, dass eine grundlegende Mentalitätsänderung der Arbeitgeber und Änderung des Berufslebens geboten sind. Wir müssen ein gutes Altersmanagement in den Firmen haben, nämlich dass die Unternehmen die Arbeit so organisieren, dass die Arbeitnehmer in einem gesunden Umfeld bis zu ihrem Eintritt in die Altersrente arbeiten können.

Der OGBL kämpft dafür, dass die Versicherten am Ende ihrer Versicherungszeit, eine annehmbare Rente beziehen, die ihnen ein hochwertiges Leben ermöglicht, anstatt einer armseligen Rente.

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



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Régime général d'assurance pension au Luxembourg

Attaques non justifiées!

Aujourd'hui notre système de financement du régime général d'assurance pension est basé sur un système de répartition des charges par périodes de couverture de 10 ans avec une constitution d'une réserve de compensation qui doit être supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles [article 238 du Code de la sécurité sociale (CSS)]

Les charges dudit régime sont principalement couvertes par le taux de cotisation, lequel demeure depuis 1990 à 24% et est reparti comme suit: 8% à charge de l'assuré, 8% à charge du patron et 8% de l'État luxembourgeois. La prime de répartition pure – le taux d'équilibre entre les recettes annuelles et les dépenses annuelles du régime général d'assurance pension – s'élevait en 2015 à 21,94%. Selon leur bilan actuariel sur la situation financière du régime général d'assurance pension présenté le vendredi 2 décembre 2016, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) estime que le taux de cotisation global de 24% sera atteint vers 2023 et non pas en 2020 comme cela avait été évalué et prédit fin 2011, date à laquelle avaient débuté les discussions portant sur la réforme du régime de l'assurance pension de 2012, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

La Caisse Nationale de Pension (CNAP) a donc pu générer des réserves dont la gestion incombe au fonds de compensation (FDC) depuis sa création par la loi du 6 mai 2004. Depuis 1985, le régime général des pensions présente annuellement des excédents financiers, ce qui a permis de constituer une réserve de 16,54 milliards d'euros au 31 décembre 2015. Le niveau de la réserve équivaut à 4,37 fois les prestations annuelles du régime général de pension (3,8 fois en 2011) sachant que conformément aux dispositions légales le niveau minimal requis est de 1,5 fois les prestations annuelles.

Nous partageons donc l'avis de l'IGSS qui stipule dans son bilan que le régime général de pension se trouve actuellement dans une position financière confortable. Il n'y a donc pas urgence de formuler des nouvelles mesures d'assainissement. Avant toute dégradation de notre système d'assurance pension, il vaudrait mieux revoir le financement dudit système.

D'après le scénario de base, la réserve de compensation du régime général d'assurance pension restera supérieure

à 1,5 fois le montant des prestations annuelles jusqu'en 2034, alors que les projections pessimistes faites au moment de la réforme du régime général de la pension énonçaient l'épuisement de la réserve autour de l'année 2028.

Notre gouvernement ne doit céder et démolir notre système d'assurance pension du fait que l'Union européenne (UE), sous la pression des lobbies des grandes institutions d'assurances privées, incite les pays membres à privatiser non seulement leur système d'assurance pension au bénéfice des assurances privées mais le système de la sécurité sociale en sa totalité. L'UE préconise de réduire la responsabilité de l'État membre.

D'autant plus, les projections ne restent que des projections basées sur des hypothèses incertaines et il est irresponsable de se fonder sur un regard dans la «boule de cristal».

Les projections faites par le passé ne se sont que rarement avérées correctes. Nous ne pouvons pas tout prévoir, comme par exemple l'impact de la robotisation, l'évolution des salaires, du taux d'emploi ou encore du PIB, etc.

Le jour où les dépenses dépasseront les recettes, nous disposerons du temps et des mesures d'assainissement suffisants. La réforme du régime de l'assurance pension de 2012, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013 prévoit déjà des mesures comme par exemple l'abolition de la prime de fin d'année. Lors de la réforme du régime général des pensions, l'OGBL a proposé plusieurs idées qui pourraient le moment venu être analysées et appliquées. D'ailleurs, l'OGBL est d'avis qu'un changement fondamental des mentalités des employeurs et de l'organisation de la vie professionnelle des salariés s'impose. Il faut que nous ayons une bonne gestion des âges dans les entreprises, à savoir que les entreprises organisent le travail de manière à ce que les salariés puissent travailler dans un environnement sain, et ce jusqu'à l'âge de leur pension.

L'OGBL se bat pour que les assurés puissent bénéficier à la fin de leur carrière d'assurance d'une pension décente qui leur assurera une vie de qualité au lieu d'une retraite de misère.

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



Romain Daubenfeld



**Transport
sur route**

CFL-multimodal Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten der CFL-multimodal-Gruppe wurde am 3. Januar 2017 zwischen der Direktion, dem OGBL (federführend) und dem LCGB unterschrieben. Der Kollektivvertrag gilt für die Dauer von 3 Jahren, vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019.

Der Vertrag betrifft die Gesamtheit der Belegschaft der CFL-multimodal-Gruppe, die ihren Hauptsitz in Luxemburg hat. Die CFL-multimodal-Gruppe ist aufgeteilt in mehrere Gesellschaften, die zusammen mehr als 300 Angestellte beschäftigen.

Folgende Verbesserungen wurden ausgehandelt:

- Beibehaltung der Essensgutscheine für das sedentäre Personal
- Einführung einer Qualitätsprämie von maximal 100 € brutto pro Monat für das mobile Personal

- Einführung einer einmaligen außerordentlichen Prämie
- Überarbeitung der Sicherheitsprämie und der Begriff der Nichtverantwortlichkeit wird präzisiert
- Einführung von 2 zusätzlichen halben freien Tagen
- Harmonisierung der täglichen Pause auf 30 Minuten
- Aufwertung der Bereitschaftsprämie
- Anpassung der Lohnskalen
- Überarbeitung des gesamten Textes

Die Verhandlungen verliefen in einem konstruktiven Klima, mit offenem und direktem Austausch.

CFL multimodal

Renouvellement de la convention collective

Le 3 janvier 2017 a été signé le renouvellement de la convention collective pour le Groupe CFL multimodal entre la direction, l'OGBL (syndicat majoritaire) et le LCGB pour une durée de 3 ans et prenant effet le 1^{er} janvier 2017.

Le contrat concerne la totalité du personnel de CFL multimodal, qui a son siège principal au Luxembourg. CFL multimodal est composée de plusieurs entreprises qui emploient au total plus de 300 personnes.

Les améliorations suivantes ont été négociées:

- maintien des chèques repas pour le personnel sédentaire
- introduction d'une prime qualité de 100 € brut maximum par mois pour le personnel mobile
- introduction d'une prime unique exceptionnelle
- Révision de la prime sécurité avec précision de la notion de non-responsabilité

- Introduction de 2 demi-journées de congé
- Harmonisation de la pause journalière de travail à 30 minutes
- Revalorisation de l'indemnité d'astreinte
- Adaptation des grilles de salaire
- Révision du texte dans son ensemble

Les négociations se sont déroulées dans un climat constructif avec des échanges francs et ouverts.

La F.L.E.A.A. ment!

En ce qui concerne le communiqué de la F.L.E.A.A. (Fédération Luxembourgeoise des Entreprises d'Autobus et d'Autocars), le syndicat Transports sur route/ACAL de l'OGBL voudrait faire savoir ce qui suit:

Il est vrai que pour le 2 février a été fixée une réunion supplémentaire auprès du conciliateur.

La résiliation anticipée de la convention collective était devenue nécessaire, car la F.L.E.A.A. a refusé de négocier une nouvelle Convention collective, et avait même le culot de prétendre durant la première rencontre, que la Convention collective n'avait pas été résiliée et que pour cette raison le conciliateur ne serait pas compétent.

Il est faux que les syndicats bloquent une réglementation des pauses des 50 kilomètres. Tout au contraire, un projet de convention élaboré par la F.L.E.A.A. a été approuvé par les syndicats et la F.L.E.A.A. a dit le jour de la signature du contrat, qu'elle n'approuverait plus son propre texte et qu'elle voulait renégocier.

Les syndicats étaient prêts à mener ces négociations, mais au jour d'aujourd'hui ne sont pas prêts à devenir le jouet d'intérêt des employeurs.

Il est également vrai, que les syndicats essaient depuis des années à





réduire les amplitudes horaires. À ce sujet il faut savoir, que le chauffeur de bus est à disposition de son patron pendant 14 heures par jour.

Il est également faux, que les syndicats ont quitté la table des négociations, mais c'est bien la F.L.E.A.A. qui l'a quittée. Les syndicats peuvent même prouver cela par écrit.

Par conséquent ce n'est pas la F.L.E.A.A. qui a été soumise au chantage, mais les syndicats.

Les syndicats sont prêts à mener des négociations, mais ne sont pas prêts à tolérer plus longtemps les mensonges de la F.L.E.A.A.

Dans un secteur, dans lequel des millions de nos impôts sont investis, il doit être possible de trouver une solution favorable aux passagers, à la sécurité et aux exigences légitimes des chauffeurs de bus.

Le syndicat Transports routiers/ACAL exige de la part de la F.L.E.A.A. d'arrêter avec ses mensonges et de se mettre enfin à la table, afin de négocier une convention collective progressiste.

Die F.L.E.A.A. lügt!

Bezüglich der Pressemitteilung der F.L.E.A.A. (Fédération Luxembourgeoise des Entreprises d'Autobus et d'Autocars) möchte das OGBL-Syndikat Straßentransport/ACAL Folgendes mitteilen:

Es stimmt, dass am 2. Februar eine

weitere Runde beim nationalen Schlichtungsamt anberaumt ist.

Die vorzeitige Kündigung des Kollektivvertrages wurde notwendig, da sich die F.L.E.A.A. geweigert hat, mit den Gewerkschaften über einen neuen Kollektivvertrag zu verhandeln, und sogar so dreist war, bei der ersten Runde beim Schlichtungsamt zu behaupten, dass der Kollektivvertrag nicht gekündigt sei, also das Schlichtungsamt nicht kompetent wäre.

Es stimmt nicht, dass die Gewerkschaften eine nationale 50-Kilometer-Pausenregelung blockieren. Im Gegenteil, ein von der F.L.E.A.A. ausgearbeiteter Vertragsentwurf wurde von den Gewerkschaften gutgeheißen, und die F.L.E.A.A. hat am Tage der Vertragsunterschrift gesagt, dass sie mit Ihrem Text nicht mehr einverstanden sei und wolle nachverhandeln.

Die Gewerkschaften waren bereit, diese Verhandlungen zu führen, sind aber bis heute nicht bereit zum Spielball der Arbeitgeber zu werden.

Es stimmt auch, dass die Gewerkschaften seit Jahren versuchen, die „Amplitudezeiten“ zu reduzieren. Dazu muss gewusst sein, dass der Busfahrer seinem Arbeitgeber bis zu 14 Stunden am Tag zur Verfügung steht.

Es stimmt des Weiteren nicht, dass die Gewerkschaften den Verhandlungstisch verlassen haben, sondern

die F.L.E.A.A. hat ihn verlassen. Das haben die Gewerkschaften sogar schriftlich.

Also wurde nicht die F.L.E.A.A. erpresst, sondern die Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften sind bereit Kollektivvertragsverhandlungen zu führen, sind aber nicht weiter bereit die Lügen der F.L.E.A.A. zu ertragen.

In einem Sektor, in dem viele Millionen Steuergelder fließen, muss es möglich sein, eine annehmbare Lösung im Interesse der Fahrgäste und der Sicherheit sowie die legitimen Bedürfnisse der Busfahrer unter einen Hut zu bringen.

Das OGBL-Syndikat Straßentransport/ACAL fordert die F.L.E.A.A. dazu auf, ihre Lügengeschichten zu beenden und endlich an den Tisch zu kommen, um einen fortschrittlichen Kollektivvertrag auszuhandeln.

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



Stefano Araujo

Raymond Kapuscinsky

Guardian Luxguard II

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL et la direction de Guardian Luxguard II à Dudelange viennent de signer le texte de la nouvelle convention collective de travail. Guardian est un leader mondial dans la fabrication de verre et possède plusieurs entités au Luxembourg dont celle de Dudelange qui emploie plus de 200 salariés.

Les négociations entre la direction de l'entreprise et l'OGBL, seul syndicat à y être représenté, se sont terminées par accord positif pour l'ensemble des salariés. Après quelques années plus incertaines, cette convention collective permettra enfin aux salariés et à l'employeur de tourner la page et de se concentrer sur les défis à venir.

La convention a été signée pour une durée de trois ans. Elle prend ses effets rétroactivement au 1^{er} janvier 2016 et couvre la période allant jusqu'au 31 décembre 2018.

Les partenaires ont convenu des améliorations suivantes:

Revalorisation des barèmes salariaux

- Revalorisation immédiate des barèmes des anciens collaborateurs avec effet rétroactif
- Revalorisation des barèmes des nouveaux engagés:
 - + 0,15 euros/heure au 1^{er} janvier 2017
 - + 0,15 euros/heure au 1^{er} janvier 2018
 - un nouvel échelon a également été ajouté

Prime unique de rétention/formation de 300 euros pour les nouveaux engagés

Revalorisation de la prime de présence:

- 5,30 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2016 (effet rétroactif)
- 6,30 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2017
- 7,50 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2018

Tickets restaurant

La possibilité pour les salariés d'opter pour les chèques repas en lieu et place de la prime de présence.

Guardian Luxguard II

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL und die Direktion von Guardian Luxguard II in Düdelingen haben eben den Text des neuen Kollektivvertrags unterzeichnet. Guardian ist weltweit führend in der Glasherstellung und besitzt in Luxemburg mehrere Produktionseinheiten, unter anderem in Düdelingen, wo über 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Die Verhandlungen zwischen der Direktion und dem OGBL, der einzigen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, fanden einen positiven Abschluss für sämtliche Arbeitnehmer. Nach einigen von etwas mehr Unsicherheit geprägten Jahren, wird dieser Kollektivvertrag es endlich den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber ermöglichen, die Vergangenheit hinter sich zu lassen, und sich auf die zukünftigen Herausforderungen zu konzentrieren.

Der Kollektivvertrag wurde für drei Jahre unterzeichnet. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2016 in Kraft und deckt den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2018 ab.

Die Vertragspartner haben sich auf folgende Verbesserungen geeinigt:

Wiederaufwertung der Lohntabellen

- Sofortige Wiederaufwertung der Tabellen der früheren Ange-

stellten mit rückwirkendem Effekt

- Wiederaufwertung der Tabellen der Neueingestellten:
 - + 0,15 Euro/Stunde zum 1. Januar 2017
 - + 0,15 Euro/Stunde zum 1. Januar 2018
 - eine neue Stufe wurde ebenfalls hinzugefügt

Einmalige Ausbildungsprämie von 300 Euro für die Neueingestellten

Wiederaufwertung der Anwesenheitsprämie:

- 5,30 Euro pro Tag ab dem 1. Januar 2016 (rückwirkend)
- 6,30 Euro pro Tag ab dem 1. Januar 2017
- 7,50 Euro pro Tag ab dem 1. Januar 2018

Essensgutscheine

Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit sich für die Essensgutscheine zu entscheiden an Stelle einer Anwesenheitsprämie.

Dupont / Dupont Teijin Films

Lohnerhöhung dank eines neuen Kollektivvertrags

Die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag bei Dupont/ Dupont Teijin Films sind am 20. Januar 2017 abgeschlossen worden. Der neue Kollektivvertrag wurde unterzeichnet von LCGB, OGBL und der Unternehmensführung, nach dreimonatigen Verhandlungen und 15 Informationssitzungen für die Belegschaft.

Das Abkommen, das für eine Dauer von drei Jahren unterzeichnet wurde (1.01.2017 - 31.12.2019) beinhaltet folgende Verbesserungen für die Arbeitnehmer, die vom Kollektivvertrag betroffen sind:

1. jährliche Lohnerhöhung nach dem System „Merit Grid“ (Single Roll);



2. progressive Anpassung des Anfangslohns an das „Single Roll“-Niveau;
3. das Prinzip des Rollenverständnisses wird erhalten bleiben;
4. Erhöhung der Reliefprämie von 20 auf 30€;
5. Erhöhung des Nachtzuschlags auf 25,5% zum 1. Januar 2018 und auf 26% zum 1. Januar 2019;
6. die Umwandlung der Feiertage Fastnachtsmontag, Kirmesmontag (Braderie) und 4 Stunden von Allerseelen (2,5 Tage insgesamt) in normale Urlaubstage für sämtliche vertragsgebundenen ArbeitnehmerInnen der Tageschicht;
7. Einführung einer paritätischen Kommission, um die Begutachtungen des „Single Roll“ (Merit-System) zu überwachen und falls notwendig, Meinungsverschiedenheiten zu schlichten (Personalschriften);
8. Die ArbeitnehmerInnen können frei über die Auszahlung oder Kompensierung der Überstunden bis zu einer Gesamtzahl von 80 Stunden entscheiden; der Arbeitgeber behält das Recht einzugreifen.

Mit Blick auf die unmittelbar bevorstehenden Restrukturierungen, die in einer Aufteilung von Dupont de Nemours/DTF in drei unabhängige Unternehmen bestehen, sowie auf die vorgesehene Fusion mit „Dow-Chemicals“, hat die Verhandlungskommission die Wichtigkeit und die Unerlässlichkeit hervorgehoben, einen Kollektivvertrag für drei Jahre abzuschließen, um von den vorerwähnten Vorteilen bis Ende 2019 zu profitieren.

Dupont / Dupont Teijin Films

Augmentation salariale grâce à une nouvelle convention collective

Les négociations pour une nouvelle convention collective pour Dupont/ Dupont Teijin Films se sont achevées en date du 20 janvier 2017. La nouvelle convention fut signée par le LCGB, l'OGBL et la direction de l'entreprise après une phase de négociations de 3 mois et 15 différentes réunions d'information pour le personnel.

L'accord conclu pour une durée de 3 ans (1.01.2017 - 31.12.2019) comprend les améliorations suivantes pour les salarié(e)s conventionné(e)s:

1. augmentation salariale annuelle à l'aide du système «Merit Grid» (Single Roll);
2. adaptation progressive du salaire initial au niveau du Single Roll;
3. le principe de la conception des rôles sera maintenu;
4. augmentation de la prime de relief de 20 € à 30 €;
5. augmentation de la prime de nuit à 25,5 % au 1^{er} janvier 2018 et à 26 % au 1^{er} janvier 2019;
6. conversion des jours fériés du lundi de carnaval, lundi de braderie et 4 heures du jours des morts (2,5 jours au total) en jours fériés normaux pour tous les salarié(e)s conventionné(e)s de la pause du jour;
7. implantation d'une commission paritaire afin de superviser les évaluations du Single Roll (Merit-System) et, le cas échéant, d'arbitrer d'éventuelles divergences (règlement du personnel);
8. les salarié(e)s peuvent librement décider le remboursement ou la compensation des heures supplémentaires en hauteur de 80 heures; l'employeur préserve



le droit d'intervention.

En vue des restructurations imminentes avec un démembrement de Dupont de Nemours/DTF en 3 entreprises indépendantes ainsi que la fusion envisagée avec „Dow-Chemicals“, la commission de négociation a relevé l'importance et l'indispensabilité de conclure la convention pour une durée de 3 ans afin de garantir les avantages précités jusqu'à la fin 2019.

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



Estelle Winter

Raymond Kapuscinsky

Salons des nettoyeuses/eurs

Le syndicat du «Nettoyage» de l'OGBL a organisé son premier salon des nettoyeuses/eurs le 25 janvier 2017.

A cette occasion, les salarié(es) du secteur ont pu obtenir toutes les informations qui ont été demandées à la délégation du personnel de leur entreprise sur les thèmes suivants: le contrat de travail, les fiches de salaires, les congés, les avertisse-



ments, la convention collective, etc.
Le deuxième salon aura lieu le mercredi 8 février 2017 et les prochains se tiendront aux dates suivantes :

- lundi 27 février 2017
- vendredi 10 mars 2017
- mercredi 22 mars 2017
- mercredi 5 avril 2017
- mercredi 26 avril 2017

Réservez ces dates dans votre agenda.

Les horaires des salons des nettoyeuses/eurs sont de 08.30 à 18.00 heures

Lieu: OGBL Luxembourg
31, rue du Fort Neipperg

Salaires dans le métier du nettoyeur de bâtiments à partir du 1^{er} janvier 2017

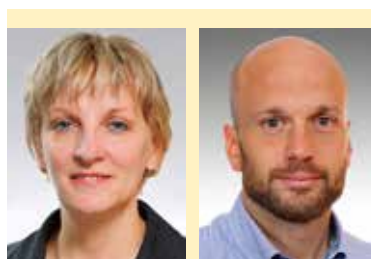
L'augmentation est de 4,5 % sur nos salaires

Soit: 0,6 % convention collective

1,4 % salaire social minimum

2,5 % indexation

Groupe 1	Catégorie 1	11,9674 €
	Catégorie 2	12,4933 €
Groupe 2	Catégorie 1	13,0189 €
	Catégorie 2	13,5462 €
Groupe 3	Catégorie 1	14,0718 €
	Catégorie 2	14,5983 €



Irène Schortgen

Luc Kalmes



Nora Back

**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

Sodexo

(Maison de soins Bettembourg)

La grève inévitable?

Depuis février 2015, le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs est en litige avec la direction de Sodexo Résidences Services asbl, qui ne cesse pas d'attaquer les acquis sociaux négociés du personnel occupé dans la maison de soins «An de Wissen».

Une pression accrue est exercée sur le personnel de la part de la direction sous prétexte que le financement du secteur est soumis à des décisions politiques d'économie. En octobre 2016, la Direction de Sodexo Résidences Services asbl, annonce à nouveau vouloir enlever aux salariés les avantages de la convention collective FHL à cause des rémunérations soi-disant trop élevées! Selon les déclarations de la direction, une faillite de l'établissement serait prononcée en 2020.

Cette attitude de la direction de Sodexo est inacceptable et l'OGBL, ensemble avec la délégation du personnel de la maison, va continuer à s'opposer à la stratégie d'intimidation de la direction vis-à-vis de ses salariés.

Après des mois de discussions avec la direction, il s'est avéré que

le conflit social est inévitable. Le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs a alors décidé d'agir par tous les moyens syndicaux, légaux et juridiques possibles.

Un premier piquet de protestation a eu lieu en novembre 2016 devant la maison de soins. Et en décembre nous avons saisi l'Office national de conciliation du dossier de litige collectif!

Depuis, le directeur des activités seniors de Sodexo a développé un activisme excessif et remet en cause tous les concernés : les représentants du personnel de la maison de soins, l'OGBL, le Président de l'Office national de conciliation et même le gouvernement.

Les salariés, leur délégation et l'OGBL ne se laissent pas impressionner par ces agitations et continueront à se battre pour leurs droits!

Sodexo (Pflegeheim Bettembourg)

Ist der Streik noch zu verhindern?

Seit Februar 2015, ist das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen mit der Direktion von „Sodexo Résidences Services asbl“ in einen Streitfall verwickelt. Diese hört nicht damit auf, die sozialen Errungenschaften anzugreifen, die für das Personal das in dem Pflegeheim „An de Wissen“ beschäftigt ist, ausgehandelt wurden.



Ein vergrößerter Druck wird von Seiten der Direktion auf das Personal ausgeübt, unter dem Vorwand, dass der Sektor sparpolitischen Maßnahmen unterworfen ist. Im Monat Oktober 2016, kündigt die Direktion von „Sodexo Résidences Services asbl“ ein weiteres Mal an, den Arbeitnehmern die Vorteile, die ihnen durch den FHL-Kollektivvertrag zustehen, wegzunehmen, und das wegen der scheinbar zu hohen Löhne! Nach Aussagen der Direktion würde die Einrichtung 2020 Konkurs anmelden.

Diese Haltung der Sodexo-Direktion ist unannehmbar, und der OGBL, zusammen mit der Personaldelegation des Hauses, wird sich weiterhin gegen diese Einschüchterungsstrategie der Direktion gegenüber ihren Arbeitnehmern stellen.

Nach monatelangen Diskussionen mit der Direktion hat sich herausgestellt, dass der Sozialkonflikt unumgänglich ist. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat sich dann dazu entschlossen, sämtliche gewerkschaftlichen, legalen und juristischen Mittel einzusetzen, um zu handeln.

Ein erster Streikposten war im November 2016 vor dem Pflegeheim organisiert worden. Und im Dezember haben wurde das nationale Schlichtungsamt in diesem Kollektivstreitfall angerufen!

Seitdem hat der Direktor von Sodexo einen übertriebenen Aktivismus an den Tag gelegt, und stellt sämtliche Betroffenen in Frage: die Personaldelegierten aus dem Pflegeheim, den OGBL, den Präsidenten des nationalen Schlichtungsamtes und sogar die Regierung.

Die Arbeitnehmer, ihre Delegation und der OGBL lassen sich nicht durch diese Machenschaften beeindrucken, und werden weiterhin für ihre Rechte kämpfen!

Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

Siemens S.A.

Nouvelle convention collective et améliorations financières

Les syndicats OGBL et LCGB, ont signé le renouvellement de la convention collective de travail avec la direction de Siemens S.A. La nouvelle convention collective a été conclue pour une durée de 24 mois, à savoir du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2018.

Le renouvellement de la convention collective de travail prévoit notamment les améliorations suivantes:

- Une augmentation salariale minimale de 0.75% pour l'année 2017
- Une augmentation salariale minimale de 0.75% pour l'année 2018
- Une augmentation de 6% des primes de permanence

Siemens S.A. emploie actuellement environ 80 personnes au Luxembourg.



Christian Sikorski

Services publics

Südgemeinden I

Erneuerung des Kollektivvertrags

Sowohl qualitative, wie auch finanzielle Verbesserungen für die Arbeitnehmer in den Südgemeinden

Betroffenes Personal:

2.000 Arbeitnehmer

Personalvertretung: OGBL 87%

Am 16. Januar 2017 haben die Gewerkschaften unter der Federführung des OGBL zusammen mit 18 Gemeindeverwaltungen ein Abkommen im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Südgemeinden unterzeichnet. Mitunterzeichner sind die Gemeinden Bettemburg, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Käerjeng, Kayl, Koerich, Monnerich, Petingen, Reckingen/Mess, Roeser, Rümelingen, Sassenheim, Schiffelingen, Steinfort. Die Gemeinde Esch/Alzette ist traditionell verantwortlich für die Leitung der Verhandlungen. Der Kollektivvertrag tritt rückwirkend ab den 1. Januar 2017 in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 2018. Er betrifft rund 2.000 kommunale Arbeitnehmer. Hier die bereits ausgehandelten Verbesserungen:

- die Erhöhung des Punktwertes um 2,2 %. Diese erfolgte schon am 1. Januar 2015!;
- die Überweisung einer einmaligen Jahresprämie von 0,9%;
- eine Erhöhung der freigestellten Stunden für Arztbesuche auf 20 Stunden pro Jahr;
- die Einführung eines Sozialur-

- laubs von 8 Stunden monatlich;
- punktuelle Anpassungen des Kollektivvertrags an das aktuelle Arbeitsrecht;
- eine Verbesserung der Bestimmungen betreffend das „reclassement professionnel interne“;
- eine Stärkung und eine Verbesserung des Sozialdialogs in den Südgemeinden;
- Bestimmungen über moralische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz;
- Bestimmungen bei Anfrage auf unbezahlten Urlaub;
- einen monatlichen Zusatz von 8 Lohnpunkten bei Ersetzen einer höheren Tätigkeit;
- einen monatlichen Zusatz von 8 Lohnpunkten für den Ersatzpfortner;
- einen monatlichen Zusatz von 8 Lohnpunkten für den Abteilungsleiter;
- eine Vereinfachung der Bestimmungen bei Beförderung zum Hilfshandwerker;
- eine Verlängerung der Laufbahn des Vorarbeiters, der aus der Laufbahn C hervorgegangen ist;
- die Einführung eines monatlichen Lohnzuschlags für die Aufgabe des „Tuteur“ oder „Instructeur“;
- eine französische Version des Kollektivvertrages. Die Vertrags-

partner haben eine paritätische Arbeitsgruppe zwecks einer Neugestaltung sämtlicher Arbeitnehmerlaufbahnen eingesetzt, die die Verhandlungen bis spätestens zum 30. Juni 2017 abschließen soll und u.a. folgende Hauptziele verfolgt:

- die Umsetzung verschiedener Bestandteile des neuen Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst, wie z.B. die Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1% sowie die Erhöhung der Essenszulage;
- die Absicherung der Gehälterkohärenz zwischen den verschiedenen Berufskategorien in den Gemeinden durch die Einführung einer geregelten Einstiegsprozedur für neue Arbeitnehmer. Diese neue Einstiegsprozedur lehnt sich an die Bestimmungen der statutarischen Gehälterreform im öffentlichen Dienst an;
- die Umgestaltung der Gehälterstruktur der kommunalen Arbeitnehmer durch die Einführung von linearen Laufbahnen. Diese schaffen die Voraussetzungen für mehr Lohngleichheit, für die Einführung eines Mechanismus für Weiterbildung und Anerkennung der Berufserfahrung und einer verbesserten Lohnentwicklung.

zum Thema „Neugestaltung der bestehenden Gehälterstruktur und Umsetzung verschiedener Bestandteile des neuen Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst“ vor.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag der gemeinsamen Verhandlungskommission bis zum 31. März konkrete Vorschläge zu folgenden Punkten zu unterbreiten:

- die Vereinfachung der bestehenden Gehälterstruktur;
- die Umgestaltung der bestehenden Laufbahnen durch deren Umwandlung in linear gestreckten Laufbahnen. Dies bedingt die Abschaffung der Laufbahnsperren bis 46 Lebensjahre und die Verlängerung der automatischen Lohnsteigerung für die Arbeiterlaufbahn;
- eine positive Anpassung der Laufbahn „Arbeitnehmerinnen im Reinigungsdienst“ zwecks Anrechnung der Vordienstjahre;
- ein Verschieben des Endgehalts der Arbeitnehmerlaufbahn. Aktuell erfolgt das Endgehalt schon nach 9 Lohnstufen. Für Arbeitnehmer mit jungem Einstiegsalter bei der Gemeinde bedeutet dies, das endgültige Erreichen des Endgehalts mit 38 Lebensjahren;
- die Schaffung eines Mechanismus für Weiterbildung und Anerkennung der Berufserfahrung und einer verbesserten Lohnentwicklung;
- die handwerkliche Ausbildung junger Arbeitssuchenden zwecks interner oder externer Einstellung;
- die Schaffung eines Einstiegsmechanismus für schwervermittelbare Arbeitssuchende mit der Ausarbeitung praktischer Rahmenbedingungen zwecks einer beruflichen Wiedereingliederung;



Südgemeinden II

Tagung der Arbeitsgruppe „Neue Gehälterstruktur“

Erste sehr konstruktive Tagung der Arbeitsgruppe „Neue Gehälterstruktur“ im Rahmen der 2. Verhandlungsphase des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer der Südgemeinden.

Der Anhang zum Südgemeinden-Kollektivvertrag sieht die Schaffung einer paritätischen Arbeitsgruppe

- die Modalitäten zur Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%;
- die Modalitäten zwecks Erhöhung der Sonderzulage von 11 auf 15 Lohnpunkten.

Die erste Tagung der Arbeitsgruppe fand noch am gleichen Tag vor der Unterschrift des Südgemeinden-Kollektivvertrages statt. Die Gewerkschaften stellten den Gemeindevertretern das neue Laufbahnmodell, das vom OGBL erdacht wurde, vor. Dieses stieß auf reges Interesse seitens der Gemeindevertreter. Die Gemeindevertreter baten die Gewerkschaften um ein komplettes Gehälterpackage. Da ein solches Package seit Jahren in den Köpfen der OGBL-Vertreter schlummerte wurde dieses den Kollegen vom LCGB zwecks Absprache am 24. Januar vorgestellt. Nach Einverständnis der LCGB-Kollegen ließen die Gewerkschaften den Gemeindevertretern eine komplette neue kohärente Lohnstruktur im Hinblick auf eine diesbezügliche Diskussion zukommen.

Die paritätische Arbeitsgruppe ist wie folgt zusammengesetzt:

Gemeindevertreter

Vera Spautz, Gemeinde Esch/Alzette; Dan Biancalana, Gemeinde Düdelingen; Marco Goelhausen, Gemeinde Sanem/Beles; Pierre Melina, Gemeinde Petingen; Roberto Traversini, Gemeinde Differdingen; Michel Wolter, Gemeinde Käerjeng; Mike Baum, Gemeinde Petingen, Berater; Christophe Caliga, Gemeinde Sanem/Beles, Berater; Henri Reding, Gemeinde Düdelingen, Berater.

Personalvertreter

Alain dit Sing Persico Gemeinde Sanem/Beles, OGBL Präsident der Verhandlungskommission; Carlo Bodry, Gemeinde Düdelingen OGBL, Personalvertreter; Romain Fleck, Gemeinde Kayl/Tetingen, OGBL Personalvertreter; Patrick Hahn, Gemeinde Petingen, OGBL

Personalvertreter; Christian Keller, Gemeinde Esch/Alzette, OGBL Personalvertreter; Robert Lebidi, Gemeinde Schiffingen, LCGB Personalvertreter; Jean-Marie Schammel, Gemeinde Bettemburg, OGBL Personalvertreter; Claude Winandy, Gemeinde Differdingen, OGBL Personalvertreter; Céline Conter, LCGB Gewerkschaftssekretärin; Christian Sikorski, OGBL Zentralsekretär.

Ersatzpersonalvertreter

Serge Cattazzo, Gemeinde Schiffingen, OGBL Personalvertreter; Alain Geiben, Gemeinde Käerjeng, LCGB Personalvertreter; Erny Sturm, Gemeinde Esch/Alzette, OGBL Personalvertreter.

Gemeinde Kayl/Tetingen

Adäquate Laufbahnen für die Hilfserzieher der kommunalen Maisons-Relais

Betriebszusammensetzung

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 139
- Personalvertretung: OGBL 100%

Die Hilfserzieher in den Maisons Relais in Kayl/Tetingen waren zu Beginn der Aktivitäten der Maisons Relais in die Laufbahn „PE-5 Formation“ eingestuft. Diese Laufbahn ist eigentlich für Erzieher, die ein Praktikum absolvieren, vorgesehen, und beinhaltet lediglich 8 Lohnstufen. Für die Hilfserzieher bedeutete dies, ein Aussetzen der Lohnsteigerung nach 8 Berufsjahren und ein beschränktes Endgehalt von 167 Lohnpunkten.

Der OGBL verhandelte mit dem Schöffenrat der Gemeinde Kayl/Tetingen eine adäquate Laufbahn für die Hilfserzieher. Vorgesehen sind eine Erhöhung des Endgehalts von 167 Lohnpunkten auf 220 Lohnpunkte sowie eine automatische Lohnerhöhung von 5 Lohnpunkten die alle 2 Jahre erfolgt. Aktuelle

Mitarbeiter, die mehr als 2 Jahre im vorherigen Endgehalt von 167 Lohnpunkten hängengeblieben sind, erhalten einen sofortigen Lohnaufstieg in die Lohnstufe, die 174 Lohnpunkte beträgt.

Diese Maßnahme betrifft 23 Arbeitnehmer.



Sylvie Reuter



Lena Batal



Véronique Eischen

Banques et Assurances

Banque Edmond de Rothschild

Piquet de protestation afin de demander la négociation d'un plan social

Mardi 10 janvier, l'OGBL/SBA a mobilisé plus d'une centaine de personnes. L'objectif était de dénoncer, une nouvelle fois sur la place financière luxembourgeoise, la volonté de la banque Edmond de Rothschild de licencier 18 salariés dans le cadre d'un transfert vers la Suisse sans respecter l'esprit de la législation sur les licenciements économiques.

Le droit du travail en question: nous voulons la négociation d'un plan social, ça suffit!

Nous avons essayé à maintes reprises d'entamer un dialogue constructif, or la direction d'Edmond de Rothschild semble faire la sourde oreille. La banque préfère

contourner la législation actuelle sur les licenciements économiques en refusant la négociation d'un plan social et d'un plan de maintien dans l'emploi. Elle propose une convention d'entreprise.

Licencier à moindres frais: voilà leur objectif!

La convention d'entreprise permet de ne pas devoir négocier un plan social avec les syndicats et de se débarrasser des employés à moindres frais. En contournant la loi, la banque prive les salariés de leurs droits, notamment leur droit à des mesures sociales et d'accompagnement, ainsi qu'à un droit de recours. Cette manière de faire est en total porte-à-faux avec la législation luxembourgeoise.

L'OGBL/SBA affirme que la législation sur les licenciements économiques, telle qu'elle se présente aujourd'hui, contient trop de lacunes pour ceux qui désirent la détourner. L'OGBL/SBA revendique un changement de la loi actuelle sur les licenciements collectifs, afin d'éviter de tels abus à l'avenir.

Durant le piquet de protestation organisé ce mardi, Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL a à nouveau invité la direction à s'asseoir autour de la

table des négociations pour mettre sur pied un plan social « comme le prévoit la loi » et pour remédier à la situation actuelle à la banque, qui est intolérable.

Banque Edmond de Rothschild

Protestposten, um Verhandlungen eines Sozialplans zu fordern

Am Dienstag, dem 10. Januar hat das OGBL/SBA mehr als hundert Leute mobilisiert. Das Ziel war es, abermals auf dem Luxemburger Finanzplatz, das Vorhaben der Bank Edmond de Rothschild anzuprangern, 18 Mitarbeiter zu entlassen, im Rahmen einer Verlagerung in die Schweiz, ohne die Gesetzesvorgaben zu den wirtschaftsbedingten Entlassungen zu respektieren.

Das diesbezügliche Arbeitsrecht: Wir möchten die Verhandlung eines Sozialplans, es reicht!

Wir haben mehrmals versucht, einen konstruktiven Dialog anzufangen, doch scheint die Direktion von Edmond de Rothschild auf taub zu schalten. Die Bank zieht es vor, die derzeitige Gesetzgebung bezüglich der wirtschaftlich bedingten Entlassungen zu umgehen, indem sie es ablehnt einen Sozialplan oder einen Arbeitserhaltungsplan zu verhandeln. Sie schlägt eine Betriebsvereinbarung vor.

Kostengünstig entlassen: das ist ihr Ziel!

Die Betriebsvereinbarung ermöglicht es, dass kein Sozialplan mit den Gewerkschaften ausgehandelt werden muss, um sich so der Mitarbeiter kostengünstig zu entledigen. Indem sie das Gesetz umgeht, beraubt die Bank die Mitarbeiter ihrer Rechte, insbesondere ihrer Rechte auf Sozial- und Begleitmaßnahmen sowie ihrer Rechte auf Widerspruch. Diese Vorgehensweise steht im totalen Gegensatz zur

luxemburgischen Gesetzgebung.

Das OGBL/SBA bekräftigt, dass die Gesetzgebung bezüglich der wirtschaftsbedingten Entlassungen, so wie sie heute besteht, zu viele Schwachpunkte enthält, zugunsten derer, die sie umgehen wollen. Das OGBL/SBA fordert eine Umänderung des aktuellen Gesetzes über die Kollektiventlassungen, um in Zukunft solche Missbräuche zu verhindern.

Während des Protestpostens, der am Dienstag organisiert worden war, hat Véronique Eischen, Mitglied der OGBL-Exekutive, abermals die Direktion dazu eingeladen, sich an den Verhandlungstisch zu setzen, um einen Sozialplan auszuarbeiten, „so wie es das Gesetz verlangt“, um so der aktuellen Situation in der Bank abzuweichen, die untragbar ist.

BSI Europe S.A.

Sozialplan: 15 Arbeitsplätze gefährdet

Am 13. Januar 2017 hat die Schweizer Bank BSI das OGBL-Syndikat Banken und Versicherungen (SBA) sowie die anderen repräsentativen Gewerkschaften aus dem Finanzsektor offiziell darüber informiert, dass sie vorhat, einen Sozialplan zu verhandeln. Nach der Übernahme von BSI durch EFG und wegen der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Bank, hat sie keine andere Alternative, als sich von 15 ihrer Mitarbeiter zu trennen.

Die Verhandlungen, die am 23. Januar 2017 begonnen haben, sind zurzeit im Gange. Das OGBL-SBA wird alles daran setzen, um die Zahl der Entlassungen soweit wie möglich zu reduzieren und anschließend würdige Austrittsbedingungen für die Mitarbeiter aushandeln, die trotz allem von diesen Entlassungen betroffen sind.



BSI Europe S.A.

Plan social: 15 emplois menacés

Le 13 janvier 2017 la banque suisse BSI a officiellement informé le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL (SBA), ainsi que les autres syndicats représentatifs du secteur financier, de son intention de négocier un plan social. Suite au rachat du groupe BSI par EFG et à la situation économique difficile de la banque qui sera intégrée localement au sein d'EFG Bank Luxembourg, celle-ci n'a pas d'autre alternative que de se séparer de quinze de ses salariés.

Les négociations qui ont débuté le 23 janvier 2017 sont actuellement en cours. L'OGBL-SBA mettra tout en œuvre pour diminuer au maximum le nombre des licenciements et négocier ensuite des conditions de départs dignes pour les salariés qui seront malgré tout touchés par ces licenciements.

Qu'en est-il de la revalorisation annoncée du chèque-repas?

Au regard des incertitudes qui demeurent au sujet de l'annonce faite par le gouvernement de revaloriser les chèques-repas, le syndicat Banques et Assurances de l'OGBL (SBA) a écrit au ministre des Finances, Pierre Gramegna, en vue d'obtenir des clarifications en ce qui concerne la mise en pratique de cette mesure qui fait face à des divergences d'interprétation.

Le ministre avait annoncé une revalorisation des chèques-repas dans le cadre de la réforme fiscale dont l'objectif avancé était d'augmenter le pouvoir d'achat de quelque 60 000 salariés travaillant au Luxembourg. Largement médiatisée,

cette annonce avait été saluée par l'OGBL-SBA et accueillie favorablement par l'ensemble des acteurs concernés, y compris par les entreprises qui accordent cet avantage à leurs salariés.

Or, dès la publication du règlement grand-ducal, qui confirme la hausse de la valeur du chèque, les responsables patronaux du secteur financier n'ont pas tardé à éditer une recommandation à l'adresse de leurs membres employeurs visant à ne pas transposer cette augmentation.

Pour l'OGBL-SBA, cette attitude est inacceptable, d'autant plus au regard des excellents résultats qu'affichent les institutions financières.

L'OGBL-SBA regrette fortement qu'une fois de plus, les employeurs du secteur financier imposent des mesures d'austérité à leurs salariés en contrecarrant tout simplement l'esprit du projet de réforme fiscale.

Cette mesure devait augmenter le pouvoir d'achat et constituer un avantage social non négligeable pour les salariés. Elle avait été acceptée par toutes les parties. Aujourd'hui, elle risque de s'avérer contreproductive et de ne pas conduire à la revalorisation recherchée. Triste constat!

Wie steht es um die angekündigte Wiederaufwertung der „Chèques-repas“?

Mit Blick auf die Ungewissheit die es bezüglich der Ankündigung seitens der Regierung gibt, die „Chèques-repas“ aufzuwerten, hat das Syndikat OGBL-SBA dem Finanzminister Pierre Gramegna geschrieben, um Klarstellungen zu bekommen betreffend der praktischen Umsetzung dieser Maßnahme, die unter-



schiedlichen Interpretationen ausgesetzt ist.

Der Minister hatte die Wiederaufwertung der „Chèques-repas“ im Rahmen einer Steuerreform angekündigt, deren vorgegebenes Ziel es war, die Kaufkraft von rund 60.000 Arbeitnehmern aus Luxemburg zu erhöhen. Stark mediatisiert, war diese Ankündigung vom OGBL-SBA begrüßt und von sämtlichen betroffenen Akteuren positiv aufgenommen worden, ebenso von den Unternehmen, die ihren Mitarbeitern diesen Vorteil zugestehen.

Nun war es aber so, dass sobald das großherzogliche Reglement veröffentlicht worden war, die die Erhöhung des Scheck-Wertes bestätigte, die Patronatsvertreter des Finanzsektors ihren Mitgliedern nahegelegt haben, diese Erhöhung nicht umzusetzen.

Für das OGBL-SBA ist diese Haltung unannehmbar, umso mehr die Resultate der Finanzeinrichtungen zurzeit hervorragend sind.

Das OGBL-SBA bedauert einmal mehr, dass die Arbeitgeber aus dem Finanzsektor ihren Mitarbeitern Austeritätsmaßnahmen auferlegen, indem sie einfach nur gegen den Geist der Steuerreform steuern.

Diese Maßnahme sollte die Kaufkraft erhöhen und einen nicht zu unterschätzenden Sozialvorteil für die Arbeitnehmer mit sich bringen. Sie war von sämtlichen Parteien akzeptiert worden. Heute läuft sie die Gefahr kontraproduktiv zu sein und nicht zur Wiederaufwertung zu führen, die geplant war. Traurige Feststellung!



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

**Éducation
et Sciences**

Luxembourg Institute of Health

Accord collectif de travail signé

Le 22 décembre 2016, l'OGBL (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg) a signé un accord collectif de travail avec le Luxembourg Institute of Health. Cet accord, qui a pu être conclu après 13 mois de négociations, est un accord subordonné de la convention-cadre pour le secteur de la recherche publique.

L'accord sera valide pour l'année 2017 et concerne tous les salariés du LIH, à l'exception des cadres supérieurs (direction, directeurs de départements, chefs d'unité et PI), ainsi que, pour le volet salarial, les étudiants en doctorat et les postdocs qui sont financés par un organisme de funding externe.

Par rapport à la convention-cadre, l'accord collectif a deux objectifs: d'une part, spécifier les procédures et modalités pratiques pour différents points de la convention-cadre; d'autre part, régler les matières qui ne sont pas traitées dans la convention-cadre, en particulier les carrières et les salaires.

Le premier volet concerne principalement le temps de travail et les congés. L'organisation du temps de

travail est basé pour l'essentiel sur les pratiques en place, telles que décrites dans le guidebook RH. En ce qui concerne les congés, l'accord confirme la conversion des jours de fête d'usage en jours de congé. Pour 2017, le nombre total de jours de congé s'élève donc à 31,5 jours (minimum légal: 25, minimum prévu dans la convention-cadre: 28). Deux jours de congé supplémentaires sont introduits pour les salariés âgés de 60 ans et plus.

Il sera possible dans tous les cas de reporter 5 jours de congé à l'année suivante, mais ces jours doivent être pris jusqu'au 31 mars. L'accord introduit cependant la possibilité de reporter des jours de congé dans des cas exceptionnels jusqu'au 30 juin, sous condition d'un accord particulier entre le salarié et l'institut.

L'OGBL a également obtenu la stipulation d'un certain nombre d'avantages extralégaux, qui ne pourront donc être modifiés que par accord conjoint de la direction et du syndicat:

- Une prime d'astreinte de 170,096 € (index 775,17) par mois.
- Une prime de 50 € pour travail du samedi, pour les salariés dont le contrat prévoit une semaine de 40 heures distribuées sur 6 jours. Le travail du samedi est en outre limité à un samedi par mois, à l'exception des salariés qui travaillent régulièrement du mardi au samedi.
- L'institut prend en charge 50% des coûts du M-Pass pour les transports publics au Luxembourg.
- L'institut prend en charge les coûts de vêtements de travail spécifiques.
- L'accord introduit des mesures de soutien pour les salariés qui souhaitent reprendre des études de doctorat ou de master, et en fixe les conditions.

Le 13^e mois est maintenu et garanti, alors que l'ancienne prime de fonction sera intégrée dans le salaire de base.

Les changements les plus importants introduits par l'accord collectif concernent le système de progression salariale et d'évolution des carrières. La direction a souligné dès le départ des négociations que son objectif principal était le remplacement des anciennes grilles de salaire du CRP Santé par un système de salaire basé exclusivement sur la performance individuelle du salarié. En même temps, la direction a proposé des nouveaux niveaux minimum et maximum par catégorie, ceci avec l'intention d'adapter les différents niveaux de salaire au degré de responsabilité, d'initiative et de technicité de la fonction.

L'OGBL a insisté dès le départ qu'il n'était pas prêt d'accepter un système qui n'offre aucune garantie en terme d'évolution salariale pour le salarié, et que par conséquent le système devrait continuer à contenir un élément d'évolution salariale non-variable. L'OGBL a également demandé que le système basé sur la performance soit unifié pour l'ensemble du LIH. Il s'est opposé à des budgets spécifiques pour chaque département et a insisté que la part de la masse salariale prévue pour les augmentations liées à la performance devrait être matière de négociation entre le LIH et le syndicat, et non être déterminé unilatéralement par le Conseil d'administration.

Comme présentée lors de l'assemblée plénière du personnel le 22 novembre, un compromis sur ces points a pu être obtenu après plusieurs mois de négociations à la fin du mois d'octobre 2016. L'accord collectif prévoit ainsi une augmentation automatique biennale, qui est payée indépendamment de l'évaluation de la performance. Le budget

de l'augmentation lié à la performance correspond pour l'ensemble du LIH à un maximum de 0,75%. Ce budget sera renégocié lors de chaque renouvellement de l'accord collectif de travail. L'augmentation liée à la performance peut s'élever à 1,50%/an en cas de performance excellente, permettant donc une augmentation maximale sur deux ans de 3,75% (performance plus augmentation automatique), et un minimum garanti d'augmentation de 0,75% (jusqu'au maximum de chaque catégorie).

A la suite de l'assemblée plénière, l'OGBL est intervenu une nouvelle fois par rapport à la question des salariés qui sont déjà arrivés au maximum respectif de leur catégorie, étant donné que ce nombre était relativement élevé dans la proposition initiale de la direction. L'OGBL a par conséquent demandé des nouveaux niveaux minimum et maximum de salaire et demandé des clarifications par rapport à des questions d'ordre pratique qui avaient été soulevées lors de l'assemblée plénière.

La direction a donné son accord pour spécifier que les niveaux minimum et maximum évolueront avec l'indexation des salaires et qu'une promotion à une catégorie supérieure ne peut se traduire par une perte de salaire. Elle a également accordé une augmentation du minimum mensuel (salaire d'entrée) pour la catégorie 1 (personnel de

maintenance, assistants administratifs...) qui passera à un niveau proche du salaire social minimum qualifié, ainsi que pour la catégorie 3 (chercheurs, ingénieurs de recherche, spécialistes ICT...). En même temps, la direction a également concédé des augmentations des salaires maximum pour les niveaux 1, 2 (assistants de recherche, techniciens...), 3 et 4 (junior PI). Ces augmentations permettent de réduire le nombre de salaires bloqués au maximum de leur catégorie (nonobstant des promotions en interne potentielles et/ou des bonus) d'environ 30% par rapport à la proposition initiale. En même temps, les salariés qui sont actuellement payés en-dessous du minimum de leur catégorie seront augmentés au niveau du salaire minimum prévu.

Vu ces modifications de dernière minute, l'OGBL est d'avis qu'un compromis acceptable a été atteint, surtout en prenant en considération les propositions initiales du côté patronal. Il a donc décidé de conclure les négociations et de signer l'accord.

Au total, l'augmentation de la masse salariale prévue en 2017 s'élève à 1.4895%, sans inclure l'adaptation à l'inflation à travers l'indexation des salaires et malgré le fait que le gouvernement a gelé sa contribution au budget du LIH au niveau de 2016.

Une révision à mi-parcours des différentes mesures et notamment

du système de salaire lié à la performance sera établie par une commission paritaire. L'OGBL reprendra les différents problèmes identifiés ainsi que les points pour lesquels des améliorations sont possibles en vue des négociations pour 2018, qui se tiendront à l'automne 2017. L'OGBL compte sur le soutien de tous les salariés dans ses actions pour défendre leurs conditions de travail et de rémunération !

Le projet de modernisation du lycée n'est pas encore au point

En date du 18 janvier 2017, une délégation du SEW/OGBL et de l'UNEL a rencontré le ministre Claude Meisch au sujet de la modernisation du lycée et de la réforme y afférente du cycle inférieur de l'EST et du cycle supérieur de l'ES.

Selon les planifications du MENJE, il est prévu que cette réforme entre en vigueur dès le mois de septembre 2017. Devant l'ampleur des changements qu'implique cette réforme, une entrée en vigueur en septembre 2017 semble irréaliste aux yeux du SEW/OGBL, même si le MENJE déclare vouloir accorder une période transitoire d'une année aux lycées pour appliquer certaines des mesures proposées.

En premier lieu, le SEW/OGBL reste sceptique quant aux bienfaits d'une autonomie par trop libérale, qui risque de provoquer un climat malsain de concurrence entre lycées et le drainage de ressources vers des efforts de marketing, ressources qui ne seraient plus disponibles pour les missions fondamentales du lycée. Elle risque également de provoquer la mise à l'écart des lycées régionaux, tout autant qu'elle va saper la neutralité de l'école publique en accordant une trop grande impor-



tance aux interventions du monde économique et financier.

La gestion par objectifs, corollaire de l'autonomie, pose également problème au SEW/OGBL. Qui sera tenu pour responsable au cas où les objectifs que le lycée s'est donnés ne seraient pas atteints? L'élève et ses parents? L'enseignant? La cellule de développement scolaire qui a élaboré le plan? La direction du lycée? Dans sa proposition de loi, le MENJE énumère toute une série d'obligations et de devoirs imputés aux lycées, aux enseignants, aux équipes pédagogiques, etc., sans régler pour autant la question de la répartition des responsabilités. Le MENJE, en proposant une autonomie élargie aux lycées, ne tente-t-il pas, indirectement, de se déresponsabiliser de ses propres obligations en matière d'enseignement?

Le SEW/OGBL conteste également le rôle dévolu à la «cellule de développement scolaire» au sein des lycées, structure superflue d'autant plus que ses membres sont désignés par le directeur du lycée et n'ont donc aucune assise démocratique, contrairement au comité des professeurs, transformé en comité de la conférence du lycée, au comité des élèves, au comité des parents d'élèves et au conseil d'éducation, dont les membres sont démocratiquement élus mais dont l'influence se réduit comme peau de chagrin.

Quant aux règlements grand-ducaux sur «les matières obligatoires et à option des différentes sections et classes et l'organisation de l'examen de fin d'études secondaires» d'un côté et «l'évaluation et la promotion des élèves» de l'autre, le SEW/OGBL doit constater qu'ils comportent un degré de complexité tel que leur application concrète sur le terrain va être des plus difficile.

Si certaines propositions du MENJE, comme l'organisation du cycle inférieur en cours de base/cours

avancés, trouvent l'approbation du SEW/OGBL, beaucoup de points d'interrogations subsistent néanmoins, notamment en ce qui concerne le profil d'accès aux formations à la fin du cycle inférieur, l'organisation et l'encadrement des mesures d'appui et de remédiation, tout autant que l'enseignement des langues et la certification de ces dernières.

Le SEW/OGBL demande que le MENJE s'engage dans de véritables négociations avec les syndicats de l'enseignement, à l'instar des pourparlers actuels – avec la nouvelle direction du SFP – dans la formation professionnelle. Seule une réforme portée par l'ensemble des enseignants peut aboutir et porter ses fruits dans les années à venir.

Institute of Science and Technology (LIST)

Accord collectif de travail signé

Le 18 janvier 2017, le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) a signé un accord collectif de travail (ACT) avec l'OGBL, syndicat majoritaire dans l'établissement, et le LCGB. Ce premier accord collectif pour l'institut est un accord subordonné de la convention-cadre (CC) pour le secteur de la recherche publique, qui avait été signée en février 2016. L'ACT règle toutes les questions non traitées dans la CC. Ceci inclut surtout les rémunérations et les descriptions de fonctions, ainsi que les procédures et modalités pratiques relatives à différents points de la CC, notamment l'organisation du temps de travail, qui est réglée en détail dans l'ACT.

nérations et les descriptions de fonctions, ainsi que les procédures et modalités pratiques relatives à différents points de la CC, notamment l'organisation du temps de travail, qui est réglée en détail dans l'ACT.

L'accord, qui a été conclu après 18 mois de négociations, s'est inscrit dans le contexte particulier de la fusion difficile des anciens CRP Gabriel Lippmann et CRP Henri Tudor, qui a mené à une dégradation croissante du climat dans l'établissement. En même temps, la plupart des salariés ex-Tudor et ex-Lippmann n'avait plus reçu d'augmentation de leur salaire de base depuis 2012. Par conséquent, les écarts avec les autres Centres de recherche publics et avec l'Université du Luxembourg se sont accrus, de manière que les salaires au LIST étaient devenus les moins attractifs dans la recherche publique luxembourgeoise. De plus, l'absence de mise en place d'un système de rémunération cohérent au moment de la fusion a mené à une situation de fortes disparités salariales, même pour des salariés dans la même fonction et à ancienneté et compétences comparables.

La situation a contribué à la démission de plus de 120 salariés depuis la fusion début 2015, ensuite est intervenu le départ du CEO Gabriel Crean au mois d'octobre 2016. Dans ce contexte, l'OGBL et le LCGB ont demandé une revalorisation sub-



stantielle des salaires, accompagnée des mesures supplémentaires pour diminuer les écarts de salaire au sein des différentes catégories d'emploi du LIST. Ceci également en vue d'éviter une poursuite des démissions et pour apaiser l'ambiance en interne.

La commission patronale, présidée par le CEO par intérim Fernand Reinig, s'est montrée réceptive aux revendications syndicales, et un accord a pu être trouvé, qui prévoit la mise en place d'une nouvelle cartographie des fonctions par filière et catégorie et comprend trois mesures séparées d'adaptation des salaires :

1. un «rattrapage» visant à compenser l'absence de revalorisation périodique depuis 2012. Cette opération entraîne des augmentations (jusqu'à hauteur du maximum de la fonction définie de commun accord) de 5% pour les salariés engagés avant 2013, de 3,75% pour les salariés engagés en 2013, de 2,5% pour les salariés engagés en 2014 et de 1,25% pour les salariés engagés en 2015
2. une opération dite de «cadrage 1», qui prévoit une augmentation pour tous les salariés qui se trouvaient en-dessous du nouveau niveau minimum salarial prévu pour leur catégorie pour atteindre au moins ce niveau
3. une opération dite de «cadrage 2» pour diminuer les disparités salariales au sein d'une même catégorie

L'ensemble de ces trois opérations entraînera des augmentations de salaire conséquentes pour la grande majorité des salariés du LIST. Le montant total prévu pour ces augmentations s'élève à 7,2% de la masse salariale.

De plus, une prime à la performance unique et non récurrente sera ver-

sée avant le 15 mars 2017. Leur montant global s'élève à 2% de la masse salariale.

Outre la revalorisation des salaires et l'organisation du temps de travail, l'ACT entérine ou introduit un certain nombre d'avantages extralégaux:

- un 13^e mois versé avec le salaire du mois de décembre
- une prime d'astreinte de 25 euros (indice 100) par période d'astreinte
- 32 jours de congé (minimum prévu par la CC: 28). Les congés non pris à la fin de l'année peuvent être reportés à hauteur de 10 jours jusqu'au 31 mai de l'année suivante
- 2 jours de congé supplémentaires pour les salariés âgés de plus de 60 ans
- la prise en charge de l'équipement de protection individuelle par le LIST
- la prise en charge d'un abonnement annuel pour l'utilisation des transports en commun (M-Pass) et la mise à disposition de places de parking contre paiement, le M-Pass et le parking n'étant pas cumulable.

Afin de permettre l'adaptation des salaires dès le versement du salaire de janvier 2017, les parties sont tombées d'accord pour limiter la durée de validité de l'ACT à un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. Pendant cette période, les syndicats et le LIST continueront à négocier les différents points restés en suspens ou à affiner.

Les syndicats considèrent que l'accord trouvé constitue un bon résultat et envoie un signal fort aux salariés du LIST. A leurs yeux, cet accord contribuera considérablement à une sortie de la situation difficile que le LIST a connue ces derniers mois. Ils

espèrent que les négociations en 2017 se dérouleront dans le même climat de coopération et avec la même volonté d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Institute of Science and Technology
(LIST)

Kollektivabkommen unterzeichnet

Am 18. Januar 2017 hat das „Luxembourg Institute of Science and Technology“ (LIST) ein Kollektivabkommen (K-Abk.) mit dem OGBL, Mehrheitsgewerkschaft in der Einrichtung, und dem LCGB unterzeichnet. Dieses erste Kollektivabkommen für das Institut ist ein der Rahmenvereinbarung (RV) untergeordnetes Abkommen für den öffentlichen Forschungssektor, die im Februar 2016 unterzeichnet worden war. Das K-Abk. regelt sämtliche Fragen, die im RV nicht behandelt wurden. Dies beinhaltet vor allem die Löhne und die Funktionsbeschreibungen, sowie die praktischen Prozeduren und Modalitäten, die sich auf verschiedene Punkte der RV beziehen, insbesondere die Arbeitszeitorganisation, die im Detail im K-Abk. geregelt ist.

Das Abkommen, das nach 18 Monaten Verhandlungen geschlossen wurde, wurde im besonderen Kontext der schwierigen Fusion der früheren CRP Gabriel Lippmann und CRP Henri Tudor, die zu einer Verschlimmerung der innerbetrieblichen Atmosphäre geführt hat. Gleichzeitig hatten die meisten Ex-Tudor- und Ex-Lippmann-Mitarbeiter seit 2012 keine Erhöhung ihres Grundlohns mehr erfahren. Daher wurde der Unterschied zu den anderen öffentlichen Forschungszentren und zur Uni Luxemburg immer größer, so dass die Löhne beim LIST zu denen wurden, die in Luxemburg im Forschungsbereich am wenigsten Anziehungskraft hatten. Darüber hinaus, hat die Einrichtung eines kohärenten Zahlungssystems zu dem Zeitpunkt der Fusion, zu einer Situation von starken Lohnunterschieden geführt, sogar für die Arbeitnehmer in gleicher Funktion und mit vergleichbaren Betriebszugehörigkeit und Kompetenzen.



Die Situation hat zur Kündigung von mehr als 120 Arbeitnehmern seit der Fusion Anfang 2015 geführt, danach kam es zum Abgang vom CEO Gabriel Crean im Oktober 2016. In diesem Kontext haben OGBL und LCGB eine substantielle Gehaltserhöhung gefordert, begleitet von Zusatzmaßnahmen, um die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Kategorien von Arbeitsplätzen beim LIST zu reduzieren. Dies sollte es auch verhindern, dass es mit den Kündigungen weiterging und dazu beitragen, die betriebsinnere Stimmung zu beschwichtigen.

Die Patronatskommission, geleitet vom Übergangs-CEO Fernand Reinig, hat sich gegenüber diesen gewerkschaftlichen Forderungen offen gegeben, und es konnte zu einer Übereinkunft kommen, die es vorsieht, ein neues Schema der Funktionen nach Branche und Kategorie und beinhaltet drei getrennte Maßnahmen zur Lohnanpassung:

1. ein „Aufholen“, das dazu gedacht ist, die fehlende periodische Wiederaufwertung seit 2012 zu kom-

pensieren. Dies bringt Erhöhungen (bis zu dem maximalen Niveau der Funktion, das in gemeinsamem Einverständnis festgelegt wurde) von 5% für die Mitarbeiter, die vor 2013 eingestellt wurden, von 3,75%, für die Mitarbeiter die 2013 eingestellt wurden, von 2,5%, für die die 2014 eingestellt wurden und von 1,25%, für die die 2015 eingestellt wurden.

2. eine Operation, genannt „cadrage 1“, die eine Erhöhung für sämtliche Mitarbeiter vorsieht, die sich unter dem neuen Lohnminimalniveau befanden, der für ihre Kategorie vorgesehen ist, um wenigstens dieses Niveau zu erreichen

3. eine Operation, genannt „cadrage 2“, um die Ungleichheiten innerhalb einer selben Kategorie zu verringern

Diese drei Operationen zusammen werden substantielle Lohnerhöhungen für die große Mehrheit der LIST-Mitarbeiter mit sich bringen. Die vorgesehene Gesamtsumme für diese Erhöhungen liegt bei 7,2% der Lohnmasse.

Darüber hinaus wird vor dem 15. März 2017 eine einmalige und nicht wiederkehrende Leistungsprämie ausgezahlt. Die Gesamtsumme beläuft sich auf 2% der Lohnmasse.

Über die Wiederaufwertung der Löhne und die Arbeitszeitorganisation hinaus, führt das K-Abk. eine Reihe von außer-gesetzlichen Vorteilen ein:

- einen 13. Monat, der zusammen mit dem Dezemberlohn überwiesen wird
- eine Bereitschaftsprämie von 25€ (Index 100) pro Bereitschaftsdienst
- 32 Urlaubstage (laut Kollektivvertrag sind es mindestens 28). Bis zu

10 nicht genommene Urlaubstage können bis zum 31. Mai des darauffolgenden Jahres übertragen werden

- 2 zusätzliche Urlaubstage für die Mitarbeiter, die über 60 Jahre alt sind
- die Kostenübernahme für die individuelle Schutzkleidung durch den LIST
- die Kostenübernahme für ein Jahresabo für die öffentlichen Verkehrsmittel (M-Pass), und die Bereitstellung eines Parkplatzes gegen Zahlung, M-Pass und Parkplatz sind nicht miteinander vereinbar.

Um die Lohnanpassung gleich ab der Überweisung des Januarlohns von 2017 zu ermöglichen, sind die Parteien sich einig geworden, die Gültigkeitsdauer des K-Abk. auf ein Jahr zu beschränken, und zwar vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017. Während dieser Periode werden die Gewerkschaften zusammen mit dem LIST die Punkte weiterverhandeln, die aufgeschoben wurden oder die noch auszubessern sind.

Die Gewerkschaften sind der Meinung, dass das erreichte Abkommen ein gutes Ergebnis ist und den LIST-Mitarbeitern ein starkes Signal sendet. Sie glauben, dass dieses Abkommen weitgehend dazu beitragen wird, dass das LIST aus der schwierigen Situation herauskommt, in dem es sich in den vergangenen Monaten befand. Sie hoffen, dass die Verhandlungen 2017 sich im gleichen Klima der Zusammenarbeit und mit dem gleichen Willen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter abwickeln werden.

REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK!

[FACEBOOK.COM/OGBL.LU](https://www.facebook.com/ogbl.lu)



Pensões Luxemburgo - Portugal

Jornadas de informação



A OGBL defende e apoia a realização das Jornadas de informação sobre as pensões. Foi graças aos esforços desenvolvidos pela OGBL que estas Jornadas de informação têm lugar.

A CNAP - Caisse Nationale d'Assurance Pension du Luxembourg e o CNP-Centro Nacional de Pensões de Portugal organizam as Jornadas Internacionais de Informação sobre as pensões, no Luxemburgo, de 13 a 15 de Fevereiro de 2017.

Vão estar presentes especialistas das duas Caixas de Pensões para dar informações e conselhos.

As consultas dirigem-se principalmente aos :

- Cidadãos portugueses que trabalham no Luxemburgo;
- Que têm uma carreira mista em Portugal e no Luxemburgo;
- Tenham mais de 50 anos;
- Tenham necessidade de informações ou esclarecimentos relativos aos seus direitos à pensão;

Local das consultas: Caisse Nationale d'Assurance Pension
1a, boulevard Prince Henri
Luxembourg-Ville

Dias e horas:	Segunda-feira, 13 de Fevereiro de 2017	12h00-15h00 e 17h00-20h00
	Terça-feira, 14 de Fevereiro de 2017	10h00-13h00 e 15h00-18h00
	Quarta-feira, 15 de Fevereiro de 2017	10h00-13h00 e 15h00-18h00

As consultas são feitas exclusivamente por marcação. As pessoas interessadas deverão contactar a CNAP (Luxemburgo), **a partir do dia 18 de Janeiro de 2017**, através do seguinte número de telefone:

(00352) 224141-6464

Devendo fornecer as seguintes informações pessoais:

Nome e Apelido
Data de nascimento
Morada actual
Nº da segurança social do Luxemburgo°
Nº de identificação da segurança social de Portugal (NISS)

OGBL et ONG OGBL Solidarité syndicale

Rosa Julieta Montaña Salvatierra au Luxembourg



L'OGBL, au travers de son département des Femmes, et l'ONG OGBL Solidarité syndicale ont eu le plaisir d'accueillir Mme Rosa Julieta Montaña Salvatierra au Luxembourg entre le 23 et le 25 janvier 2017.

Rosa Julieta Montaña Salvatierra est une avocate bolivienne, militante des droits de l'Homme qui s'est tout particulièrement illustrée au cours de sa vie par son engagement exemplaire et courageux en faveur des droits des femmes et contre les violences qui leur sont faites. Elle a notamment fondé en Bolivie la «Oficina Jurídica para la Mujer» (le Bureau juridique pour les femmes) qui vise depuis sa création, en 1985, à promouvoir les droits des femmes et à œuvrer à l'élimination et à la protection contre l'exploitation sexuelle et la violence contre les femmes. Rosa Julieta Montaña

Salvatierra a reçu en 2015 le prix international de la femme du courage (prix décerné par le département d'État américain).

C'est dans le cadre du projet que mène l'ONG OGBL Solidarité syndicale en Bolivie («Pour un travail digne») que son coordinateur, Armand Drews, a rencontré Rosa Julieta Montaña Salvatierra.

Au cours de son séjour, accompagnée de l'OGBL, Rosa Julieta Montaña Salvatierra a pu rencontrer les principaux acteurs luxembourgeois œuvrant en faveur des droits des femmes et plus largement, pouvant influencer les politiques mises en place visant davantage d'égalité des chances entre hommes et femmes. Elle a ainsi pu s'entretenir avec la ministre de l'Égalité des chances, Lydia Mutsch, avec les représentantes du Conseil National des Femmes, du Planning Familial, du Cercle des ONG. Elle a également rencontré Colette Mart, échevine de la Ville de Luxembourg, le député Marc Angel qui préside la commission des Affaires étrangères et européennes ainsi que le département des Femmes de l'OGBL.



SÉANCES D'INFOS - TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

- > *OPTIMALISER LA DÉCLARATION*
- > *LA RÉFORME FISCALE*

Arlon

Mercredi 8 mars 2017 à 19h30

Auditorium Mutualité Socialiste - Rue de la Moselle 1

Aubange

Judi 9 mars 2017 à 19h30

Salle la Harpaille - Rue du Clémarais 28

Libramont

Mercredi 15 mars 2017 à 19h30

Salle FGTB - Rue Fonteny Maroy 13

Bastogne

Judi 16 mars 2017 à 19h30

Cafétéria du centre sportif - Rue Gustave Delperdange 5 A

Virton

Mercredi 22 mars 2017 à 19h30

Mutualité Socialiste - Route d'Arlon 90 A

Vielsalm

Judi 23 mars 2017 à 19h30

Salle des Pîrîres - Neuville 48 B

**GRATUIT ET
OUVERT À TOUS**



Comité exécutif de la CES

Accord sur le vieillissement actif et l'implication syndicale dans le Semestre européen



Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est tenu les 14 et 15 décembre à Bruxelles. A cette occasion, Katja Lehto-Komulainen a été élue au poste de Secrétaire générale adjointe en remplacement de Veronica Nilsson qui a démissionné pour des raisons familiales. Katja Lehto-Komulainen est Finlandaise et possède une riche expérience de par son travail à l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) dont elle est actuellement la responsable des affaires internationales. Elle est entrée en fonction en janvier 2017.

Renforcer l'agenda social de la gouvernance économique reste un objectif central pour le mouvement syndical. Pour assurer une plus grande influence syndicale dans le processus du «Semestre européen», la CES demande les positions syndicales puissent être exprimées devant les organes européens et nationaux lors de l'élaboration de politiques budgétaires dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler le semestre européen.

La CES vient de négocier un accord avec les organisations patronales européennes sur le vieillissement actif, qui prévoit des actions pour permettre aux travailleurs âgés de rester sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de la retraite. Basé sur la solidarité intergénérationnelle, l'accord a comme objectif de mettre en place des mesures au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, qui garantissent un environnement de travail sain et qui mettent l'accent sur le développement continu des compétences. Le Comité du Dialogue social fera le suivi

de la mise en œuvre de cet accord au niveau national. L'accord va être signé officiellement au début de l'année 2017 par les partenaires sociaux européens.

Le Comité exécutif de la CES a par ailleurs discuté les points suivants:

- L'attitude de la CES par rapport à la politique commerciale de l'Union européenne.
- L'adaptation d'une résolution sur les priorités syndicales pour une stratégie commune sur les salaires minimaux en Europe.
- L'approche syndicale européenne par rapport au développement du phénomène des travailleurs dits indépendants.
- Le rôle des comités d'entreprises européennes dans l'ère du numérique.
- La protection des travailleurs en cas de faillite d'une entreprise.
- La situation des lanceurs d'alerte.
- La proposition de la Commission sur l'assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par André Roeltgen, président de l'OGBL, Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL, Jean-Claude Reding, conseiller de l'OGBL, Vincent Jacquet, membre du comité de coordination du LCGB et par Henrike Wolter, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl.



Assemblées générales OGBL 2017

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Hautcharage/ Clemency-Fingig	mercredi 15 février	19.00	Clemency	Etangs de Clemency	Jean-Luc De Matteis
Koerich	vendredi 17 février	19.00	Koerich	Festsall rue Fockeschlass	Christian Sikorski
Rodange	jeudi 23 février	18.30	Rodange	Centre Culturel	Nora Back
Sanem	jeudi 2 mars	18.00	Sanem	Buvette Terrain de Foot	Romain Daubenfeld
Schifflange	vendredi 3 mars	18.00	Schifflange	Maison des générations	Frédéric Krier
Grevenmacher/ Syrdall	vendredi 3 mars	19.00	Grevenmacher	Simon's Plaza	André Roeltgen
Dudelange	samedi 4 mars	17.00	Dudelange	Maison Syndicale	André Roeltgen
Vianden	vendredi 10 mars	19.00	Vianden	Larei, salle Besseling	Carlos Pereira
Clervaux/Hosingen	samedi 11 mars	18.30	Hosingen	Centre écologique	
Mondercange	mardi 14 mars	18.00	Mondercange	Centre Arthur Thinnés	Denis Scuto
Soleuvre	jeudi 16 mars	19.00	Soleuvre	Ecole 2000	Fédéric Krier
Differdange	jeudi 16 mars	18.30	Differdange	Hall de la Chiers	Romain Daubenfeld
Belvaux	vendredi 17 mars	19.00	Soleuvre	Café Boulevue Metzerlach	Carlos Pereira
Hobscheid	vendredi 17 mars	19.30	Hobscheid	Centre polyvalent	Gérard Müller
Echternach	vendredi 17 mars	19.00	Echternach	Hotel Bel Air	Alain Mattioli
Munneref/Duelem	vendredi 17 mars	19.00	Altwies	Restaurant Kohn	Tom Jungen
Remich	vendredi 17 mars	19.00	Remich	CEFOS	Pierre Schreiner
Junglinster	samedi 18 mars	18.00	Gonderange	Salle des fêtes (anc. école)	
Bettembourg	vendredi 24 mars	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Hubert Hollerich
Diekirch	vendredi 24 mars	19.00	Diekirch	Hotel Restaurant Beau Séjour	Nora Back
Pétange	vendredi 24 mars	18.30	Pétange	Centre culturel A Rousen	Nico Clement
Beckerich	vendredi 24 mars	18.00	Beckerich	Moulin de Beckerich	Pierre Schreiner
Niederdonven	vendredi 31 mars	19.00	Machtum	Auberge du Lac	Michelle Cloos
Roeserbann	vendredi 31 mars	19.00	Bivange	Béiwengerstuff	Alain Mattioli
Preitzerdaul	samedi 1 avril	12.00	Insenborn	Auberge Peiffer	Romance Scheuer
Rumelange	mercredi 5 avril	18.30	Rumelange	Café Am Heim	Carlos Pereira
Esch-Alzette	jeudi 6 avril	18.30	Esch-Alzette	Ariston	André Roeltgen
Kleinbettingen	jeudi 6 avril	19.00	Hagen	Café Hoënerstuff	Christophe Rewenig
Canton Wiltz	vendredi 7 avril	19.00	Wiltz	Brasserie-Restaurant Welter	Carlos Pereira
Larochette	samedi 8 avril	19.00	Larochette	Centre culturel	Eduardo Dias
Wasserbillig	samedi 8 avril	18.00	Wasserbillig	Centre culturel	Lynn Settinger
Kayl	vendredi 14 avril	19.00	Kayl	Kaylerstuff	Romain Daubenfeld
Tétange	jeudi 20 avril	18.30	Tétange	Schungfabrik	Romain Daubenfeld
Oennersauer	vendredi 21 avril	19.00	Dickweiler	Auberge du Village	Stefano Araujo
Lorentzweiler	samedi 22 avril	19.00	Helmdange	Centre culturel	Pierre Schreiner
Lintgen	samedi 22 avril	17.00	Lintgen	Café de la Gare	Michelle Cloos
Steinfort	samedi 22 avril	19.00	Hagen	Café Hoënerstuff	Alain Mattioli
Rédange/Attert	samedi 29 avril	18.00	Useldange	Café Um Wier	Carlos Pereira
Bascharage/Linger	vendredi 5 mai	19.30	Bascharage	Um Dribbel	Lynn Settinger

Assemblées générales OGBL 2017 suite

Immigrés

section	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Immigrés Dudelange	vendredi 10 février	20.00	Dudelange	Café Douro	Romain Daubenfeld
Immigrés Nord	vendredi 17 février	20.00	Diekirch	Complexe scolaire	Carlos Pereira
Immigrés Differdange/ Rodange	vendredi 17 février	19.30	Pétange	"Maison de la Culture" A Rousen	Nora Back
Immigrés Esch/ Rumelange	vendredi 17 mars	20.00	Esch/Alzette	Maison des jeunes	Estelle Winter
Immigrés Centre/ Moselle/Sûre	vendredi 10 mars	20.00	Luxembourg	OGBL 31, rue du Fort Neipperg	Hernani Gomes



OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Luxembourg	samedi 11 février	17.00	Bertange	Caravelle	Romain Daubenfeld
Esch-Pétange	samedi 4 mars	17.30	Esch/Alzette	Brasserie An der Schmëdd	Romain Daubenfeld
Deutsche Grenzgänger	Samstag 11. März	16.00	Trier	Hotel Deutscher Hof	Romain Daubenfeld
Norden	samedi 18 mars	18.00	Eselborn	Restaurant Peitesch	Romain Daubenfeld
Frontaliers belges	samedi 25 mars	19.00	Hachy	Salle Les Ardents	Romain Daubenfeld
Osten	samedi 29 avril	18.00	Potaschberg	Simon's Plaza	Romain Daubenfeld

Grenzgänger / frontaliers

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Deutsche Grenzgänger	Samstag 4. März	18.30	Mettlach- Orscholz	Hotel zur Saarschleife	Patrick Freichel
Deutsche Grenzgänger	Samstag 11. März	18.30	Irrel	Hotel Koch-Schilt	Nico Clement
Deutsche Grenzgänger	Samstag 18. März	18.00	Konz	China Restaurant	Viviane Jeblick
Deutsche Grenzgänger	Samstag 25. März	18.30	Mettendorf	Hotel Kickert	Jean-Luc De Matteis
Volmerange	vendredi 31 mars	18.45	Volmerange-les- Mines	Salle des Fêtes, rue des Ecoles	Jean-Claude Bernardini
Audun/Villerupt	dimanche 9 avril	9.30	Audun-le-Tiche	Salle Jean Moulin	Carlos Pereira
Metz/Thionville	vendredi 12 mai	19.00	Veymerange	Salle du Buchel	Christian Simon- Lacroix

Déclarations d'impôt

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

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



Afin de vous éviter de longues attentes en salle d'attente, nous vous prions de déposer votre déclaration d'impôt avec les pièces justificatives **à une de nos agences suivantes:**

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

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 1^{ère} et 2^e pages du formulaire avec vos données personnelles.

Vous pouvez également nous faire parvenir votre demande par mail à impots@ogbl.lu sous réserve que les justificatifs et les 1^{ère} et 2^e pages du formulaire dûment remplies soient annexés au format .pdf.

La liste des pièces justificatives pouvant être pris en compte est disponible sur: www.ogbl.lu (rubrique Services aux membres/Services individuels).

Pour toute communication avec le Service Information, Conseil et Assistance, veuillez indiquer votre numéro de membre. Vous pourrez également vous adresser au 2 6543 777.

Steuererklärungen

Wie jedes Jahr, bietet der Informations- und Beratungsdienst den **OGBL-Mitgliedern** das kostenlose Ausfüllen der Steuererklärungen an.

Achtung: Es ist nicht möglich einen Termin zu diesem Zweck zu vereinbaren.

Um lange Wartezeiten im Wartezimmer zu vermeiden, bitten wir Sie Ihre Steuererklärung mit den entsprechenden Unterlagen **an einer der folgenden Agenturen abzugeben:**

- **Esch/Alzette**, 42 rue de la Libération
Montag - Donnerstag: 8.00 - 12.00 Uhr Dienstag - Freitag: 13.00 - 17.00 Uhr
- **Luxembourg**, 31 rue du Fort Neipperg
Montag - Freitag: 8.00 - 12.00 Uhr und 13.00 - 17.00 Uhr
- **Diekirch**, 14 route d'Ettelbruck
Montag, Dienstag, Mittwoch, Freitag: 8.00 - 12.00 Uhr
Montag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag: 13.00 - 17.00 Uhr

Um Ihre Erklärung auszufüllen zu können, ist es unerlässlich, dass Sie die 1. und 2. Seite des Formulars mit Ihren persönlichen Angaben ergänzen.

Sie können uns Ihre Steuererklärung auch per Mail an impots@ogbl.lu zukommen lassen, vorausgesetzt die Unterlagen sowie die ausgefüllte 1. und 2. Seite des Formulars werden im .pdf Format angehängt.

Eine Liste der in Frage kommenden Belege ist hier verfügbar: www.ogbl.lu (Rubrik Mitgliederservice/individuelle Leistungen).

Für weitere Informationen können Sie sich über Telefon 2 6543 777 an uns wenden. Bitte immer die Mitgliedsnummer bitte angeben.





Réception de Nouvel An de la CSL

Défis et perspectives du salariat au Luxembourg

La Chambre des salariés a organisé le 17 janvier dernier sa traditionnelle réception de Nouvel An.

Lors de son allocution, le président de la Chambre des Salariés, Jean-Claude Reding, est tout d'abord revenu sur l'année 2016 qui ; comme il l'a rappelé, a été marqué par la guerre, des femmes et des hommes qui fuient la guerre, la misère et le terrorisme. Un contexte anxiogène qui a tendance à recroqueviller les gens sur eux-mêmes. Mais, comme il l'a également rappelé, les craintes qu'éprouve une partie croissante de la population en songeant à l'avenir n'ont pas toutes comme origine le terrorisme. Beaucoup de gens s'inquiètent également pour leur avenir et celui de leurs enfants, aussi bien pour des raisons écologiques que d'existence matérielle. Et c'est précisément ce cocktail qui nous a mené dans cette profonde crise politique dans laquelle nous sommes.

La défiance de la population envers la classe politique se creuse. Jean-Claude Reding a indiqué dans ce contexte que ce désamour, notamment envers l'Union européenne, entretient assurément une relation avec les politiques qui y sont menées. Il a également souligné que la seule réponse à apporter à la situation actuelle et le meilleur moyen de lutter contre les tendances réactionnaires, nationalistes, xénophobes, d'extrême droite est de mener socialement progressiste.

Le président de la CSL a ensuite salué le changement de cap politique opéré par le gouvernement qui exploite

désormais, du moins partiellement, les marges de manœuvre restrictives tolérées par la Commission européenne, même s'il reste évidemment un certain nombre de points de critiques en ce qui concerne la politique menée par l'exécutif.

Sur le plan européen, Jean-Claude Reding a dénoncé le manque d'ambition de la part de la Commission européenne, notamment en ce qui concerne l'introduction d'un socle européen des droits sociaux.

Le président a en outre évoqué la digitalisation de la société et de l'économie à laquelle les politiques et le salariat vont devoir s'adapter, la nécessité de favoriser de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, les conséquences négatives de la réforme fiscale pour les frontaliers si le texte n'est pas amendé encore cette année, le système des pensions et l'importance dans nos sociétés de disposer d'un système de formation professionnelle initiale et continu performant.





SOCIONEWS

NEWSLETTER

N° 3/2017 24 janvier 2017

1. Extension de la période de référence légale... _____
2. Introduction d'une procédure d'information et de consultation... _____
3. Compensation de l'extension de la période de référence légale... _____
4. L'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT)... _____
5. Les heures supplémentaires dans le cadre d'un POT _____
6. Le système de l'horaire mobile _____
7. Les périodes de référence dans le cadre d'une convention collective... _____
8. Le moment de la compensation des heures supplémentaires... _____
9. Dérogations possibles... _____
10. Le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures _____

NOUVEAUTÉS EN CE QUI CONCERNE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi du 23 décembre 2016¹ a porté un certain nombre de modifications au niveau de l'organisation et de la flexibilisation du temps de travail.

Le principe selon lequel la durée de travail légale ne peut pas excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine est maintenu.

Comme par le passé, la nouvelle loi permet aux salariés d'être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées ci-avant, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence légale ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Dans ce contexte, la durée de travail au sein d'une période de référence ne saura dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Voici les points saillants de la loi du 23 décembre 2016. Les nouveautés figurent en orange.

1. Extension de la période de référence légale de 1 mois/4 semaines à 4 mois/16 semaines _____

Tandis que la période de référence légale prévue avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 était de 4 semaines consécutives ou d'1 mois, la loi précitée prévoit que l'employeur peut opter pour une période de référence qui peut aller jusqu'à 4 mois dans l'hypothèse où il n'existe pas de convention collective ou dans l'hypothèse où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord

subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser 1 mois.



1. Mémorial A 2016 N° 271 page 4969

2. Introduction d'une procédure d'information et de consultation en cas d'introduction ou de changement d'une période de référence déterminée

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée, le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation.

À défaut de délégation du personnel, l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt 1 mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

3. Compensation de l'extension de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à quatre mois) par du congé annuel supplémentaire

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) pour une période de référence ayant une durée entre plus d'1 mois et 2 mois au maximum, un congé supplémentaire d'1,5 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail pour une période

de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail pour une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, un

congé supplémentaire de 3,5 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel, ces jours de congé sont proratisés.

4. L'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) et les conditions à respecter en cas de modification de celui-ci

4.1. L'établissement d'un POT

L'entreprise doit établir en temps utile, et au plus tard 5 jours francs avant le début de toute période de référence légale, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins 1 mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à 1 mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à 1 mois, la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

4.2. Le contenu du POT

Tout POT à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes :

1. le début et la fin de la période de référence **et du plan d'organisation du travail** ;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire

les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier ;

3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs ;
4. le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

4.3. Le rôle de la délégation du personnel et, à défaut, des salariés concernés...

a. lors de l'établissement du POT : information et consultation

Tout POT est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation

du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le POT doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif¹ et dûment motivé à propos du POT, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois² de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif³.

b. en cas de modification du POT : codécision

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au POT et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun

accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

À défaut de délégation du personnel, les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du POT inférieure à 1 mois à moins que la période de référence soit inférieure à 1 mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

5. Les heures supplémentaires dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT)

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 précitée, l'article L.211-7, paragraphe 4, du Code du travail prévoyait que les heures prestées au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence constituaient des heures supplémentaires, sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure.

Ceci a eu pour conséquence que dans beaucoup de cas, les heures n'étaient pas considérées comme heures supplémentaires parce que l'employeur invoquait soit un événement imprévisible soit un cas de force majeure.

La loi du 23 décembre 2016 a innové sur ce point en créant davantage de certitude :

5.1. Les seuils à partir desquels des heures sont considérées comme heures supplémentaires

Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect de la durée de travail maximale qui ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48

heures par semaine, sont à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'1 mois et 3 mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

5.2. Les hypothèses dans lesquelles des heures sont considérées respectivement ne sont pas considérées comme heures supplémentaires en cas de changement du POT

Dans le respect de la durée maximale de travail qui ne peut dépasser ni 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, le travail presté au-delà des

limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins 3 jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de 2 heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour 1 heure travaillée au lieu de 1,0 pour les 2 premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'em-

1. Dans l'ancien article L.211-7, paragraphe 3, la délégation ou le personnel a dû marquer son désaccord par deux avis négatifs consécutifs.

2. L'instauration d'un délai de 1 mois endéans lequel l'Inspection du travail et des mines doit tenter de trouver un accord est également une nouveauté.

3. L'ajout de cette phrase permet de clarifier que les contestations de la délégation ou du personnel ne peuvent pas mettre en question le POT proposé par l'employeur jusqu'à la décision définitive de l'ITM ou, le cas échéant de l'ONC.

ployeur moins de 3 jours avant l'événement peut refuser de prester des heures supplémentaires pour des raisons impérieuses et fondées, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure lié :

- soit à des travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de

l'exploitation régulière de l'entreprise, aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ;

- soit aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les 2 semaines à partir de sa saisine.

6. Le système de l'horaire mobile

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail (POT).

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016, l'horaire mobile pouvait être imposé unilatéralement par l'employeur, sous réserve de l'information et de la consultation de la délégation du personnel par l'employeur.

La loi du 23 décembre 2016 va plus loin dans la mesure où la décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile est défini comme un système d'organisation du travail, qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excé-

der 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans don-

ner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

La loi du 23 décembre 2016 a néanmoins complété la procédure en cas de contestation des décomptes globaux.

Dans une telle hypothèse, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

7. Les périodes de référence dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel

La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence légale, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser 12 mois au maximum.

Cette possibilité existait déjà avant la loi du 23 décembre 2016. Cette dernière a néanmoins supprimé la possibilité pour le ministre du Travail d'autoriser sur demande d'une entreprise une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois.

La convention collective visée au premier alinéa peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur

l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à 4

mois), et, le cas échéant par dérogation aux dispositions légales, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Il y a lieu de souligner que les congés supplémentaires prévus au point 3 ci-avant et les limites fixées au point 5.1. ci-avant ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application des dispositions ci-avant.

8. Dérogations possibles à certaines dispositions légales dans le cadre d'une convention collective, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un accord d'entreprise

Il est possible de déroger par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre aux dispositions légales concernant :

- le temps de travail des salariés de nuit ;
- le temps de repos ;
- le repos journalier de 11 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures ;
- le principe de la période de référence légale⁴.

9. Le moment de la compensation des heures supplémentaires est fixé en principe selon le désir du salarié

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect du délai de préavis en cas de changement du POT (point 5.2. ci-avant) ou du dépassement des limites fixées au point 5.1. ci-avant, le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir

du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

10. Le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures

Sans préjudice de l'alinéa 3 ci-dessous, et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures.

La loi du 23 décembre 2016 a toutefois complété l'ancien texte dans la mesure que dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures tel que défini à l'alinéa 1^{er}, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an. Le règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 détermine les modalités d'exécution du présent alinéa et dispose notamment que dans le cadre de l'année de congé,

il est dû 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé.

4. Le texte a dû être légèrement adapté du fait que la période de référence légale n'est plus d'1 mois, mais peut selon la loi du 23 décembre 2016 être étendue jusqu'à 4 mois.

La cogestion des représentants des salariés remise en question!

En date du 24 janvier 2017 a lieu à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) l'audition concernant une affaire dans laquelle la législation allemande en matière de cogestion est remise en question.

Dans cette affaire, le tribunal fédéral de Berlin a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) pour savoir si la loi allemande de 1976 sur la cogestion des représentants des salariés au conseil de surveillance d'entreprises est conforme avec le droit européen, plus particulièrement avec les principes de non-discrimination et de libre circulation des travailleurs.

Ceci vu que l'Allemagne n'accorde le droit de vote actif et passif aux élections des représentants des salariés dans l'organe de surveillance d'une entreprise qu'aux salariés employés dans les établissements de l'entreprise ou dans les entreprises du groupe sur le territoire national.

Cette affaire comporte un enjeu fondamental pour le futur de l'Europe sociale, alors qu'il convient de rappeler que déjà des arrêts récents (Viking, Laval, Rüffert et Commission vs. Luxembourg) ont soumis des droits sociaux fondamentaux, comme l'autonomie tarifaire et le droit de grève, à des libertés économiques, comme la libre prestation des services et de l'établissement.

Il est à craindre que la présente affaire ne puisse conduire au démantèlement non seulement de la législation allemande sur la cogestion dans les entreprises, mais aussi par extension de celles d'autres États membres parmi lesquels le Luxembourg, en permettant

à des entreprises de se soustraire à leurs obligations en matière d'information, de consultation et de participation des représentants du personnel.

Au vu de ces dangers, la Chambre des salariés a co-organisé avec la Hans Böckler Stiftung, l'institut de recherche des syndicats allemands, en date du 21 septembre 2016 déjà au Kirchberg, un colloque sur «une meilleure gestion des entreprises en Europe grâce à la participation des salariés». Ce colloque a rassemblé des juristes spécialisés en la matière de différents pays et reconnus au niveau international qui ont apporté un éclairage juridique sur l'affaire.

Ainsi, selon une publication récente du professeur de droit Bernard Johann Mulder, de l'Université d'Oslo, dans une publication de la Hans-Böckler-Stiftung, le droit national n'est pas incompatible avec le droit de l'UE dans le cas d'espèce. En conséquence, il n'y a aucune discrimination fondée sur la nationalité, et aucun obstacle à la libre circulation des travailleurs.

La CSL note également avec satisfaction que l'État luxembourgeois, à l'instar de l'Allemagne et de l'Autriche, ait décidé d'intervenir dans la procédure de l'affaire précitée en vue de contribuer à maintenir les acquis dans les États membres de l'Union européenne où il existe une culture de dialogue social au sein des entreprises qui a conduit jusqu'à présent à de meilleures conditions de travail pour les salariés et par là, à une meilleure gouvernance et une compétitivité accrue des entreprises.



Cartographie nouvelles sections OGBL

approuvée par le Comité national le 12 décembre 2016



Sektioonen Bieles, Zolver-Eilereng, Suessem

Weg frei zur Fusion!

Im Rahmen eines gemeinsamen Treffens, beschlossen die Vorstände der OGBL Sektionen der Gemeinde Sanem (Bieles, Zolver-Eilereng und Suessem) die Fusion ihrer jeweiligen Sektionen zu einer Einzigen.

Der OGBL, hat anlässlich eines Statutenkongresses 2016 den Weg frei gemacht zur Anpassung seiner regionalen Strukturen an die Herausforderungen der Zukunft. In der Konsequenz dieser Beschlüsse, haben die lokalen OGBL Sektionen der Gemeinde Sanem nun den Weg freigegeben in Richtung der Fusion der 3 Sektionen und so der Modernisierung der Strukturen.

Ziel wird es nun sein, nach den Generalversammlungen 2017, eine neue und gemeinsame Struktur auf die Beine zu bringen, welche gegenüber ihrem lokalen Mitgliedern eine optimale und kollektive Interessenvertretung anbieten soll, Der OGBL als grösste nationalrepräsentative Gewerkschaft ist in in der Pflicht seinen Mitglie-



dern, auch auf lokaler Ebene, die bestmöglichen Strukturen zu bieten.

Also für sämtliche OGBL Mitglieder der Gemeinde Sanem, eine „Affaire à suivre“!

Foto und Text: Alain Kinn

Section Rodange - Lamadelaine - Lasauvage

Visite d'Avery Dennison

En date du 9 janvier 2017, la délégation du personnel d'Avery Dennison a eu le plaisir d'accueillir sur son site des membres de la section. Le site de Rodange, qui emploie environ 400 salariés, a comme principale activité la fabrication de papier autocollant et d'étiquettes autoadhésives.

Cette visite a été organisée sur demande de la section. Les délégués OGBL ont fait découvrir l'entreprise à leurs invités. Ce tour leur a permis de faire connaissance avec les installations et les processus de production mais également avec le mode de fonctionnement du dialogue social positif.



Das Projekt „Trabajo Digno“ – ein informativer Abend in Luxemburg

Sofia¹ ist 16 und alleinerziehend. Um ihren Sohn ernähren und die Miete bezahlen zu können, arbeitet sie als Dienstmädchen in einem fremden Haushalt. Hier verdient sie umgerechnet 50 Euro im Monat, ohne Zugang zu jeglichen Sozialleistungen. Mit Unterstützung des Projektes „Trabajo Digno“ konnte sie eine Anstellung als Putzkraft finden, wo sie einen Mindestlohn verdient (umgerechnet etwa 200 Euro) und krankenversichert ist.

Diese und ähnliche Berichte haben die Besucher unseres informativen Abends zum Thema „Das Projekt Trabajo Digno – Unterstützung zu einer würdigen Arbeit in Cochabamba/Bolivien“ hören können. Am Abend des 5. Januar 2017 hat die NGO „OGBL Solidarité Syndicale“ zu einer Vorstellung in das Hauptgebäude des OGBL in Luxemburg-Stadt geladen, um so das fünfjährige Bestehen des Projektes zu feiern.

Das Projekt „Trabajo Digno“, das seit Januar 2016 von der NGO „OGBL Solidarité Syndicale“ und der NGO „Niños de la Tierra“ finanziell unterstützt wird (zuvor von der NGO „Eng Bréck mat Latäinamerika“), hat es sich zur Aufgabe gemacht, Leute aus sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen in ihrer Suche nach einer würdigen Arbeit zu begleiten.

Um Arbeitsstellen mit korrekten Bedingungen (u.a. Acht-Stunden-Tag, Mindestlohn, Krankenversicherung) ausmachen zu können, muss man zuerst die (inter-)nationalen Richtlinien kennen: Aus diesem Grund bietet das Projekt Workshops und Informationsmaterial zum Arbeitsrecht an. Da viele Personen dennoch Stellen in ausbeuterischen Bedingungen annehmen, begleitet eine Sozialarbeiterin bei der Jobsuche. Will man sich selbstständig machen, so betreut ein Ökonomist die Ausarbeitung eines Geschäftsplans und dessen erfolgreiche Umsetzung. Im Fall von Arbeitsausbeutung steht ein kostenloser Anwalt zur Verfügung, der die Person bei Schlichtung bzw. Prozess begleitet. Um Kündigung aufgrund von schlechter seelischer Verfassung (u.a. durch Mobbing an der Arbeitsstelle oder durch private Probleme) vorzubeugen, bietet eine Psychologin kostenlose Dienste an. Da in Bolivien nicht jeder Zugang zur Krankenversicherung hat, arbeiten wir im Moment zusätzlich ein Projekt für soziale Sicherheit aus, das ab 2018 Personen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen zugute kommen soll.

Die Vorstellung des Projektes „Trabajo Digno“ fand an einem kalten Donnerstagabend statt. Dennoch war sie gut besucht: Die Vertreter verschiedener NGOs und des OGBL, aber auch Familie und Freunde waren gekommen, um sich

Das Projekt in Zahlen: Seit September 2011 haben wir rund 17.000 Personen erreicht, davon über 10.500 durch Informationsmaterial, über 5.500 in 175 Workshops, über 70 durch Unterstützung im legalen Bereich (seit 2014), über 60 durch psychologische Betreuung (seit 2014) und über 1.300 im Bereich der Jobsuche (Arbeit in Abhängigkeit sowie Selbstständigkeit). Um zu funktionieren, benötigen wir knapp 84.000 Euro im Jahr (66% des Gesamtbetrages wird vom luxemburgischen Kooperationsministerium übernommen).

zu informieren und uns zu unterstützen. Die Gespräche nach der Präsentation, in kleinen Runden bei einem Glas Wein, zeugten von Interesse, und gaben uns – wieder einmal – die Motivation mit unserer Arbeit fortzufahren.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Martine Greischer, Coopérante
Projekt „Trabajo Digno“ – Cochabamba/Bolivien



ONG
OGBL
SOLIDARITE SYNDICALE

¹ Name geändert

34^e FESTIVAL MIGRATIONS CULTURES & CITOYENNETÉ



PRÉSENTÉ PAR **CLAE**
SERVICES asbl

3, 4, 5 MARS 2017

LUXEXPO LUXEMBOURG-KIRCHBERG

Création : richard-alfon.com

34^e Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

17^e Salon du livre et des cultures du Luxembourg

ArtsManif – 5^e rencontres des cultures et des arts contemporains du Luxembourg

03-05 mars 2017 – Luxembourg-Kirchberg

Le Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté, le Salon du livre et des cultures et Artsmanif – Rencontres des cultures et des arts contemporains accompagnent depuis de nombreuses années les dynamiques associatives, donne à entendre, à regarder et à comprendre le Luxembourg qui fait monde. Autour de rencontres, musiques, gastronomies, littératures, arts, débats, conférences, de multiples expressions culturelles et sociales se retrouvent, se croisent et alimentent les références de tous ceux qui façonnent le Luxembourg.

Pour sa 34^e édition, le Festival s'emparera des questions d'actualités luxembourgeoises et européennes, notamment à travers une action de sensibilisation à l'inscription sur les listes électorales et un débat sur le principe de solidarité européen.

Les soirées du 3 et 4 mars seront consacrées à la musique, avec le vendredi un concert des groupes grecs Starwound et Grikanta, et le samedi, les rythmes métissés du groupe As Malick Blue Tribes et du ballet Malako.

Entrée libre

Programme et informations sur www.clae.lu/festival/



O admirável mundo novo

Ciclicamente irrompe no espaço público a notícia de que nos espera uma vaga de inovação tecnológica que vai fazer desaparecer o mundo tal como o conhecemos, emergindo um admirável mundo novo em que as máquinas substituem os humanos em tarefas produtivas. Estranhamente, o que poderia ser uma promessa de abundância e felicidade surge quase sempre como uma ameaça.

O discurso político dominante entusiasma-se excessivamente com as tecnologias e tende a credenciar um determinismo infundado e desumano. No passado dia 19, na conferência organizada pelo Ministério do Trabalho que assinalou o centenário da sua criação, coube-me a tarefa de comentar a comunicação do secretário de Estado do Trabalho da Alemanha, num painel intitulado "O futuro do trabalho e o modelo social europeu". Introduzi os meus comentários com as seguintes três questões: i) qual a origem das elevadas taxas de desemprego e da perda de direitos no trabalho com que nos deparamos, em particular em Portugal, e como lhes responder?; ii) como analisamos e como respondemos à chegada de novas tecnologias e à provável emergência de uma nova vaga de automação?; iii) como podemos e devemos perspetivar o futuro do trabalho?

Na origem da elevada taxa de desemprego que temos em Portugal esteve alguma nova vaga tecnológica? No fundamental, não. Chegamos aqui, em primeiro lugar, porque: se adotaram políticas económicas e de emprego erradas; poderes não regulados agiram em favor de alguns com prejuízo para a maioria da população; nos últimos anos, aplicou-se um "Programa de Ajustamento" que não resolveu nenhum dos nossos problemas estruturais e agravou grande parte de outros, designadamente a dívida pública e privada; porque diminuiu perigosamente a intensidade da democracia dentro e fora do espaço do trabalho; porque na UE temos tido uma vaga de desvalorização salarial, praticada com mais ou menos intensidade em todos os países em simultâneo, que comprimiu o rendimento dos assalariados e acelerou a concentração do rendimento e da riqueza.

O chapéu do conceito "tecnologias" tanto é utilizado de forma amputada para significar apenas o digital, como alargado para meter nele uma multiplicidade de componentes, nomeadamente, a robotização e a automação.



Foto: Nuno Ferreira Santos

Nas plataformas digitais temos mera reorganização do trabalho, com pouco ou nenhum aumento de produtividade, enquanto na robotização e automação existe eliminação ou substituição do trabalho com aumentos de produtividade e, logo, exigências de discussão, por exemplo, sobre as implicações de uma nova divisão internacional do trabalho, sobre a utilização dos ganhos obtidos com as máquinas na melhoria das políticas salariais e sociais e sobre sistemas fiscais com base mais alargada.

Não se pode aceitar como natural o admirável mundo novo composto de dois tipos de seres humanos, remissente da distopia descrita por Aldous Huxley no seu livro com aquele título: os humanos alfa (possivelmente poucos), donos de máquinas que trabalham sozinhas, e os seres humanos ípsilon (possivelmente muitos), donos nem sequer de si mesmos, entregues aos mínimos da providência social. Quem assim vê as coisas nem sequer pergunta: quem compraria e consumiria os produtos e serviços cada vez mais abundantes, oferecidos por máquinas que dispensam o trabalho humano, de forma a assegurar que os humanos alfa pudessem continuar a investir nas máquinas que devoram seres humanos?

Felizmente, a humanidade continua a ser capaz de distinguir entre o que pode e deve ser feito e entre o que podendo ser feito, não deve sê-lo. Face a inovações tecnológicas, não estamos condenados a uma escolha entre a adaptação ou a morte.

No trabalho, há que discutir as suas novas formas de organização e prestação, mas também: a estrutura do emprego; as qualificações; a identificação e a responsabilização dos atores que surgem de novo no trabalho e seus papéis; os poderes em presença em cada contexto e as relações de poder entre eles; e as velhas e novas expressões dos processos de negociação/ conflito/ compromisso.

A inovação tecnológica só é positiva quando há decisões políticas que a colocam ao serviço das pessoas.

Manuel Carvalho da Silva
Investigador e Professor Universitário

CRACK	▼	STAGNE (S'...)	▼	TRÈS PETITE QUANTITÉ	▼	ART FLORAL JAPONAIS	▼	VIOLONISTE BELGE
PRINCE DES GASTRONOMES		PRESSE RAPIDE		DÉPARTEMENT		PERSONNEL		
▶		▼		▼	5	▼		▼
RAFFINÉES	▶	2						
BAGATELLE								
▶			7			BONNE ACTION	▶	
						CUPIDITÉ		
ENNUIE	▶					CULTURE SUR BRÛLIS	▶	▼
CONVENTION						PÉRIMÉ		
▶					OISEAU AQUATIQUE	▶	▼	
					GROUILLE			
INTERJECTION	▶				MOT D'ENFANT	▶	▼	
REPRISA					BEAUX PARLEURS			COQ DE BRUYÈRE
▶		1						▼
								CHEMISE DE PÉNITENT
MORUE SÈCHÉE	▶				3			▼
OUVRIER								
▶								6
		AUTEUR DES EMBLÈMES	▶					
		BARRES						
NÉ	▶	▼				SHOOT	▶	
SIGNAL BREF			10			PERSONNEL		
▶	4						▼	9
ORANGE	▶				8			AVANT LA SPÉCIALITÉ
								▶

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/26 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 mars 2017 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

7/16 - Solution: CONFERENCE

Armand De Moreau, Bettembourg 1^{er} prix
Joseph Reding, Schweich 2^e prix

Kirchen- diener	Sing- vögel	schim- mern	Gesangs- stück	synthe- tische Faser	Leid, Kummer	öl- haltige Früchte	ein Pelztier	
9			10			3		
Spazier- gang	Staat in Süd- asien	Getränk vor dem Essen		8	12		das eigene Staats- gebiet	
Aus- dehnung	13	4	Vorname v. Schau- spieler Aykroyd		Obat- samen	kurz für: in dem		
Direkt- verbin- dung (EDV)				Be- quem- lichkeit	nicht eine		5	
		ge- künstelte Haltung	Betten der Matrosen	1		franzö- sisches Kampf- flugzeug		
digitales Telefon (Abk.)	Gestell zum Rösten	argenti- nischer Staats- mann †	7		ehem. Sowjet- union (Abk.)	fünfter Monat des Jahres		
franz. Schau- spieler (Alain)			Papst- name	Albern- heiten				
	2	italie- nisch: sechs	schma- ler Weg		6	deutsche TV- Anstalt (Abk.)	ein Körper- teil	
griechi- scher Hirten- gott	an- ständig, ernst- haft					Insel vor Dal- matien (Ital.)	süd- deutsch: sowieso	11
franzö- sisch: Straße		kurz für: zu der		Ge- win- ner				
Vorname der Autorin Blyton			Zweirad- fahrer- kopf- schutz					

DANK 1512-2006

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



7/16 - Lösungswort:
JAHRESWECHSEL

Roland Trausch, Mamer 1. Preis
Pires Da Silva António, Luxembg 2. Preis

8 Erreurs / Fehler solution / Auflösung

7/2016



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. März 2017 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg