

# aktuell

- ◆ **La crise bat son plein**
- ◆ **Arbeitnehmersolidarität lohnt sich!**
- ◆ **Les chèques-services sont arrivés**



### Luxembourg

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

**Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30**

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

### Esch / Alzette

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

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

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

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

**Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45**

### Dudelange

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

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

**Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous**

### Antenne Grevenmacher

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

**Lundi: 9h00 - 11h30**

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

### Antenne Volmerange

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

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

### Antenne Thionville

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

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

### Differdange

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

**Mardi: 9h00 - 12h00**

**Mercredi: 14h00 - 17h00**

**Jeudi: 15h00 - 18h00**

### Rodange

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

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

### Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs

**Jeudi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB) Tél.: 063/38 54 69  
Uniquement pour métallurgistes

**Vendredi: 14h30 - 17h00 Samedi: 9h00 - 11h00**

### Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)

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

### Antenne Bastogne

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

**Samedi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Vielsalm

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

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

### Ettelbruck

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

**Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)**

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

**Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)**

**Jeudi: 8h00 - 11h00**

### Antenne Wiltz

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

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

### Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

Tel.: (+49) (0) 6561-6049477 **Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr**

### Antenne Saarlouis

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

**Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr**

### OGBL / ACAL

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

### SEW (Syndicat Education et Sciences)

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

### Syndicat Services publics

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

### SBA (Syndicat Banques et Assurances)

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

### Syndicat Bâtiment

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

**Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00**

### DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:  
de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

### Permanences Eures

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



### Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

Risque d'explosion

**Dossiers nationaux** 6

- Nationalvorstand
- Congé linguistique
- Chèques-service
- Konferenz „Klimaschutz, Wirtschafts- und Beschäftigungsperspektiven“
- Elections européennes
- Internationaler Frauentag

**Du nouveau dans les entreprises** 18

e.a. Commerce, Chimie, Bâtiment, Transformation sur métaux ...

**Standpunkt** 28

Unabhängigkeit der Gewerkschaften

**Dossiers européens** 31

- Der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR)
- Euromanifestation des métallurgistes

**Dossiers internationaux** 34

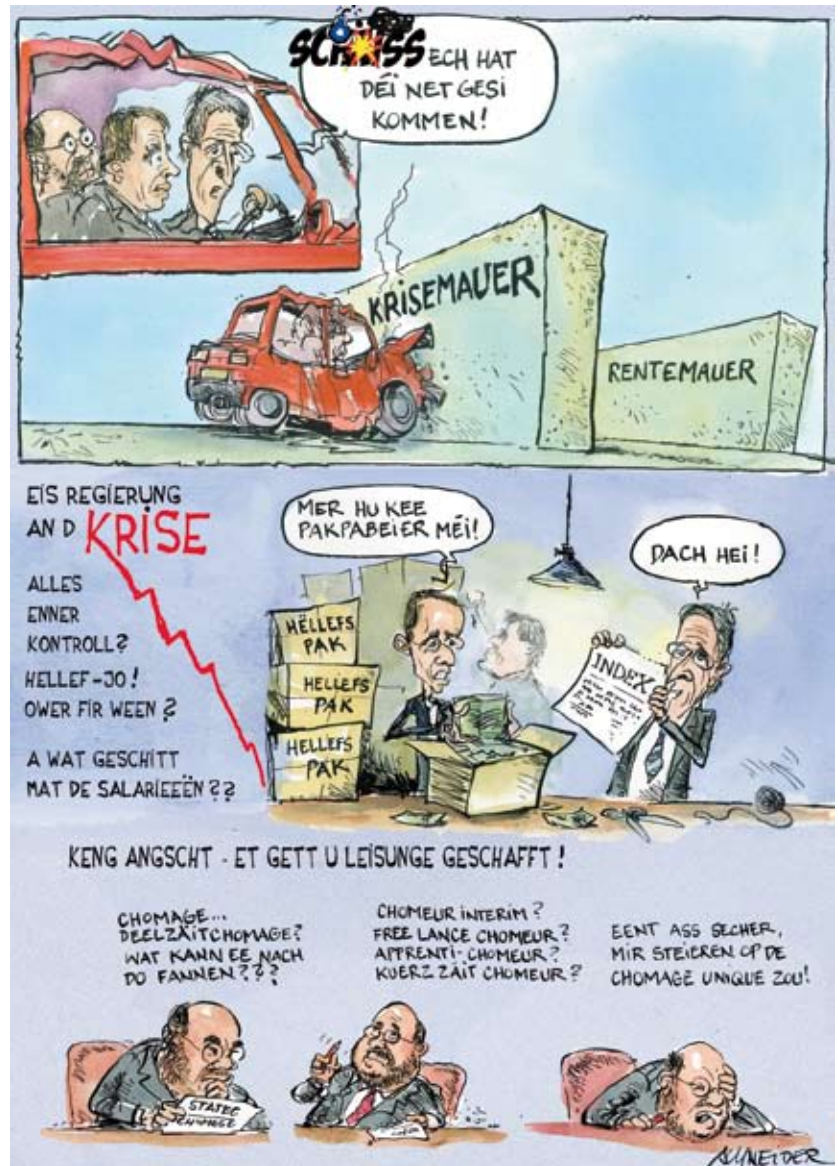
- La crise

**IFES** 36

Calendrier des formations 2009

**Divers** 38

- Assemblées générales
- OGM
- Frontaliers français, frontaliers belges



**Aktuell** Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding  
Präsident

## Achtung Explosionsgefahr!

In fast hundert Betrieben findet Kurzarbeit statt. Hauptsächlich Industriebetriebe können augenblicklich auf dieses Instrument zurückgreifen. Aber auch andere Bereiche wie der Gütertransport und verschiedene Sparten der Bauwirtschaft sind zunehmend von der Wirtschaftskrise betroffen. Der OGBL ist der Meinung, dass die öffentliche Hand, der Staat, eingreifen muss, um zu verhindern, dass die Krise zum Flächenbrand ausartet und dass wir in eine massive soziale Krise hineinschlittern. Deshalb hat der OGBL auch bislang alle entsprechenden Maßnahmen der Regierung unterstützt.

Es muss aber klargestellt werden, dass auch das Patronat in den einzelnen Bereichen gefordert ist. In vielen Betrieben wird nun schon nach wenigen Monaten Krise auf Sozialpläne, d.h. auf Massenentlassungen,

zurückgegriffen. Hatten diese Betriebe keine Reserven angelegt? Wurde von der Hand in den Mund gelebt? Die Verbandsfunktionäre der Patronatsorganisationen wurden in der Vergangenheit nicht müde, eine vorsichtige Haushaltspolitik zu predigen, zu verlangen, dass in guten Zeiten

Reserven angelegt würden, dass man nicht über seine Verhältnisse leben solle, dass übermäßige Schulden vermieden werden sollten. Dies wurde aber bloß in Bezug auf die öffentliche Hand, Staat, Gemeinden und Sozialversicherungsinstitutionen verlangt. Es stellt sich heute heraus, dass dies anscheinend nicht für die eigenen Betriebe gegolten hat, oder sollte es so sein, dass nun vom Krisenargument Gebrauch gemacht wird, um auf Entlassungen zurückzugreifen und so die angehäuften Reserven zu schützen? Hier wird mit dem Feuer gespielt und es besteht akute Explosionsgefahr!

Es sollte klar sein: Krisenbewältigung verlangt auch von den Arbeitgebern, die sich zunehmend als Arbeit“nehmer“ entpuppen, Opfer. Auch sie müssen Solidarität zeigen. Arbeitsplatzzerhalt bedingt ein Zusammenspiel aller Beteiligten. In den einzelnen Wirtschaftsbereichen müssen die Arbeitgeberverbände endlich ihre Verantwortung übernehmen, um die Rahmenbedingungen zu schaffen, die notwendig sind, um wirksame Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung in die Praxis umzusetzen.

Heute werden seitens der Arbeitnehmer Opfer abverlangt. 20% Lohnverlust bei Kurzarbeit. Bekommen die betroffenen Arbeitnehmer diesen Einkommensverlust vergütet, wenn sich die Zeiten wieder bessern?

Heute wird Lohndruck, Lohnmäßigung oder gar Lohnverzicht gepredigt. Werden denn morgen die Opfer der Belegschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen honoriert? Und wie steht es mit den Vorstandsbezügen und den Aktionärsdividenden? Diese sind in den letzten Jahren überproportional angestiegen. Fallen sie nun auch entsprechend und werden diese Ersparnisse in die Zukunft der Betriebe investiert?

Fragen über Fragen, die aber Antworten verlangen. Der dreiste Forderungskatalog der UEL für die Tripartite zeigt, dass von Umdenken in den Spitzen der Patronatsorganisationen noch nicht viel zu merken ist. Währenddessen staut sich die kalte Wut bei den Lohnabhängigen auf. Sozialer Zusammenhalt wird gelobt, das Luxemburger Sozialmodell mit seinem sozialen Frieden wird gepriesen, in der Hoffnung, dass der soziale Frieden zum Nulltarif zu haben ist. Besser wäre noch die Beschäftigten würden alleine für die Scherben bezahlen. Ein gefährliches Spiel wird hier gespielt!

*Hatten die Betriebe keine  
Reserven angelegt?*

Jean-Claude Reding  
Président

## Risque d'explosion!

Presque cent entreprises pratiquent actuellement le chômage partiel. Ce sont surtout des entreprises industrielles qui peuvent en ce moment avoir recours à ce dispositif. Mais également d'autres secteurs comme le transport de marchandises et certains domaines du bâtiment sont de plus en plus affectés par la crise économique. L'OGBL est d'avis que les pouvoirs publics, l'Etat donc, doit intervenir afin d'empêcher que la crise ne se propage et que nous ne glissions dans une crise sociale massive. C'est la raison pour laquelle l'OGBL a jusqu'à présent soutenu toutes les mesures du gouvernement en rapport avec la crise.

Mais il faut mettre les choses au clair: dans certains domaines la balle est également dans le camp du patronat. Dans de nombreuses entreprises on recourt déjà après quelques mois de crise à des plans sociaux, c'est-à-dire à des licenciements collectifs. Ces entreprises n'avaient-elles donc pas constitué des réserves? Vivaient-elles au jour le jour? Dans le passé, les fonctionnaires des organisations patronales ne se lassaient pas de prôner une politique budgétaire prudente, de revendiquer que des réserves soient constituées en périodes de haute conjoncture, que l'on ne vive pas au dessus de ses moyens, qu'un endettement excessif devait être évité. Il semble cependant que ces revendications ne s'adressaient qu'aux seuls pouvoirs publics, à l'Etat, aux communes et aux institutions de la sécurité sociale. Car il s'avère aujourd'hui que leurs propres entreprises ne se sentaient pas concernées, ou se pourrait-il qu'elles profitent de la situation en avançant l'argument de la crise pour justifier des licenciements afin de protéger ainsi les réserves accumulées? Attention: ce jeu avec le feu implique un danger imminent d'explosion!

Une chose est claire: pour surmonter la crise, les créateurs d'emplois, qui à l'heure actuelle se dévoilent de plus en plus comme des destructeurs d'emplois, doivent

eux aussi faire des sacrifices. Eux aussi doivent faire preuve de solidarité. Le maintien de l'emploi nécessite l'interaction de tous les acteurs. Les fédérations patronales doivent enfin assumer leurs responsabilités dans les différents secteurs pour créer le cadre nécessaire afin de mettre en œuvre des mesures efficaces pour le maintien de l'emploi.

Aujourd'hui on demande aux salariés de faire des sacrifices. 20% de perte de salaire en cas de chômage partiel. Ces pertes de salaires seront-elles compensées quand les temps s'améliorent?

Aujourd'hui on prêche la pression, la modération et même le renoncement salarial. Les sacrifices des salariés seront-ils honorés lors des négociations collectives?

Et qu'en est-il des bonus des dirigeants d'entreprises et des dividendes des actionnaires qui ont augmenté de façon disproportionnée au cours des dernières années? Les bonus et dividendes seront-ils également diminués et les économies ainsi réalisées seront-elles investies dans l'avenir des entreprises?

Que de questions sans réponses. Le catalogue de revendications culotté que l'UEL a envoyé au Comité tripartite montre qu'on est loin d'un changement de mentalité dans les étages supérieures des fédérations patronales. Entretemps la colère monte chez les salariés. On fait des éloges sur la cohésion sociale, on vante le modèle social luxembourgeois avec sa paix sociale tout en espérant que cette paix s'obtienne gratuitement. Mieux encore, que seuls les salariés paient pour les débris. Ceci est un jeu dangereux!

*Les entreprises  
n'avaient-t-elles pas  
constitué des réserves?*

Nationalvorstand des OGBL

## Auf zwei Beinen aus der Krise

Am 28. Januar tagte der Nationalvorstand des OGBL zum ersten Mal in 2009. Dies war Anlass, sich ausführlich mit der Finanz- und Wirtschaftskrise und den laufenden Tripartite-Gesprächen zu befassen.

Wenn auch die Analysen der internationalen Wirtschaftsorganisationen OECD und Internationaler Währungsfonds (IWF), sowie diejenigen der Europäischen Kommission alle bestätigen, dass wir in einer weltweiten Rezession angekommen sind, so fällt erstaunlicherweise auf, dass sich diese Regierungsorganisationen wenig mit den Ursachen der Krise befassen.

### Der Staat nicht das Problem, sondern die Lösung

Während Jahrzehnten ließen die Wirtschaftsanalysten der Organisation der Industriestaaten keine Gelegenheit aus für den schlanken Staat zu werben, für Deregulierung, Privatisierung gut gehender öffentlicher Dienste, wilde Liberalisierung, usw. Heute sind es offensichtlich die gleichen Leute, die unseren Politikern eine antizyklische Politik empfehlen, teilweise Verstaatlichung von Banken, Konjunkturpakete, und dergleichen. Heute ist plötzlich der Staat nicht mehr das Problem, sondern die Lösung.

Für den OGBL-Nationalvorstand sind die Ursachen der derzeitigen Krise nicht nur in unseriösen Bank- und Finanzpraktiken zu suchen, sondern vor allem in einer falschen Wirtschaftspolitik. Während Jahrzehnten wurde

auf Produktion und Angebot gesetzt und gleichzeitig auf Lohnmoderation. Die Nachfrage, der Konsum, konnte also nur durch persönliche Verschuldung der Verbraucher aufrechterhalten werden. Der Konsum boomte in einer Periode der Einkommensstagnation. Dies war besonders stark ausgeprägt in den USA, wo die derzeitige Krise ihren Anfang nahm. Millionen von Menschen sind Opfer der so genannten Schuldenspirale geworden, d.h. wenn man einen Kredit nicht zurückzahlen kann, nimmt man einen neuen Kredit auf mit dem der alte bezahlt wird, der aber im Betrag höher ist als der erste. Und so weiter. Gleiches gilt für die Kreditkartenpraxis. Man erwirbt immer mehr Kreditkarten und bezahlt das Minimum ab.

### Hilfspakete an die Wirtschaft müssen an Auflagen gekoppelt werden

Für den OGBL muss die Politik wieder das Heft in die Hand nehmen. Hilfspakete an Banken und Unternehmen müssen an Auflagen gekoppelt werden. Wenn Unternehmen in den Genuss von staatlichen Beihilfen kommen, müssen sie sich verpflichten, kein Personal abzubauen oder mindestens das Personal, das durch einen Rückgang an Aufträgen vorübergehend nicht mehr gebraucht wird, in Beschäftigung zu halten. Es kann nicht sein, dass die Allgemeinheit zweimal bezahlt: einmal in Form von staatlichen Beihilfen, und einmal in Form von Arbeitslosenunterstützung. Das Schlüsselwort heute ist Solidarität. Auch die Aktionäre sind angesichts der katastrophalen Lage in der sozialen Verantwortung.

Für den OGBL sind die zwei Beine auf denen wir aus der Krise herauskommen können einerseits hohe staatliche Investitionen, um die Wirtschaft, insbesondere die Luxemburger Klein- und Mittelbetriebe zu unterstützen, und andererseits schnell wirkende Maßnahmen um kurz- und mittelfristig die Kaufkraft der Menschen zu stärken. Die steuerlichen Maßnahmen die bereits in Kraft sind, wurden noch einmal begrüßt. Es gäbe allerdings noch Spielraum für mehr. So seien beispielsweise einige Steuerabschlüsse bereits seit vielen Jahren nicht mehr an die Preisentwicklung angepasst worden. Gleiches gelte für die chèques-repas. Das System der Kinderschecks (chèques-enfants), das zum 1. März 2009 eingeführt wird, müsse auf alle Kinder bis zum Alter von 18 Jahren ausgedehnt werden. Auch auf dem Gebiet des Kindergeldes müsse etwas passieren, da



dieses seit 2006 nicht mehr an die Preisentwicklung angepasst wurde. Der Kreis der Personen, die in den Genuss der Teuerungszulage kommen, müsse ebenfalls erweitert werden.

### Kein Vertrauen ohne ein klares Ja zum Luxemburger Sozialmodell

Für den OGBL ist klar: um das Vertrauen der Verbraucher, Arbeitnehmer und Rentner wieder herzustellen, muss die Regierung sich klar und deutlich zum Luxemburger Sozialmodell bekennen. Das heißt, keine weiteren Angriffe auf das automatische Indexsystem so wie keine Verschlechterung der Leistungen der Sozialversicherung ins Auge fassen.

Was die Beschäftigungspolitik anbelangt, muss für den OGBL einerseits das Instrumentarium zum Arbeitsplatzert halt effizienter angewendet beziehungsweise überarbeitet werden. Andererseits müssten dringend die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer verbessert und an die heutige betriebliche Wirtschaftsstruktur Luxemburgs angepasst werden.

Was die Staatsfinanzen anbelangt, die sich noch derzeit in einem gesunden Zustand befinden, sollte in Zukunft

auch wieder an neue Einnahmen gedacht werden. Es gehe nicht, eine antizyklische Investitionspolitik und kaufkraftstärkende Maßnahmen während einem Haushaltsjahr zu betreiben. Es sei heute schon absehbar, dass um diese Krise zu meistern, eine mittelfristige antizyklische Politik betrieben werden muss. Dies sei aufgrund der Reserven und der insgesamt guten Situation der Staatsfinanzen möglich.

In eigener Sache, beschloss der Nationalvorstand eine Neuverteilung der Aufgaben im Geschäftsführenden Vorstand, schuf den Posten des Generalsekretärs, berief eine Reihe von Gewerkschaftsfunktionären in höhere Aufgaben, verabschiedete die Liste der OGBL-Kandidaten für die Sozialversicherungsanstalten sowie diejenige der Vertreter des OGBL in verschiedenen Verwaltungsräten.

Abschließend nahm der Nationalvorstand den Entwurf eines Abkommens zur Bekämpfung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, das er mit dem Arbeitnehmerverband UEL verhandelt hat, an.

*La version française de cet article peut être consultée sur notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sous la rubrique 'Actualités'*



## Incongruité du calendrier scolaire

En date du 19 janvier 2009, l'OGBL s'est adressé à la ministre de l'Education nationale pour attirer son attention sur une incongruité du calendrier scolaire 2009. En effet, le jour de l'Ascension tombe le jeudi 21 mai. Le vendredi 22, qui sera utilisé dans beaucoup d'entreprises comme un jour de pont, est un jour de classe pour les élèves. C'est d'ailleurs le dernier jour de classe avant les vacances de la Pentecôte qui se terminent le mardi 2 juin. Or, le 2 juin est un jour de travail normal, y compris dans les administrations publiques.

L'OGBL a demandé à Madame Delvaux-Stehres de revenir sur cette décision incompréhensible. Au lieu que le congé de la Pentecôte se termine le mardi 2 juin, qu'il commence le vendredi 22 mai. Malheureusement, la ministre nous a donné une réponse négative. Le calendrier scolaire ne pourrait plus être modifié car d'une part le 22 mai serait prévu comme jour d'examen dans certaines classes, et d'autre part il serait *«inopportun de prendre en ce moment des dispositions qui perturberaient celles que de nombreuses familles ont prises en fonction du calendrier initialement établi»*.

En tout état de cause, l'OGBL demande qu'à l'avenir il y ait une consultation au niveau du Conseil supérieur de l'éducation nationale à deux reprises: (1) lorsque le calendrier est établi et (2) en cas de modification du calendrier.

L'OGBL a envoyé une lettre dans ce sens à la ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.



d'Gesondheetskeess

### Procédure exceptionnelle de remboursement des prestations en nature par chèque

Les factures ou mémoires d'honoraires peuvent être acquittés par chèque sous la double condition que

1. les factures ou mémoires d'honoraires aient été payés depuis moins de 15 jours au moment de leur présentation à une agence de la CNS,
2. le montant des factures ou mémoires d'honoraires atteinte au total au moins 100 €.

Les chèques émis sont encaissables sans frais ni aucune retenue auprès de toute agence de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat.

Modalités particulières: si l'assuré sollicite une tierce personne pour présenter des factures ou mémoires d'honoraires à une agence, cette personne devra être munie d'une procuration dûment signée de la part de l'assuré sauf dans les situations suivantes:

- \* conjoint vivant sous le même toit
- \* parents et enfants (majeurs et mineurs) vivant sous le même toit.



d'Gesondheetskeess

### Ausnahmeprozedur zur Rückerstattung der Naturalleistungen per Scheck

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

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

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

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

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



Plans sociaux et licenciements dans le secteur industriel

## L'OGBL demande une entrevue avec le gouvernement

En date du 4 février 2009, l'OGBL a demandé une entrevue avec les ministres Krecké et Biltgen pour discuter d'une évolution inquiétante dans le secteur industriel. En effet, de plus en plus d'entreprises procèdent à des plans sociaux et des réductions d'effectifs.

L'OGBL souhaite connaître la stratégie du gouvernement pour accompagner, voire contrer ce développement. Par ailleurs, il y a lieu de garder un certain scepticisme vis-à-vis de cette situation. Car, il est à craindre que certaines entreprises essaient de profiter de la situation pour mettre en œuvre des mesures de restructuration, de délocalisation ou de précarisation de l'emploi en général, avec le but notamment de dégager des marges plus importantes pour les actionnaires, sans se soucier des conséquences sociales de leurs décisions. ArcelorMittal est un excellent cas d'espèce. Après avoir annoncé dans son plan de restructuration la suppression de 9 000 postes dont 6 000 en Europe, le leader mondial de l'acier annonce vouloir distribuer plusieurs milliards d'euros aux actionnaires.

Les déclarations récentes de certains responsables patronaux luxembourgeois montrent que les vieilles recettes dogmatiques sont toujours bien vivantes. Certains ne semblent toujours pas avoir compris la gravité de la situation et les risques qu'elle comporte de faire naître une crise sociale comme l'Europe n'en a plus connue depuis la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale.

Plutôt que de recourir à ces vieilles recettes, et compte tenu de l'envergure de la crise, l'OGBL revendique au contraire un droit d'ingérence du gouvernement notamment dans les entreprises à importance nationale et certainement dans celles qui bénéficient d'aides ou d'assurances étatiques.

L'OGBL demande que le gouvernement s'engage de façon claire en faveur du maintien de l'emploi et du maintien dans l'emploi ou dans la formation de celles et ceux qui seraient frappés par un plan social ou menacés de licenciement. Tout doit être fait afin de garder les compétences et qualifications présentes sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Ceci vaut également pour les salariés frontaliers. Il faut appliquer les moyens du maintien dans l'emploi déjà existants et, le cas échéant, en inventer d'autres. Car sinon, en cas de redémarrage des activités notamment dans les secteurs à haute valeur ajoutée, les qualifications nous feront défaut.



## Index

**Les salaires et les pensions seront augmentés de 2,5% le 1<sup>er</sup> mars**

**Die Löhne, Gehälter und Pensionen werden am 1. März um 2,5% erhöht**

## Le congé linguistique est sur les rails

La Chambre des députés a adopté le projet de loi introduisant le congé linguistique lors de la séance publique du 21 janvier 2009. Cette nouvelle loi a comme objet de créer un congé spécial complémentaire pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise. Peuvent en bénéficier tous les salariés qui travaillent depuis au moins six mois au Grand-Duché de Luxembourg.

Suite aux critiques de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail et à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, la commission parlementaire a étendu la couverture de ce congé par rapport au projet initial afin d'inclure les indépendants.

Un maximum de 200 heures est fixé comme seuil pour la durée du congé linguistique. Cette durée maximale doit être divisée en deux tranches de 80 heures au minimum et de 120 heures au maximum, l'accès à la deuxième tranche n'étant possible que dans le cas d'une réussite sanctionnée par un diplôme ou un certificat. Les heures de congé sont calculées proportionnellement pour les personnes travaillant à temps partiel.

La durée du congé linguistique est prise en compte comme une période de travail effective; les salariés qui bénéficient du congé ont droit à une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen jusqu'à une limite fixée au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité est payée par l'employeur, l'Etat remboursant cependant le montant de l'indemnité ainsi que la part patronale des cotisations sociales sur base d'un formulaire.

Les formations en langue luxembourgeoise peuvent être organisées soit au Luxembourg soit à l'étranger, par les écoles publiques et privées, les chambres professionnelles, les communes ou encore les associations et personnes privées agréés à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Les modalités concrètes de l'organisation des cours et concernant l'introduction des demandes de congé linguistique seront fixées par voie de deux règlements grand-ducaux dans les semaines à venir.

## Grünes Licht für den Sprachenurlaub

Die Abgeordnetenkammer hat anlässlich ihrer öffentlichen Sitzung vom 21. Januar 2009 den Gesetzesentwurf angenommen, der den Sprachenurlaub einführt. Dieses neue Gesetz hat zum Ziel, einen ergänzenden Sonderurlaub zum Erlernen der luxemburgischen Sprache zu schaffen. Davon profitieren können alle Lohnempfänger, die seit wenigstens sechs Monaten im Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

Aufgrund der Kritiken der Privatbeamten- und der Arbeiterkammer, sowie des förmlichen Einspruchs des Staatsrats, hat der zuständige parlamentarische Ausschuss die Deckung des Sprachenurlaubs gegenüber dem Anfangsprojekt ausgedehnt, um ebenfalls die Selbstständigen zu berücksichtigen.

Als maximale Schwelle bezüglich der Dauer des Sprachenurlaubs wurden 200 Stunden festgelegt. Diese Höchstdauer wird in zwei Stufen von mindestens 80 bis maximal 120 Stunden jeweils eingeteilt werden. Der Zugang zur zweiten Stufe ist nur im Falle des durch ein Diplom oder ein Zertifikat sanktionierten Bestehens der ersten Stufe möglich. Bei Personen die halbtags

arbeiten, werden die Urlaubsstunden proportional zur Arbeitszeit berechnet.

Der Sprachenurlaub wird als Äquivalent zur tatsächlichen Arbeitszeit berechnet; die Lohnempfänger, die vom Urlaub profitieren, haben Anspruch auf eine Ausgleichszulage, die dem durchschnittlichen Stundengehalt entspricht, bis zu einer Grenze, die auf das Vierfache des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeiter festgelegt ist. Dieser Zuschuss wird durch den Arbeitgeber gezahlt, der Staat erstattet jedoch den Betrag des Zuschusses sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialbeiträge nach Einreichen eines Formulars zurück.

Die Luxemburgischkurse können entweder in Luxemburg organisiert werden oder im Ausland, von öffentlichen und privaten Schulen, den Berufskammern, den Gemeinden oder von Vereinen und Privatpersonen, die vom zuständigen Minister zu genehmigen sind.

Die Details bezüglich der konkreten Gestaltung der Kurse und der Einreichung der Anträge auf Sprachenurlaub werden in den kommenden Wochen durch zwei großherzogliche Reglemente festgelegt werden.

## Les «Chèques-service Accueil» sont arrivés

Dans son discours sur l'état de la nation le 22 mai 2008, le Premier ministre Juncker avait annoncé la continuation de la mise en œuvre d'une nouvelle politique en matière d'allocations familiales, déjà évoquée dans le cadre des négociations tripartites de 2006. «*Plutôt que d'opter pour une augmentation globale des allocations familiales pour chaque enfant, nous introduirons l'année prochaine des chèques-services destinés aux familles avec enfants*», disait-il.

En effet, les partenaires sociaux et le gouvernement avaient convenu en 2006 de désindexer le forfait d'éducation et les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales. En contrepartie, des crédits d'impôts bénéficiant à tous les salariés ont été mis en place. Un de ces crédits d'impôts est le «boni enfant» qui est versé aux bénéficiaires mensuellement par la Caisse nationale des prestations familiales.

Le chèque-service doit être considéré comme une autre forme de compensation pour la désindexation des allocations familiales. Avec une différence de taille: il s'agit d'une mesure sélective qui ne traite pas tous les enfants de façon égale. Seuls les enfants âgés de moins de 13 ans de parents résidant au Grand-Duché de Luxembourg qui souhaitent faire garder leurs enfants par des tiers sont bénéficiaires de cette mesure. Donc, les frontaliers et les parents qui gardent eux-mêmes leurs enfants sont exclus de cette nouvelle forme d'allocation familiale, dite «en nature». Lorsque l'OGBL lançait l'idée des chèques-services il y a quelques années, il pensait à une mesure au bénéfice de tous les enfants jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis pourvu qu'ils soient encore financièrement dépendants de leurs parents. Il avait également proposé un champ d'application beaucoup plus large que celui actuellement prévu.

### Éléments principaux du «Chèque-service Accueil»

Le ministère de la Famille et de l'Intégration a récemment procédé à la distribution d'une brochure en plusieurs langues à tous les ménages. C'est pourquoi nous ne répétons pas ici tous les éléments de cette mesure. Nous citons les éléments principaux de la brochure.

«*Dans le domaine de l'accueil éducatif extrascolaire, il est institué un dispositif de gratuité partielle et de participation financière parentale réduite favorisant l'accès des bénéficiaires à des prestations éduca-*



*tives professionnelles. Le dispositif est désigné par le terme «Chèque-Service Accueil». Il s'adresse à tous les enfants de moins de 13 ans ou n'ayant pas quitté l'enseignement primaire et qui résident sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.*

*Le «Chèque-Service Accueil» constitue une nouvelle aide de l'Etat et des Communes au bénéfice des enfants et de leurs familles. Le chèque-service n'est pas une allocation en espèces, mais une prestation en nature: l'accueil éducatif des enfants entre 0 et 12 ans. Le chèque-service donne droit à chaque enfant, quel que soit le revenu de ses parents, à au moins 3 heures d'accueil gratuit par semaine. S'y ajoutent 21 heures au «tarif chèque-service» (max. 3 euros par heure) ainsi que 36 heures à «tarif socio-familial» (max. 7,50 euros par heure). Le tarif horaire varie pour chaque enfant en fonction du revenu du ménage et du rang de l'enfant.*

#### Bénéfice du chèque-service: Accueil éducatif des enfants de 0 à 12 ans

- Gratuité partielle de l'accueil éducatif (3 heures/semaine)
- Application de tarifs particuliers:
  - «tarif chèque-service» (21 heures à max. 3 euros)
  - «tarif socio-familial» (36 heures à max. 7,50 euros)

Bénéficiaires	Gratuité	Tarif chèque-service	Tarif socio-familial	Plein tarif
Enfants de 0 à 12 ans	0-3 *	4-24 * exc. 24-30/35 *	25-60 * exc. 31/36-60 *	> 60 *

\* nombre d'heures / semaine

Les **bénéficiaires** directs du chèque-service sont tous les enfants qui répondent aux conditions suivantes:

- ils résident dans une commune luxembourgeoise.
- ils sont âgés entre 0 et 12 ans et/ou n'ont pas quitté l'enseignement primaire.

Les enfants exposés au risque de pauvreté et menacés d'exclusion sociale sont des bénéficiaires privilégiés du «Chèque-Service Accueil».

Le chèque-service entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2009. Il est mis en place par le Ministère de la Famille et de l'Intégration et par les Communes.

L'accueil éducatif visé est offert par des prestataires divers à travers notre pays:

- à titre principal et ce dès le **1<sup>er</sup> mars 2009**:
  - les maisons relais pour enfants,
  - les crèches, foyers de jour et garderies conventionnés,
  - les crèches commerciales et crèches d'entreprise,
  - les internats socio-familiaux accueillant des enfants n'ayant pas quitté l'enseignement primaire,
- à titre subsidiaire:
  - les assistants parentaux,
  - les services de vacances,

• dès le **1<sup>er</sup> septembre 2009**:

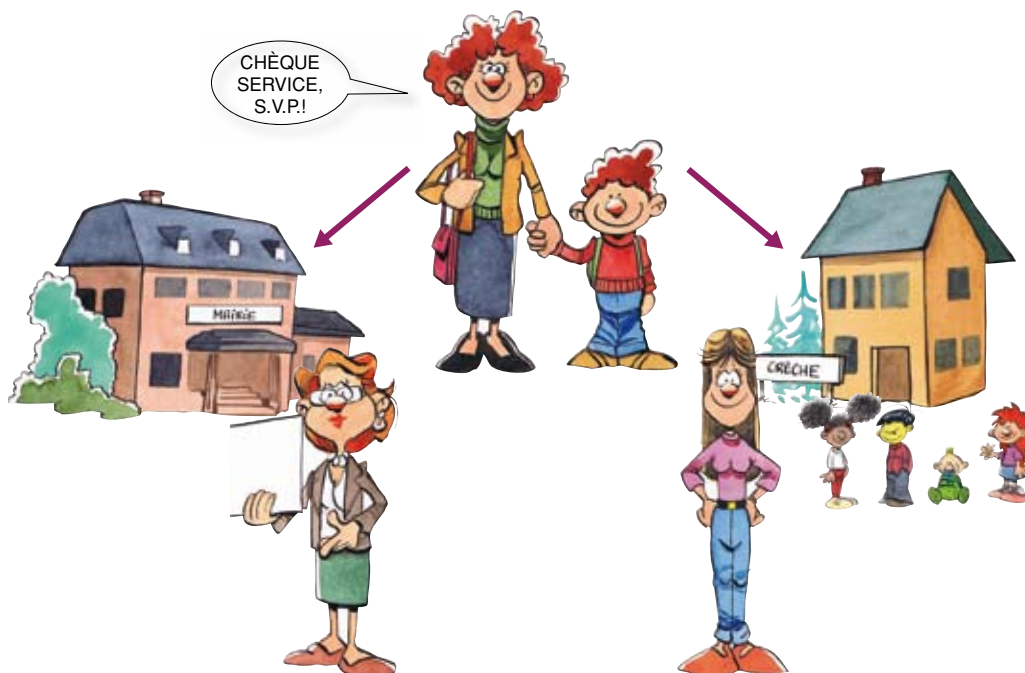
- les institutions d'enseignement musical dans le secteur communal,
- les services de formation informelle au niveau associatif.

Les parents qui désirent que leurs enfants bénéficient du «Chèque-Service Accueil» doivent y adhérer auprès de l'Administration communale de leur résidence. Cette **adhésion** est gratuite.

L'adhésion donne droit au bénéfice du «Chèque-Service Accueil».

L'adhésion ne dispense pas les parents d'inscrire leurs enfants dans les structures d'accueil (prestataires) de leur choix. La procédure pour l'inscription dans une telle structure reste inchangée. Les enfants y sont admis en fonction des places disponibles.

Le dispositif du chèque-service est géré par un **opérateur** faisant valoir une compétence large en gestion informatique, le Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique (SIGI).»



Konferenz „Klimaschutz, Wirtschafts- und Beschäftigungsperspektiven“  
des Umweltministeriums, Wirtschaftsministeriums und der Saliariatskammer

## Klimaschutz als Chance nutzen!

Der Klimawandel, aber auch die Verknappung fossiler Ressourcen sowie die Preisfluktuation für fossile Energieträger, ist eine der großen globalen Herausforderungen der Gegenwart. Die Debatte um die zukünftige Klimapolitik ist zunehmend auch eine ökonomische und soziale Diskussion. In der Zwischenzeit ist jedem deutlich geworden, dass Klimaschutz nicht nur als umweltpolitische Notwendigkeit, sondern auch als wirtschaftlich sinnvolle Investition in die Zukunft gesehen werden muss.

Im Protokoll von Kyoto hat sich die Staatengemeinschaft 1997 auf erste gemeinsame Eckwerte zur Bekämpfung des Treibhausgas-effektes geeinigt. Die Industriestaaten haben sich dabei verpflichtet, ihre CO<sub>2</sub> – Emissionen bis zur Periode 2008-2012 gegenüber 1990 um 5,2% zu verringern. Die Europäische Union (EU) hat sich damals zu einem 8% Reduktionsziel verpflichtet, und Luxemburg im Rahmen der EU-Verpflichtung seine Bereitschaft erklärt, seine Emissionen um 28% im Vergleich zu 1990 zu senken.

Im Dezember 2008 hat die EU ein weiteres starkes Signal für die internationalen Verhandlungen gesetzt, und sich verpflichtet seine Emissionen bis 2020 um 20% gegenüber 1990 zu verringern, und sogar um 30%, sollte es zu einem Kyoto-Nachfolgeregime kommen. Kernpunkt des Klimapakets der EU ist der Emissionshandelssektor (Industrie, Stromproduzenten), der europaweit harmonisiert wird, und dessen Emissionen bis 2020 um 21% gegenüber 2005 verringert werden sollen. Die Emissionen für alle anderen Sektoren (Verkehr, Haushalte, Gewerbe, Landwirtschaft,...) müssen in der EU bis 2020 um 10% im Vergleich zu 2005 verringert werden, und es wurden für diese Sektoren für jedes Mitgliedsland nationale Ziele festgelegt, die zwischen -20% und + 20% liegen. Für Luxemburg wurde ein Reduktionsziel von 20% festgelegt.

### Chance für Wachstum und Arbeitsplätze

Angesichts schlechter wirtschaftlicher Erwartungen und der Befürchtung einer länger andauernden Krise sind wieder Befürchtungen laut geworden, eine Fortsetzung oder gar Verstärkung des Umwelt- und Klimaschutzes verschlechtere die Wachstumschancen in Europa und werde Arbeitsplätze kosten. Viele hingegen sehen im Gegenteil in einer konsequenten Umweltpolitik eine Chance Wachstum und Arbeitsplätze zu schaffen und

die Konkurrenzfähigkeit der einzelnen Standorte mittelfristig abzusichern.

Was ist von solchen Thesen bzw. Aussagen generell zu halten? Welche Relevanz haben sie für Luxemburg angesichts der dortigen Ausgangssituation und Entwicklungsperspektiven?

Diese Fragen waren Gegenstand der gemeinsamen Konferenz des Umweltministeriums, des Wirtschaftsministeriums und der Saliariatskammer vom 3. Februar 2009 in der Chambre de Commerce auf Kirchberg.

Eröffnet wurde die Konferenz von Umweltminister Lucien Lux und dem Präsidenten der Saliariatskammer, Jean-Claude Reding.

Umweltminister Lux wies darauf hin, dass die Initiative zu dieser Konferenz von Jean-Claude Reding kam. Der Umweltminister betonte in seiner Einführung, dass aktiver Klimaschutz die Chance bietet, Kosten zu sparen und unsere Potenziale auch effizienter für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung zu nutzen. Man soll den Klimaschutz als offensive Chance für die luxemburgische Wirtschaft nutzen, trotz oder gerade wegen der aktuellen wirtschaftlichen Situation, und dabei den sozialen Aspekt nicht vernachlässigen. Der Umweltminister erinnerte an den nationalen Aktionsplan zur Reduzierung der CO<sub>2</sub> Emissionen, den die Regierung 2006 verabschiedete. Es ist das erste umfassende klima-



politisches Instrumentarium für Luxemburg. Inzwischen sind fast 100% des nationalen Aktionsplans umgesetzt. Der Umweltminister wies auf die ambitionierten Förderprogramme für Energiesparmassnahmen und erneuerbare Energien hin, die neuen Prämien für verbrauchsarme Autos und Kühlgeräte, die neuen Energiestandards für Wohngebäude, usw. Sehr viel habe das Umweltministerium im Bereich Sensibilisierung unternommen, dies hauptsächlich durch Informationskampagnen und den Ausbau der Energieberatung.

Allein das Umweltministerium hat in den vergangenen 4 Jahren rund 145 Millionen EURO in nationale Klimaschutzmassnahmen investiert. Aber auch in den öffentlichen Transport wurde und wird massiv investiert. Im Jahre 2009 sind 322 Millionen EURO für Investitionen ins Schienennetz vorgesehen, gegenüber 110 Millionen EURO im Jahr 2004.

Erste Erfolge sind zu verzeichnen: nachdem seit 1998 die Treibhausgasemissionen Luxemburgs jährlich angestiegen sind, von 9,05 Mt (Millionen Tonnen) auf 13,29 Mt im Jahre 2005, konnten sie in den Jahren danach auf diesem Niveau stabilisiert werden, gingen sogar leicht zurück im Jahre 2007 auf 13,01 Mt. Auf dem Niveau von 1990 zwar, also weit entfernt von unserem Kyotoziel, aber immerhin. Sehr große Anstrengungen liegen aber noch vor uns, so der Umweltminister.

### **Eine „CECA der Umwelt und Energie“**

Der Präsident der Salariauskammer, Jean-Claude Reding, ging in seinen Ausführungen auf die Problematik des Klimawandels ein, sowie auf die wissenschaftlichen Erkenntnisse. Er begrüßte die Tatsache, dass erstmals eine Konferenz zum Thema Klimaschutz – gemeinsam von Ministerien und Gewerkschaften veranstaltet – die Fragen der Beschäftigungsperspektiven in Luxemburg thematisiert. Jean-Claude Reding stellte sich die Frage, inwieweit in Luxemburg der Impact des Klimawandels und der notwendigen Maßnahmen auf die lokale Wirtschaft und Beschäftigung bekannt sind, und welches hier die Potenziale der öko-technologischen Sektoren sind. Auch wenn der Klimaschutz Beschäftigungspotenziale aufweise, so kann der Übergang der Beschäftigten von energieintensiven Betrieben zu alternativen Sektoren nicht von heute auf morgen geschehen. Luxemburg brauche eine innovative Beschäftigungspolitik, die die Übergänge sozial bewältigt.

In seinen weiteren Ausführungen schlug Jean-Claude Reding die Entwicklung eines globalen Gesellschaftsprojekts in Luxemburg vor, ähnlich dem Schweizer Projekt „2000 Watt Gesellschaft“ oder der deutschen „Allianz für Beschäftigung und Umwelt“. Auf europäischer Ebene müsse eine wirkliche Industriepolitik entwickelt werden, z.B. im Energiebereich. Luxemburgs Umwelt- und Energieminister könnten der EU ein Zukunftsprojekt vorschlagen: eine „CECA der Umwelt und Energie“. Abschließend betonte Jean-Claude Reding, es müsse im Rahmen der Klimaschutzpolitik zu einem sozialen Dialog kommen, der den notwendigen Konsens ergibt, um die Herausforderungen zu meistern.

### **Präsentationen**

Prof. Dr. Dieter Ewringmann (FIFO Köln) eröffnete die Reihe mit der Vorstellung „Klimawandel und Klimaschutzpolitik – Perspektiven der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung“. Die Erfahrungen in Deutschland haben gezeigt: Der Klimaschutz hat einen positiven Effekt auf die Beschäftigung gehabt. Angesichts der weltweiten Unterbeschäftigung, des globalen Strukturwandels, der Delokalisation von einfachen Massenproduktverfahren und energieintensiven Betrieben stellt sich allgemein die Frage, ob uns in Europa die Beschäftigung ausgeht und was denn der Klimaschutz an neuen Entwicklungschancen bietet. Internationale Studien zum Thema „Klimaschutz und Beschäftigung“ (ETUC, BIT) zeigen, dass global und für die EU ein positiver Beschäftigungseffekt zu erwarten ist. Verlierer wird es auch geben, nämlich die Betriebe, die zu spät innovieren, und die Sektoren, die nach und nach substituiert werden. Beschäftigungsgewinner sind im Bausektor, der Stromproduktion (erneuerbare Energien), dem öffentlichen Transport, den Dienstleistungssektoren und der Umwelttechnologie zu finden. Teilhabe am Strukturwandel setzt voraus: Kapital und Arbeitskräfte müssen der Innovationsdynamik folgen können. Auch in Luxemburg wird der durch den Klimaschutz ausgelöste technologische und technische Wandel hohe und immer wieder angepasste Arbeitsqualifikationen verlangen. Generell gelte: Lohn- und Einkommensentwicklung wird als alleiniger Maßstab für die Wohlfahrtsentwicklung abgelöst werden.

Prof. Dr. Christian Schulz (Uni Letzebuerg) ging in seiner Vorstellung auf die Entwicklungspotentiale in der luxem-



burgischen Wirtschaft ein. Pauschale Aussagen seien aber problematisch, da bisher nur stark aggregierte Daten ausgewertet wurden. Positive Beschäftigungseffekte sind vor allem im Segment der Klein- und Mittelbetriebe zu erwarten, insbesondere im Anlagenbau, im Handwerk sowie im Bereich der Umweltdienstleistungen, der Logistik und dem öffentlichen Transport. Es gibt bereits Anreiz- und Förderinstrumente für einzelne Wirtschaftszweige. Die Erfahrung aus anderen Ländern zeigt auch, dass diese zu Wettbewerbsvorteilen von „Pionierunternehmen“ führen können. Dr. Schulz nannte diesbezüglich die Windkraftanlagenindustrie als Beispiel. Auch bestehen für luxemburgische Unternehmen Entwicklungspotentiale auf der Ebene der „Großregion“. Die öffentliche Forschung spielt eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Privatwirtschaft. Abschließend schlug Dr. Schulz die Einrichtung eines langfristigen Monitoring der klima- und umweltschutzinduzierten Beschäftigungseffekte vor.

Simone Polfer und Tom Theves (Wirtschaftsministerium) stellten den nationalen Aktionsplan „Ecotechnologies“ vor. Derzeit gibt es in Luxemburg über 180 Betriebe in dem Bereich. Der nationale Plan verfolgt das doppelte Ziel, einerseits den Bereich „Ecotechnologies“ als Diversifizierungsmarktlücke zu entwickeln, andererseits die Produktivität der natürlichen Ressourcen zu verbessern. Luxinnovation wird demnächst ein „cluster EcoDev“ starten. Weitere Aktivitäten sind im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Export vorgesehen.

Joëlle Welfring (CRTE / CRP Henri Tudor) ging in Ihrem Vortrag auf die Wichtigkeit der Forschung und Innovation für eine nachhaltige Energie- und Klimaschutzpolitik ein. Als Beispiel nannte Frau Welfring den Bereich Solarenergie-Photovoltaik, wo es in Luxemburg Aktivi-

täten in der Materialforschung und Demonstrationsprojekte gibt. Sie empfahl die Entwicklung marktorientierter Forschungs- und Demonstrationsprogramme mit nationaler Koordination.

### Diskussion

Im Publikum wurde die Frage aufgeworfen, wie hoch Entwicklungsraten bei einem „ökologischen“ Wachstum denn sein sollen. Zudem wird häufig beobachtet, dass viele Effizienz- und Energiesparmaßnahmen, auch beim Staat, nicht durchgeführt werden, obwohl sie rentabel sind. Die Altbausanierung müsse schneller vorangetrieben werden. Ein Teilnehmer bedauerte, dass der soziale Aspekt bisher in der Klimaschutzdebatte vernachlässigt wurde, und auch wenig über die Rolle der Schule und der Formation gesagt wurde. Die Umschulung und Weiterbildung der Beschäftigten wird von allen Beteiligten als sehr wichtig angesehen. Es gilt dabei allerdings auch zu berücksichtigen, die Leute abzusichern um eine bessere Akzeptanz zu erreichen.

Das Schlusswort hatte Wirtschaftsminister Jeannot Krecké, der auf die Schwierigkeiten hinwies, in Zukunft neue Produktionsbetriebe in Luxemburg anzusiedeln. Die Abwanderung besonders energieintensiver Betriebe aus Europa sei absehbar. Durch geeignete Normen kann Europa garantieren, dass in Zukunft die Produkte, die z.B. aus China importiert werden, nach ökologischen Kriterien produziert werden. Die Regierung setze auf ökonomische Diversifikation. Minister Krecké nannte die Aktionspläne „Logistik“, „Gesundheitstechnologien“ und „Ökotechnologien“, wo Luxemburg sich weiter entwickeln muss.

**Henri Haine, Umweltministerium**

Élections européennes: 7 juin 2009

## Allez voter massivement à l'occasion des élections européennes le 7 juin prochain!

Votez pour les candidats qui se prononceront clairement en faveur de la construction d'une véritable Europe sociale et pour la défense des droits et intérêts des salariés!

Ne perdez aucune voix pour les candidats qui ont voté dans le passé au niveau du Parlement luxembourgeois, du Parlement européen ou de la Commission européenne pour des textes qui conduisaient à un affaiblissement du droit du travail, de la protection des salariés et des retraités, des services publics ou encore du système de la sécurité sociale!

### Avis aux membres non luxembourgeois

Si vous êtes un citoyen de l'Union européenne et résident du Grand-Duché de Luxembourg, vous avez jusqu'au

**12 mars 2009 inclus**

pour vous inscrire sur la liste électorale pour les élections européennes.

### Qui a le droit de vote?

- Être ressortissant de l'Union européenne;
- avoir 18 ans le jour des élections. Les jeunes qui n'ont pas encore la majorité, mais qui l'auront le 7 juin 2009, peuvent s'inscrire également;
- résider depuis au moins 2 années au Luxembourg au moment de l'inscription sur la liste électorale;
- vous inscrire sur la liste électorale jusqu'au 12 mars 2009 inclus.

### Comment s'inscrire sur les listes électorales au Luxembourg?

- Présentez vous à l'administration communale de votre lieu de résidence jusqu'au 12 mars 2009 pour vous inscrire sur la liste électorale européenne.
- Munissez-vous d'un document d'identité en cours de validité, d'un ou de plusieurs certificats de résidence justifiant des 2 années de résidence.
- On vous demandera de compléter un formulaire préimprimé qui est une déclaration formelle précisant notamment votre nationalité et votre adresse, que vous n'êtes pas déchu du droit de vote dans votre pays d'origine et que vous n'exercerez votre droit de vote pour les élections européennes que dans le Grand-Duché de Luxembourg.
- Une fois inscrit, **vous êtes obligé de voter** le jour des élections et vous serez automatiquement convoqué lors de chaque élection européenne.





Internationaler Frauentag

## Alle Jahre wieder ... und kein Ende in Sicht!



Danièle Nieves

Jedes Jahr am 8. März fordern Frauen weiterhin weltweit ihre Rechte ein.

Die Forderungen orientieren sich an der aktuellen politischen Lage des einzelnen Landes. Es geht um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft sowie verstärkten Kampf gegen Diskriminierung.

Seit Einführung des Internationalen Frauentages hat die Frauenbewegung eine Menge erreicht und doch ist der 8. März kein Tag zum Feiern. Zwei Beispiele, die Bände sprechen:

In politischen und gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien ist «Frau» nur geringfügig vertreten und in Führungsetagen der Wirtschaft noch weniger. Der OGBL verfolgt seit Jahren die in seinem Frauenförderprogramm festgelegten Richtlinien und organisiert zudem speziell auf Kolleginnen zugeschnittene Lehrgänge, damit sie das Rüstzeug und den Mut erlangen, gewerkschaftlich aktiv zu werden und zu bleiben. Auch nimmt der OGBL immer wieder am Girls' Day teil und empfängt jedes Jahr mehrere Schülerinnen, um ihnen zu zeigen, dass auch Frauen ihren Platz in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft selbst, in den Mitbestimmungsgremien in den Betrieben und auf nationaler Ebene haben können. Betriebliche Frauenförderungspläne bleiben in Luxemburg jedoch seltene Ausnahmen und dies liegt nicht an den Gewerkschaften.

Frauen verdienen in Luxemburg immer noch 14% weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit seit langem im Arbeitsgesetz rechtlich verankert ist. Mit der geringeren Entlohnung ist nicht gemeint, dass z.B. eine Erzieherin weniger verdient als ein Erzieher in der gleichen Eingruppierung, sondern vielmehr, dass die Arbeit einer Erzieherin (ein typisch weiblicher Beruf) wesentlich schlechter bewertet wird als die Arbeit eines männlichen Kollegen in einem für ihn typischen Berufszweig. Der OGBL verlangt seit langem von der Regierung, dass dieser Missstand behoben wird. Desto erstaunlicher ist es, dass das Gleichstellungsministerium sich immer wieder mit der Thematik auseinandersetzt und schlaue Ratschläge gibt, Kolloquien und Bildungsgänge für die Sozialpartner organisiert, es aber nicht fertigbringt in seinen eigenen Reihen, sprich beim Staat, dafür zu sorgen, dass eine diskriminierungsfreie,

rechtskonforme Arbeitsbewertung eingeführt wird. Der OGBL klagt dies aufs Schärfste an.

Wir gehen hier nicht auf die immer noch praktizierte gesellschaftliche Ungleichheit von Frauen und Männern und auch nicht auf weitere Probleme in der Arbeitswelt ein. Dieser Ausschnitt ist lediglich dazu gedacht, all denen zu denken geben, die behaupten, dass der Internationale Frauentag überflüssig geworden ist. Der 8. März muß bleiben und sei es nur um immer noch vorhandene Mißstände bewußt zu machen.

### Quelques chiffres sans commentaires

#### Femmes et travail – Il reste du pain sur la planche

Salariés 319 921 dont 38.3% de femmes<sup>1</sup>  
Demandeurs d'emploi 12 705 dont 43,63% de femmes<sup>2</sup>

21% des femmes touchent des bas salaires alors que cette proportion ne s'élève qu'à 7% chez les hommes. Un «bas salaire» est un salaire inférieur aux 2/3 du salaire médian (3 992 EUR) = 2 661 EUR.<sup>3</sup>

#### Proportion des salariés rémunérés au voisinage du salaire social minimum par secteur d'activité et genre au 31 mars 2008 (en %)<sup>4</sup>

	Femmes	Hommes	Total en %
Industrie	15.1	4.9	6.7
Energie et eau	2.4	0.4	0.7
Construction	15.0	10.9	11.2
Commerce, réparation automobile	24.7	12.5	18.0
Hôtels et Restaurants	44.4	23.4	34.5
Transports et communications	8.6	6.3	6.7
Intermédiation financière	0.7	0.6	0.6
Immobilier, location, services aux entreprises	18.3	8.5	12.4
Services collectifs sociaux et personnels	24.3	9.1	18.0
TOTAL	15.3	8.7	11.2

1 statnews n°16/2008

2 adem 12/2008

3 statnews n°48/2008

4 IGSS

Cactus-Kollektivvertrag

## Arbeitnehmersolidarität lohnt sich!

Nach 19 Monaten zäher Verhandlungen unter der Federführung des OGBL konnte am 5. Februar 2009 die Verlängerung des Cactus-Kollektivvertrags für eine Dauer von 36 Monaten unterzeichnet werden. Die Verlängerung läuft rückwirkend vom 1. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2010 und bringt den mehr als 3.200 Beschäftigten eine Reihe von bleibenden, linearen Gehaltsverbesserungen sowie Prämien und neue Urlaubsregelungen (siehe S. 19). Wir unterhielten uns mit OGBL-Zentralsekretär André Sowa (AS) sowie mit den zwei freigestellten OGBL-Delegierten Patrick Ourth (PO), der seit 23 Jahren bei Cactus arbeitet und alle Kollektivverträge, außer dem ersten, mitverhandelte und Suzi Haentges (SH), die seit 34 Jahren zur Cactus-Belegschaft zählt.

**Aktuell:** Wie verliefen die Verhandlungen?

**AS:** Die Verhandlungen waren sehr schwierig da sich von Anfang an die Betriebsführung auf einmalige Prämien beschränken wollte. Der OGBL legte einen Forderungskatalog vor, der vor allem eine bleibende, d.h. lineare Lohnentwicklung anvisierte. Eine solche Lohnentwicklung hat es seit 2001 bei Cactus nicht mehr gegeben. Des Weiteren forderte der OGBL die Verbesserung der bestehenden Prämien, die Aufwertung der Mindestlohnbezieher sowie eine bessere Anerkennung der Dienstjahre.

**Aktuell:** Wie hat die Direktion auf den Forderungskatalog reagiert?

**AS:** Sie lehnte ihn kategorisch ab und ließ die Verhandlungen mehrmals scheitern. Das Dossier landete dann auch zwei Mal vor dem Schlichtungsamt.

**Aktuell:** Und was bewirkte jetzt den Sinneswandel?

**AS:** Mehrere Jahre von Information und Aufklärung des Personals bewirkte eine zunehmende Solidarisierung der Belegschaft mit den Forderungen des OGBL.

**PO:** Die Aufklärungskampagne beinhaltete mehrere Flugblattaktionen vor der Belle Etoile, in Bascharage, Esch, Redingen, Remich und in verschiedenen Fußgängerzonen. Zuletzt führten wir eine Umfrage beim Personal durch. Dabei haben 2.300 Personen sich eindeutig per Unterschrift zu unseren Forderungen bekannt. Dies alles hat wahrscheinlich der Direktion gezeigt, dass sich hier ein größerer Konflikt anbahnen könnte.

**Aktuell:** Wie war das Verhalten der minoritären Vertragsgewerkschaft LCGB?

**PO:** Enttäuschend. Im entscheidenden Moment hat sich der LCGB von den gemeinsam geplanten Aktionen zurückgezogen und dadurch die gemeinsame Gewerkschaftsfront geschwächt.

**PO und SH:** Wir fragen uns im Nachhinein, ob der LCGB den Unmut bei der Belegschaft nicht unterschätzte. Auf jeden Fall haben die OGBL-Delegierten die Lage richtig eingeschätzt. Dies hat sich auch bei den Sozialwahlen gezeigt. Noch nie war die Wahlbeteiligung so hoch und 68% der Wähler haben für die OGBL-Liste gestimmt. Wir bekamen 21 von 31 Sitzen.

**Aktuell:** Und wie ist heute das Klima im Betrieb?

**SH:** Nach dem schweren Konflikt ist wieder Ruhe eingetreten. Man spürt beim Personal die Zufriedenheit mit dem Verhandlungsergebnis. Und die Leute sagen uns auch regelmäßig, dass wir gut verhandelt haben.

**AS:** Dies ist ein Paradebeispiel dafür, dass, wenn die Belegschaft sich geeint hinter die Forderungen der Gewerkschaft stellt, ein gutes Ergebnis erzielt werden kann. Die Solidarität mit der Gewerkschaft macht sich bezahlt!

**SH:** Kurz vor den Wahlen merkte man, dass viele Leute begriffen hatten, worum es ging und dass eine patronatsnahe so genannte alternativ-weiße Liste nicht zu einem Verhandlungsergebnis im Sinne der Belegschaft kommen kann. Es wurde vielen klar, dass nur repräsentative Gewerkschaften Kollektivverträge verhandeln und unterzeichnen dürfen.

**Aktuell:** Abschließend, ist jetzt alles erreicht? Kann die Personaldelegation sich ausruhen?

**PO:** Nein, auf keinen Fall. Auf der jetzt erreichten linearen Lohnentwicklung von 1,6% im Jahre 2009 und noch einmal 1,2% zum 1. Januar 2010 können wir aufbauen. Die OGBL-Delegierten wollen dafür sorgen, dass die Lohnentwicklung weitergeht und dass die Arbeitsbedingungen auf einem guten Niveau bleiben. Unter anderem müssen die Lohntabellen nach Berufen und Qualifikationen aufgliedert werden.

**AS:** Wir haben diesmal erreicht, dass ein Bezieher des unqualifizierten Mindestlohns sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit immer weiter vom Mindestlohn entfernt. Auf diesem Gebiet gibt es sicherlich noch weitere Möglichkeiten die wir analysieren müssen.

Aktuell bedankt sich für das Gespräch.

## Die Haupterrungenschaften des Cactus-Kollektivvertrags:

1. Am 1. Juli 2009 werden zwei neue Lohn Tabellen in Kraft treten, eine für die unqualifizierten und eine für die qualifizierten Arbeitnehmer.

Alle Arbeitnehmer werden in eine dieser beiden Tabellen eingegliedert und alle werden in die nächst höhere Stufe mit Bezug auf ihren Lohn vom Monat Juni eingestuft und anschließend wird der Lohn um eine Stufe von 25 Euro erhöht. Diese Maßnahmen entsprechen einer durchschnittlichen linearen Lohnerhöhung von 1,6%.

2. Am 1. Januar 2010 werden alle Arbeitnehmer, die unter einem unbefristeten Arbeitsvertrag arbeiten, in der Lohn-tabelle um eine Stufe steigen, was einer Lohnerhöhung von 25 Euro entspricht, d.h. durchschnittlich 1,2%.
3. Alle neu angestellten Arbeitnehmer werden mindestens mit dem Anfangsgehalt der entsprechenden Lohn-tabelle beginnen und 6 Monate später eine Gehaltserhöhung von 25 Euro erhalten.
4. Nach den neuen Lohn-tabellen werden die Löhne alle 3 Jahre um eine Stufe steigen und nicht mehr wie bisher alle 5 Jahre.
5. Die an die Dienstjahre gebundene Prämie wird mit Wirkung auf den 1. Juli 2008 wie folgt angehoben:  
1-10 Dienstjahre: 10 Euro; mehr als 10 Dienstjahre: 20 Euro.
6. Einmalige Prämien werden wie folgt ausbezahlt:

Eine Prämie von 125 Euro brutto wurde im November 2007 für die Periode 1. 7. bis 31. 12. 2007 an die gesamte Belegschaft ausbezahlt.

Für 2008 werden alle Arbeitnehmer, die vor dem 31. 12. 2008 eingestellt wurden, eine einmalige Prämie von 250 Euro erhalten. Diese Prämie wird im Monat März 2009 ausbezahlt.

Dem gesamten Personal wird ein Einkaufsgutschein von 100 Euro für die Periode vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2009 im Monat Mai 2009 ausgehändigt.

7. Die Familienzulage für alleinerziehende Eltern wird von 35 auf 50 Euro angehoben.
8. Der Betriebszugehörigkeitsurlaub wird für 10, 15 und 20 geleistete Dienstjahre um jeweils 1 Tag erhöht.
9. Es wurde des Weiteren vereinbart, dass es ab der nächsten Anpassung des unqualifizierten Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung, voraussichtlich am 1. Januar 2011, nicht mehr vorkommen kann, dass ein unqualifizierter Arbeitnehmer der bereits zwei Dienstjahre aufweisen kann, durch eine Mindestloohnerhöhung einen relativen Lohnrückgang erleidet. Wenn der Unterschied zwischen dem Mindestlohn und dem Lohn eines solchen Arbeitnehmers weniger als 3% ausmacht, dann wird der Arbeitnehmer um eine Stufe steigen, d.h. um 25 Euro.



OGBL-Zentralsekretär André Sowa

Convention collective chez Cactus SA

## L'unité des salariés vaut la peine!

Après 19 mois de négociations difficiles sous la conduite de l'OGBL, le renouvellement de la convention collective de travail a été signé avec la direction de Cactus SA pour une période de 36 mois. La CCT sera en vigueur rétroactivement du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2010 et apportera aux 3 200 salariés une réelle évolution des salaires, c'est-à-dire des augmentations linéaires, diverses primes et une amélioration au niveau du congé (voir p.21). Nous avons rencontré le secrétaire central de l'OGBL André Sowa (AS) ainsi que deux délégués OGBL libérés à savoir Patrick Ourth (PO), qui compte déjà 23 années de service chez Cactus et Suzi Haentges (SH), qui travaille depuis 34 ans pour l'entreprise.

**Aktuell:** Comment se sont déroulées les négociations?

**AS:** Les négociations étaient particulièrement difficiles car la direction voulait dès le départ les limiter à une discussion sur les primes uniques. L'OGBL présentait un catalogue de revendications qui visait en premier lieu une évolution récurrente, c'est-à-dire linéaire, des salaires. Une telle évolution des salaires n'a plus existé chez Cactus depuis 2001. Par ailleurs, notre catalogue contenait des améliorations au niveau des primes, une revalorisation de la carrière des salariés au salaire minimum ainsi qu'une meilleure reconnaissance de l'ancienneté.

**Aktuell:** Quelle a été la réaction de la direction face aux revendications de l'OGBL?

**AS:** Elle les rejetait de façon catégorique et laissait échouer les négociations à plusieurs reprises. Le dossier se retrouvait deux fois devant l'Office national de conciliation.

**Aktuell:** Et qu'est-ce qui a provoqué maintenant le revirement?

**AS:** Après plusieurs années d'information et de sensibilisation le personnel s'est de plus en plus solidarisé avec les revendications de l'OGBL.

**PO:** Notre campagne d'information comprenait la distribution de tracts devant la Belle Etoile, devant les magasins de Bascharage, d'Esch, de Rédange, de Remich ainsi que dans plusieurs zones piétonnes. Enfin, les délégués OGBL ont réalisé une enquête auprès du personnel avec le résultat que 2 300 personnes ont manifesté leur adhésion à nos revendications par le biais de leur signature. Tout cela a probablement provoqué une prise de conscience auprès de la direction qui voulait sans doute éviter un conflit majeur.

**Aktuell:** Comment s'est comporté le syndicat minoritaire, le LCGB?

**PO:** Le comportement du LCGB était décevant. A un moment décisif il s'est retiré des actions planifiées en commun et a ainsi affaibli le front syndical.

**PO et SH:** Nous nous demandons aujourd'hui si le LCGB n'a pas sous-estimé le mécontentement du personnel. En tout cas, les délégués de l'OGBL ne se sont pas trompés là dessus. Ceci a d'ailleurs été confirmé lors des élections sociales. La participation au scrutin n'a jamais été aussi élevée et 68% des électeurs ont voté pour la liste OGBL. Nous avons obtenu 21 mandats sur 31.

**Aktuell:** Et quel climat règne aujourd'hui au sein de l'entreprise?

**SH:** Après une période de conflit, les choses se sont calmées. On sent que le personnel est content du résultat de la négociation. Et les gens le disent à nos délégués.

**AS:** Ceci est un parfait exemple qui montre que lorsque le personnel est uni derrière les revendications du syndicat, on peut arriver à un bon résultat. La solidarité avec le syndicat vaut la peine!

**SH:** Juste avant les élections sociales on remarquait que les gens avaient compris qu'une liste alternative pro patronale n'était pas à même d'arriver à un résultat dans le sens des salariés. Beaucoup réalisaient que seul un syndicat représentatif est autorisé par la loi de négocier et de signer une convention collective.

**Aktuell:** Enfin, avez-vous tout obtenu? La délégation du personnel peut-elle maintenant se reposer?

**PO:** Non, pas du tout. Le résultat actuel avec une augmentation linéaire des salaires de 1,6% en 2009 et de 1,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2010 est une bonne base pour continuer à œuvrer en faveur d'une évolution continue des salaires et pour le maintien de bonnes conditions de travail. Par ailleurs, les grilles de salaires doivent être structurées en fonction des métiers et professions des salariés.

**AS:** Nous avons obtenu cette fois-ci qu'un salarié au salaire minimum non qualifié s'éloigne avec l'ancienneté de plus en plus du salaire minimum. Dans ce domaine, d'autres améliorations sont encore possibles que nous devons analyser.

Aktuell remercie les trois interlocuteurs pour l'entretien.



Les délégués OGBL Suzi Haentges et Patrick Ourth

## Ci-après les principaux acquis de la CCT Cactus

1. Le 1<sup>er</sup> juillet 2009, deux nouvelles grilles de salaires entreront en vigueur, une pour les salariés sans qualification professionnelle et une pour les salariés avec qualification professionnelle.  
Tous les salariés seront intégrés dans l'une de ces deux grilles et tous les salariés seront classés dans l'échelon supérieur se rapprochant le plus du salaire de base du mois de juin. Ensuite le salaire ainsi obtenu sera majoré d'un échelon de 25 euros. Ces mesures correspondent à une augmentation linéaire moyenne de 1,6%.
2. Le 1<sup>er</sup> janvier 2010 un échelon d'avancement dans la grille des salaires sera accordé à tous les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, ce qui équivaut à une augmentation de salaire de 25 euros, c'est-à-dire 1,2% en moyenne.
3. Tous les nouveaux recrues auront au moins le salaire minimum de la grille qui correspond à leur situation (qualifié ou non qualifié), et ils toucheront une augmentation de salaire de 25 euros après 6 mois de service.
4. D'après les nouvelles grilles, les salaires augmenteront d'un échelon tous les 3 ans et non seulement tous les 5 ans comme précédemment.
5. La prime liée à l'ancienneté de service sera adaptée avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008 comme suit:  
1-10 années de service: 10 euros; plus de 10 ans d'ancienneté: 20 euros.
6. Les primes uniques seront payées comme suit:  
Une prime de 125 euros bruts a été payée en novembre 2007 à l'ensemble du personnel pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2007.  
Pour 2008 tous les salariés engagés avant le 31 décembre 2008 toucheront une prime unique de 250 euros payable au mois de mars 2009.  
Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2009, l'ensemble du personnel bénéficiera d'un bon d'achat de 100 euros qui leur sera remis au courant du mois de mai 2009.
7. Les allocations familiales pour familles monoparentales seront augmentées de 35 à 50 euros par mois.
8. Le congé supplémentaire pour ancienneté de service sera augmenté d'un jour pour 10, 15 et 20 ans de services accomplis.
9. Il a en outre été convenu qu'à partir de la prochaine adaptation du salaire social minimum non qualifié à l'évolution générale des salaires – probablement en janvier 2011 – il ne pourra plus être possible qu'un salarié non qualifié justifiant de deux années d'ancienneté de service subira une diminution relative de salaire suite à une augmentation du salaire social minimum. Au cas où l'écart entre le salaire social minimum et le salaire d'un salarié concerné serait inférieur à 3%, le salaire sera majoré d'un échelon, c'est-à-dire de 25 euros.

## Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

Zeeman textielSupers

### L'OGBL gagne les élections

L'OGBL a gagné deux des trois mandats en jeu lors des élections sociales organisées le 11 février dernier auprès de la société «Zeeman textielSupers».

Bénéficiant de notre soutien, Sheila Boumédine et Zoraïda Diaz Prado ont été élues déléguées effectives de la délégation du personnel de cette société de commerce de textiles.

Les salariés de Zeeman ont fait de confiance aux candidates de l'OGBL. Notre syndicat mettra donc tout en œuvre pour les assister dans leurs efforts de changer et d'améliorer les conditions de travail chez Zeeman.

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

### Faurecia

Installée dans le zoning industriel de Lentzweiler, la société fabrique surtout des tapis de sol pour les voitures. Connaissant depuis la crise dans l'automobile quelques difficultés au niveau de son carnet de commandes, la société a demandé de faire du

chômage partiel. En même temps la direction a prévenu la délégation qu'après la période de chômage elle devrait procéder à des licenciements pour raison économique.

L'OGBL étant minoritaire au sein de la délégation, il a demandé à la direction d'organiser une réunion officielle avec tous les syndicats représentés dans la société, ce qui a été refusé jusqu'à ce jour. Une attitude plus que condamnable, car dans une situation déjà difficile, rester dans le doute ne contribue pas à rassurer le personnel.

Le chômage partiel étant un outil pour assurer l'emploi, nous allons donc réitérer notre demande officielle pour une réunion entre tous les partenaires sociaux afin d'avoir des réponses à nos questions.

Le dialogue social dans cette affaire était quasi inexistant, car ni l'ensemble de la délégation ni le syndicat OGBL ont été informés sur la situation de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que la direction demande maintenant de faire du chômage pour raisons économiques. Nous osons espérer que ceci n'était qu'un faux pas de la part de la direction. Nous avons donc demandé une réunion officielle entre la direction, la délégation du personnel et l'OGBL afin d'avoir des informations concrètes sur la situation économique de l'entreprise et pour discuter sur un plan de maintien dans l'emploi pour les personnes licenciées.

Dès que nous avons des nouvelles, nous vous en informerons.

### Airtech

Suite aux élections de novembre 2008, l'OGBL a fait son entrée au sein de la délégation du personnel de la société Airtech et la délégation est tout de suite confrontée à des problèmes de licenciement pour des raisons économiques suivi d'une demande de chômage partiel.

La direction vient donc de licencier 5 personnes en CDI et 3 personnes en CDD pour des raisons économiques. Si ces mesures ont été prises dans l'optique de garantir l'avenir de la société, on peut les comprendre. Or, la délégation condamne fermement la manière dont cela s'est passé. Ces personnes concernées se sont en effet fait appeler en début ou fin de poste par leur manager et la DRH dans leurs bureaux pour être informés de leur licenciement pour des raisons économiques. Ils ont été accompagnés par la direction pour reprendre leurs affaires personnelles, vite récupérer un sac poubelle et pour se faire expulser comme des malpropres par cette même direction.

### Corex

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté voici plusieurs mois, mais se trouvent toujours au point de départ. Nos revendications sont les suivantes:

- augmentation linéaire des salaires de 2% en mars 2008, 2% en mars 2009 et 2% en mars 2010;
- mise en place d'une procédure pour l'octroi des congés;
- application de la convention collective à savoir paiement du 13<sup>ème</sup> mois, même en cas d'absence pour des raisons médicales pendant l'année.

La direction, affichant une suffisance désagréable vis-à-vis de ses salariés—anciennement ouvriers—a dit que de toute façon elle ne paierait pas un 13<sup>ème</sup> mois entier aux salariés ayant été malade au cours de l'année mais uniquement au prorata de leur présence dans la société et si les salariés concernés voudraient avoir payé la totalité de

leur droit, ils devraient aller devant un tribunal.

Ne pas respecter ses propres engagements signés dans une convention collective est très grave, mais traiter les personnes ayant été malade de telle manière constitue pour nous une discrimination et nous condamnons fortement cette attitude.

Depuis quelques semaines, la direction ne répond même plus à nos demandes de réunion pour continuer les négociations pour le renouvellement de la convention collective. Nous lui avons adressé un dernier courrier recommandé afin de la sensibiliser à retourner à la table de négociation, faute de quoi nous devrions saisir l'Office national de conciliation.

Affaire à suivre.

### **Goodyear, producteur de pneus**

Rappelons que depuis les dernières élections sociales en novembre, c'est l'OGBL qui en coalition avec le SNEP-NGL a pris la majorité au sein de la délégation du personnel. Depuis, nous avons eu quelques réunions avec la direction qui étaient dédiées tout d'abord au renouvellement de la convention collective mais qui concernaient aussi la situation économique de l'entreprise.

#### *Convention collective 2008-2009:*

Cette convention a été signée avec le résultat suivant: en 2008 la direction s'est engagée à investir dans un nouveau «bembury»; en contrepartie nous avons renoncé à une augmentation linéaire pour cette même année. Dans ce même contrat collectif, une augmentation de 1% de la masse salariale a été prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

#### *Situation économique et chômage partiel:*

En novembre 2008, la direction a informé la délégation sur la situa-

tion économique de l'entreprise et a attiré son attention sur le fait que le marché des pneus de camions s'est fortement dégradé. Les stocks étant remplis, la production doit être stoppée afin de pouvoir dégraisser ce stock et de permettre de reprendre une production normale. Pour ce faire la société propose à ces salariés de prendre du congé respectivement de faire du chômage partiel pour la période des weekends en octobre, novembre et décembre. En décembre, la production a fermé ses portes du 20 au 31 décembre.

*Voici ce que la direction a communiqué à son personnel en janvier 2009:*

*Etant donné que la situation économique s'est aggravée, on devra continuer en 2009 avec les mesures déjà prises en 2008 afin de réagir à la baisse continue très importante de la demande de pneumatiques de la part de nos clients. Afin de sauvegarder la majorité de nos emplois, les mesures suivantes ont été prises pour 2009:*

#### *Janvier 2009*

*L'usine sera fermée les dimanches du 18 et 25 janvier avec des jours de congé individuels. Il n'y aura PAS de «chômage partiel».*

#### *Février, mars, avril 2009*

*L'usine sera fermée les vendredis, samedis et dimanches pour la production des pneuscamions et pneus EM. Le département Mixing travaillera suivant demande. On utilisera du chômage partiel pour les jours fermés pendant ces trois mois. En plus des jours de fermeture des samedis et dimanches, l'usine (départements Mixing & Préparation, pneus camions et pneus EM) sera fermée pendant la semaine de Pâques i.e. du 11 avril 2009 jusqu'au 19 avril 2009. On pourra utiliser du chômage partiel ou prendre du congé individuel pendant cette fermeture.*

#### *Mai, juin, juillet 2009*

*L'usine (départements pneus camions et pneus EM) sera fermée les samedis et dimanches AINSI QUE le vendredi 22 mai 2009 (pont ascension) et le lundi 22 juin 2009 (pont fête nationale).*

*On utilisera du chômage partiel. Le département Mixing travaillera suivant demande.*

#### *Août 2009*

*On aura un shut-down complet de notre usine de trois semaines à partir du 1<sup>er</sup> août jusqu'au 23 août 2009. Tous les salariés devront prendre du congé individuel pendant ces trois semaines. Il y aura un shut-down et un start-up progressif par département. Un plan détaillé sera publié par les responsables des départements respectifs au mois de juillet 2009.*

#### *Septembre, octobre 2009*

*Selon nos prévisions actuelles, il n'y aura pas de chômage partiel pendant les mois de septembre et octobre. On travaillera 7 jours selon le système C21.*

#### *Novembre 2009*

*L'usine (pneus camions et pneus EM) sera fermée les dimanches (congé individuel ou chômage partiel). Le département Mixing travaillera suivant demande.*

...

*Ce qui a été décidé le lundi 16 février*

La délégation est informée que le plan cité ci-dessus n'est plus valable. Voici ce que la direction propose:

Le plus grand manufacturier américain sur le marché des pneumatiques Goodyear a décidé de mettre temporairement sa production des pneus au Luxembourg à l'arrêt. La principale usine de production de pneumatiques, sise à Colmar-Berg, restera fermée du 20 février au 1<sup>er</sup> avril. Les quelque 2 000 personnes

touchées se verront retirer 20% de leur salaire. Cette initiative s'inscrit dans une démarche de flexibilisation du chômage partiel, où les entreprises peuvent arrêter leur production plus longtemps. En clair, au lieu de réduire le temps de travail, une option envisagée depuis quelques semaines par Goodyear, l'entreprise a jugé plus juste de stopper la production pendant quelques semaines.

*Convention collective et accord entre partenaires sociaux*

En prétextant la dégradation de la situation économique, la direction a informé les partenaires sociaux fin décembre 2008 de son intention de repousser l'augmentation des salaires de 1% prévue au mois de janvier 2009 en janvier 2010.

Nous avons donc demandé une réunion avec la direction afin d'avoir plus de détails sur cette proposition et la situation de l'entreprise. Lors de cette réunion, nous avons demandé à la direction ce qu'il en était de l'investissement prévu et la réponse était que l'investissement serait certainement réalisé au Luxembourg mais qu'aucune garantie ferme ne pouvait être donnée quant à la réalisation du projet «bembury». La direction a souligné à plusieurs reprises que le report de l'augmentation des salaires prévue en 2009 en l'an 2010 contribuerait fortement à la pérennisation du site luxembourgeois et partant des emplois. Dans cette optique, l'OGBL a demandé une garantie d'emploi à Goodyear jusqu'en décembre 2010. Cette proposition a été refusée catégoriquement et la direction qui s'est dite d'accord pour une garantie d'emploi dans le cadre de la loi sur le chômage partiel, ce qui veut dire concrètement qu'aussi longtemps que la société fait du chômage pour raisons conjoncturelles elle ne peut pas licencier du personnel pour des raisons économiques.

En contrepartie du report de l'augmentation des salaires et de la perte de salaire importante pour les personnes devant faire du chômage, une prime de 416 € payable en décembre 2009 a pu être négociée pour les personnes ayant fait au courant de l'année au moins 4 jours de chômage.

Comme cette proposition de la part de la direction ne donne pas vraiment de garantie, ni pour l'emploi - même à moyen terme-, ni pour l'investissement dans le «bembury» au Luxembourg, l'OGBL a demandé une réunion afin d'avoir un complément d'informations au sujet du fonctionnement de l'entreprise.

Le LCGB (désormais minoritaire) a signé l'accord immédiatement, toutefois le secrétaire central de l'OGBL en charge du dossier a jugé primordial d'avoir un complément d'informations et de clarifications quant à une garantie d'emploi ou à une garantie d'investissement.

Cette réunion a eu lieu en date du vendredi 13 février 2009. Ayant eu enfin les réponses à nos questions, nous avons décidé de consulter la base avant de donner une réponse définitive quant à ce nouvel accord. Mardi le 17 février la direction a proposé de payer la prime de 416€ en deux fois, à savoir 50% avec le salaire du mois de mars et 50% avec le salaire du mois de décembre 2009. Ceci représentant une somme importante pour chaque personne contrainte de faire du chômage et partant du principe que la direction va respecter ses engagements, nous avons signé cet accord en date du 17 février.

Comme l'OGBL n'a pas donné tout de suite son accord, la direction s'est fortement emballée et a dès lundi matin mis la pression à la délégation OGBL. Cette attitude ne contribue certainement pas à un bon dialogue social, car rappelons-le, dialoguer veut dire aussi accepter

des points de vues divergents et en discuter jusqu'à ce qu'une solution acceptable pour tous soit trouvée.

Nous sommes cependant convaincus qu'à l'avenir le dialogue social pourra se faire dans de bonnes conditions pour tous.



Jean-Luc De Matteis

**Bâtiment,  
Artisanat du  
bâtiment et  
Constructions  
métalliques**

Journée syndicale du syndicat  
bâtiment

## Solutions innovantes

Le 13 février 2009, le Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques a invité ses délégués et militants à sa Journée syndicale statutaire.

Lors de cette manifestation, les membres du Syndicat Bâtiment ont élu la nouvelle direction syndicale.

Ce fût l'occasion pour l'OGBL de prendre position sur des thèmes d'actualité pour les salariés du secteur comme la situation économique, les CCT et d'autres.

Quelque 45 000 personnes sont pour l'instant actives dans ce secteur. La crise financière et ses répercussions sur différents secteurs de l'économie réelle tels que l'industrie automobile pour ne citer que celle-ci sont un grand défi pour les syndicats. Cette crise a des répercussions directes sur les emplois, ceci également au Luxembourg, comme le prouve l'importante progression des demandes de chômage partiel de ces derniers mois.

Le chômage partiel est un instrument qui permet aux entreprises de diminuer leur production et leurs effectifs de façon temporaire et ceci sans avoir recours à des licenciements.





ments. Pour le secteur du bâtiment cet instrument n'est pas applicable pour l'instant, vu que le secteur n'a pas été déclaré en crise par le gouvernement luxembourgeois. Mais il existe déjà plusieurs demandes d'entreprises.

Afin d'éviter des licenciements, qui sont malheureusement la première réaction patronale à des problèmes économiques, il est clair qu'une discussion entre partenaires sociaux doit être menée dans les plus brefs délais. Il existe d'autres pistes pour faire face à un ralentissement de l'activité économique de nature conjoncturelle. C'est dans de tels moments que des mesures innovantes peuvent être mises en place.

L'OGBL est d'avis qu'on pourrait profiter de ces creux d'activité pour faire suivre aux gens des formations validantes. Grâce à de tels moyens, il serait possible de renoncer de façon temporaire au salarié et quand la situation se redresse de pouvoir compter sur un salarié ayant reçu une formation. Des discussions entre partenaires sociaux pourront mener à des solutions intelligentes qui permettront au secteur de la construction de faire face au ralentissement économique sans mettre en péril les salariés du secteur et leur familles par des licenciements.

Un thème qui fût aussi à l'ordre du

jour lors de la Journée syndicale était la négociation des CCT sectorielles du secteur de la construction. La CCT du Bâtiment vient à échéance le 31 août 2009. Plusieurs dizaines de milliers de personnes tombent sous l'application de cette convention collective de travail.

L'OGBL sera le porte parole lors de ces négociations. Dans les prochaines semaines nous réunirons nos délégués afin de concevoir ensemble les nouvelles lignes pour le renouvellement de celle-ci.

Dans le cadre du renouvellement des différentes CCT du secteur telles que celle des peintres, carreleurs, électriciens, installateurs sanitaires etc. et vu l'introduction du statut unique, il serait intéressant de discuter sur un regroupement de toutes ces CCT sectorielles.

Pour l'instant l'unicité de la CCT prévoit qu'une seule CCT est d'application pour chaque entreprise. Mais toujours plus de sociétés sont actives dans plusieurs domaines de la construction. Ces entreprises emploient des maçons, coffreurs mais aussi des façadiers, carreleurs et d'autres métiers ne tombant pas sous l'application de la CCT de la construction et du génie civil. Cela représente une discrimination de ces salariés vu qu'ils ne reçoivent pas les salaires tarifaires correspondant à leur métier. Pour l'OGBL, il

est clair qu'une CCT unique dans le secteur de la construction mènerait à une amélioration des conditions de travail de tous les salariés.

Un défi à relever est aussi l'intégration des anciens employés dans les futures négociations collectives. Leur intégration serait une grande avancée pour leurs conditions de travail. Une négociation collective aurait des répercussions positives sur plusieurs aspects des conditions de travail qu'ils soient de nature quantitative ou qualitative.

L'année 2009 sera une année pleine de défis pour le Syndicat Bâtiment de l'OGBL. Avec le soutien de tous ses délégués et tous les salariés dans les entreprises cette année pourra être une année pleine de satisfaction pour les milliers de salariés qui ont fait confiance à l'OGBL lors des élections sociales de novembre 2008.

### Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Ludec s.à.r.l.

Rotarex Distribution S.A.

### Plan social

Le vendredi 13 février 2009, un accord relatif au plan social de la firme Ludec s.à.r.l et Rotarex Distribution a pu être trouvé pour le site de Holzem.

Comme la production a baissé d'environ 50%, et étant donné que la direction considère qu'il s'agit là d'une évolution à long terme, voire définitive même, tous les salariés concernés ont été libérés avec effet immédiat à partir du premier jour et

pour toute la durée des négociations du plan social.

Dans le cadre d'une réunion du personnel avec des représentants de l'ADEM, les salariés concernés ont été informés sur les raisons de ce plan social et sur les démarches à entreprendre.

Après la réunion du personnel, un entretien personnalisé a eu lieu avec chaque salarié. Lors de chacune de ces entrevues, le secrétaire central de l'OGBL ainsi que la délégation du personnel furent présents.

Après la signature du plan social, les salariés concernés seront informés encore une fois individuellement de leur licenciement. Un salarié a été excepté du plan social par la direction de l'entreprise; à deux salariés la possibilité d'un nouvel emploi auprès de la firme Rotarex Group à Lintgen a été offerte.

Pour les salariés qualifiés, il y a de fortes chances de pouvoir les intégrer rapidement dans d'autres entreprises.

Après des négociations très dures qui devaient être clôturées endéans la période de 14 jours fixée par la loi, le nombre de salariés concernés à ce stade par le plan social a pu être réduit de 30 à «seulement» 29 personnes.

Il reste à relever cependant que 13 salariés ont une ancienneté de service de moins de 5 ans et n'ont donc légalement pas droit à des indemnités.

Outre les indemnités légales, les indemnités suivantes ont été négociées:

- 3000 €/enfant pour le salarié qui peut fournir un certificat d'allocations familiales;
- 250 €/année d'ancienneté de service;
- pour chaque salarié une indemnité „sociale“ pour laquelle des critères comme enfants à charge,

état civil, ancienneté de service, âge ont été pris en considération. Ce montant a été négocié globalement et la clé de répartition a été fixée par la délégation du personnel.

### Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back

Pit Schreiner

Gesundheits- und Sozialwesen

## Hetzjagd auf das Personal im Alten- und Pflegebereich

Der Aufsichtsratspräsident des Bartringer Pflegeheims, Niki Bettendorf, verkündete über die Presse, dass die Kollektivverträge die Alten- und Pflegeheime kaputt machen. Damit schlägt er in die gleiche Kerbe wie der Präsident des Arbeitgeberverbands der Alten- und Pflegeeinrichtungen COPAS, Michel Simonis, der nicht müde wird, immer wieder zu betonen, wie hoch die Personalkosten sind.

### Gehaltslaufbahnen der Gesundheits- und Sozialberufe unterbewertet

Seit Jahrzehnten fordert der OGBL, dass die Gehaltslaufbahnen des Krankenpflegers und seiner Spezialisierungen, des Hilfskrankenpflegers, des Erziehers und des Sozialpädagogen endlich der Studiendauer, den Diplomen, der verlangten Autonomie und Verantwortung Rechnung tragen müssen. Diese Berufe sind im Vergleich zu anderen Berufen im öffentlichen Dienstleistungsbereich stark unterbewertet, was einem Bruttogehaltsverlust von

mehreren hundert Euro pro Monat gleichkommt. Diese Diskriminierung von Berufsgruppen, denen rund 80% Frauen angehören, scheint die Arbeitgeber aber recht wenig zu interessieren.

### Falsche und zweideutige Aussagen

Mit seinen Aussagen vermittelt Bettendorf den Eindruck, die Lohnbedingungen der Arbeitnehmer hätten sich in den letzten 2 Jahren um 15% verbessert. Wenn man weiß, dass die Löhne in diesem Zeitraum (2007 und 2008) durch den für das Bartringer Pflegeheim gültigen Kollektivvertrag um rund 1% gestiegen sind, muss man sich fragen, welche Milchmädchenrechnung Bettendorf aufgestellt hat. Rechnet man auch noch die Indexanpassung vom 1. März 2008 (2,5%) hinzu, dann fehlt noch Etliches, um auf die angegebenen 15% Prozent zu kommen.

Was die Herren Bettendorf und Simonis allerdings nicht mitteilen ist, dass das Finanzierungsmodell der Pflegeversicherung den Gegebenheiten in den einzelnen Häusern nicht genügend Rechnung trägt und genau hier das Problem für die schlechte finanzielle Lage einiger Arbeitgeber liegt.

Der OGBL setzte sich schon bei der Einführung der Pflegeversicherung für eine so genannte Budgetisierung der Einrichtungen ein, was heißt, jedes Alten- und Pflegeheim soll nach festgelegten Normen (z.B. Anzahl an Personal, Qualifikationen, Qualitätsansprüche, ...) das Geld bekommen, was für die Ausführung der einzelnen Dienstleistungen notwendig ist.

Das derzeitige System hingegen berechnet einen Durchschnittsbetrag auf Basis der Ausgaben aller Häuser, was bedeutet, dass einige Häuser schlussendlich nicht genug Geld bekommen und andere zuviel. Bettendorf und Simonis verschweigen, dass verschiedene

Alten- und Pflegeheime Jahr für Jahr zum Teil sehr hohe Gewinne einfahren und trotzdem nicht davor zurückschrecken, den alten Menschen durch Erhöhung der Pensionspreise noch tiefer in die Tasche zu greifen.

### Das Spiel mit den Kollektivverträgen

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat absolut kein Verständnis dafür, dass jetzt einige Arbeitgeber, auf Druck des Arbeitgeberverbandes COPAS, darüber nachdenken, den Kollektivvertrag zu wechseln (vom Krankenhauskollektivvertrag zum Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialsektors). Dies würde eine Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen für eine große Anzahl des Personals bedeuten. Der OGBL fordert, dass die COPAS, anstatt die Rechte der Beschäftigten beschneiden zu wollen, sich endlich dem wahren Problem von Defiziten und Gewinnen widmet: eine qualitative Reform des Finanzierungssystems durch die Pflegeversicherung!

### Die Personaldelegierten des OGBL haben entschieden

Am 4. Februar 2009 analysierten die OGBL-Personalvertreter des Pflege- und Sozialbereichs die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen.

Die Position der Arbeitgeberverbände, die sich weiterhin gegen eine fortschrittliche Personalpolitik wehren, wurde aufs Schärfste verurteilt. Die Delegierten lehnten in geheimer Abstimmung mit 97% der Stimmen den letzten Arbeitgebervorschlag für die Erneuerung des Kollektivvertrags ab und fordern die längst überfällige Aufwertung der Laufbahnen und einen einzigen Kollektivvertrag für die rund 20.000 Arbeitnehmer aus dem gesamten Gesundheits- und Sozialwesen.

### Kollektivvertrag auf der Schlichtung

Am 10. Februar 2009 teilte das

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL in einer Pressekonferenz mit, dass der Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialbereichs sich auf dem Weg zur Schlichtung befindet.

Da sowohl die Arbeitgeberverbände, als auch die Gewerkschaften das Schlichtungsamt angeschrieben und somit die Verhandlungen als gescheitert angesehen haben, ist der Konflikt eingeläutet.

### Services publics



Christian Sikorski

Pit Schreiner

Entreprise des P&T

## Abschaffung des Staatsarbeiterkollektivvertrags?

Durch die Einführung des Einheitsstatuts brachte Minister Krecké einen Gesetzesentwurf auf den Instanzenweg, der die „Entreprise des P&T“ (EPT) an die neue Gesetzeslage des Einheitsstatuts anpassen soll. Mit Erstaunen muss das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL feststellen, dass ganz nebenbei der Begriff „Kollektivvertrag der Staatsarbeiter“ dem Begriff „Arbeitsgesetz“ weichen muss und somit der Staatsarbeiterkollektivvertrag bei der EPT abgeschafft wäre.

Daraufhin verschaffte sich das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL Klarheit bei einem Treffen mit der Postdirektion. Diese wies auf die spezielle Situation bei der Briefpost hin: Eine Ausnahmeregelung ermöglichte es der Post sehr spezifische Posten mit Spezialisten unter dem früheren Statut des „Privatbeamten“ zu besetzen.

Seit der Einführung des Einheitsstatuts am 1. Januar 2009 ist die Unterscheidung zwischen „Staatsarbeiter“ und „Privatbeamte“ abgeschafft. Der bestehende Staatsarbeiterkollektivvertrag regelt allerdings nur die Belange der ehemaligen Staatsarbeiter. Um neue Einstellungen und die Regelung aller Arbeitsverhältnisse bei der Post zu ermöglichen, bedürfte es eines neuen einheitlichen Kollektivvertrags.

Stutzig machte den OGBL aber folgende Aussage in der Begründung zum Gesetzesentwurf: Die Abschaffung des Staatsarbeiterkollektivvertrags soll der EPT ermöglichen, sich der geplanten Liberalisierung und Konkurrenz im Postsektor anpassen zu können. Der EPT soll auf diesem Weg Chancengleichheit gegenüber ihren Konkurrenten durch eine gesteigerte Flexibilität in der Personal- und Tarifpolitik zugesichert werden.

Das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL ist natürlich zu Diskussionen bereit, lehnt es aber vehement ab, die in vielen Jahren verhandelten Errungenschaften auf dem Altar der Liberalisierung zu opfern. Der OGBL fordert einen sektoriellen Kollektivvertrag, der gleiche Regeln für die Lohn- und Arbeitsbedingungen aller im Postsektor tätigen Arbeitnehmer festsetzt. Der bestehende Staatsarbeiterkollektivvertrag darf nicht abgeschafft werden! Es können durchaus Übergangsregelungen bis zum Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrags verhandelt werden. Die bessere Wettbewerbsfähigkeit werde durch strukturelle Vorteile, Innovation und Know-How entschieden.

Um sich völlige Klarheit in dieser Angelegenheit zu schaffen, hat das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL eine Unterredung beim zuständigen Minister Jeannot Krecké beantragt.

Im Hinblick auf die Wahlen 2009

Mil Lorang

## Gewerkschaften sollten parteipolitisch unabhängig sein

*Ohne auf die historischen Ursprünge der Gewerkschaftsbewegung einzugehen, soll der folgende Artikel die heutige Bedeutung der Gewerkschaften in Luxemburg näher beleuchten. Die Gewerkschaften und insbesondere die national-repräsentativen Gewerkschaften spielen eine wichtige sozialpolitische Rolle in Luxemburg, da sie unter anderem die Interessen aller Arbeitnehmer und Rentner gegenüber der Regierung und den Arbeitgebern verteidigen. Sie sind sowohl Motor als auch Hüter des typisch luxemburgischen Modells der sozialen Demokratie, ein Arbeitnehmer-Mitbestimmungsmodell, das als Pendant zur politischen Mitbestimmung verstanden werden muss. Dieses Modell darf nicht gefährdet werden durch Rücksichtnahme auf parteipolitische Sensibilitäten oder Interessen. Von daher sollten Gewerkschaften parteipolitisch unabhängig sein und amtierende hohe Gewerkschaftsfunktionäre keine politischen Mandate annehmen.*

### Aufgabengebiete einer Gewerkschaft

Die Gewerkschaften sind Arbeitnehmerverbände, das heißt sie vertreten die Interessen und setzen sich für die Rechte derjenigen Bürger ein, die abhängig von einem Monatslohn, einer Lehrlingsentschädigung, einer Rente, eines Studentenlohnes, oder einer sozialen öffentlichen Unterstützung wie dem Arbeitslosengeld oder dem gesetzlich garantierten Mindesteinkommens sind. Die Gewerkschaften in Luxemburg setzen sich insbesondere ein für bessere Arbeitsbedingungen, bessere Löhne und Gehälter, Arbeitszeitverkürzungen, soziale Sicherheit, gute Leistungen der Sozialversicherungen, einen Mindestlohn und eine Mindestrente, die ein menschenwürdiges Leben ermöglichen, den Erhalt der Kaufkraft und des Lohnindexes, und widersetzen sich jeder Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die heutige Gewerkschaft steht dem Arbeit-

gebertum a priori nicht kämpferisch gegenüber, sondern versteht sich in erster Linie als Gesprächs- und Verhandlungspartner, mit dem Hauptaugenmerk auf gerechte Verteilung des erschaffenen Reichtums gerichtet. Wenn allerdings keine Verhandlungsbereitschaft auf Patronats-

seite vorhanden ist bzw. Verhandlungen gescheitert sind, dann scheut sich die Gewerkschaft nicht, andere Schritte zu unternehmen, bis hin zum Streik.

Repräsentative Gewerkschaften haben das exklusive Recht im Namen aller betroffenen Arbeitnehmer – nicht nur derjenigen, die Gewerkschaftsmitglied sind – Tarifverträge auf Betriebs- oder Branchenebene auszuhandeln und zu unterschreiben.

### Was sind repräsentative Gewerkschaften?

Es gibt im Luxemburger Recht den Begriff der „gewerkschaftlichen Repräsentativität“. In diesem Bereich unterscheidet der Gesetzgeber drei Ebenen von repräsentativer Vertretung: die allgemeine nationale Repräsentativität, die Repräsentativität in einem wichtigen Wirtschaftssektor sowie die Repräsentativität in einem Betrieb in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer, die einem Kollektivvertrag unterliegen, einer Gewerkschaft ein Verhandlungsmandat gegeben haben.

Der Begriff „Repräsentative Gewerkschaft“ steht exklusiv im Zusammenhang mit dem kollektiven Arbeitsrecht, d.h. den so genannten Kollektivverhandlungen, im deutschen Sprachgebrauch, Tarifverhandlungen. Darüber hinaus sind die repräsentativen Gewerkschaften befugt, sektorale oder branchenübergreifende Abkommen zu Themen wie Stress am Arbeitsplatz, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, Telearbeit, Geschlechtergleichstellung mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden zu verhandeln und zu unterzeichnen. Solche Abkommen betreffen in der Regel Abkommen, die von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene (EU) verhandelt und unterzeichnet wurden, und setzen letztere in Luxemburg um. Wenn sie einmal unterzeichnet sind, können solche Abkommen unter bestimmten Bedingungen dem Arbeitsrecht zugefügt werden.

Der Arbeitskodex (Code du travail) definiert die Bedingungen für die allgemein-nationale und die branchenspezifische Repräsentativität. Aufgrund der Ergebnisse der letzten Sozialwahlen im November 2008 erfüllen für die kommenden fünf Jahre nur drei Gewerkschaften der privatrechtlichen Arbeitnehmer und Rentner diese Bedingungen: der unabhängige Gewerkschaftsbund OGBL und der christliche Gewerkschaftsbund LCGB genießen den Statut der national-repräsentativen Gewerkschaft und die ALEBA denjenigen der sektoral-repräsentativen Gewerkschaft im Finanzsektor. Das heißt, dass nur diese



drei Gewerkschaften Tarifverträge verhandeln, unterzeichnen und einklagen können.

### **Die repräsentativen Gewerkschaften vertreten alle Arbeitnehmer und Rentner**

Die repräsentativen Gewerkschaften vertreten ebenfalls alle privatrechtlichen Arbeitnehmer und Rentner in den Führungsgremien der Sozialversicherungen. Darüber hinaus vertreten die national-repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB zusammen mit der CGFP, die national-repräsentative Gewerkschaft der Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes (Staat, Gemeinden und „Etablissements publics“), alle in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer und alle Rentner im Rahmen von nationalen Dreierverhandlungen, im Luxemburger Sprachgebrauch „Tripartite-Verhandlungen“ genannt (Staat, Arbeitnehmer, Arbeitgeber). Solche Dreierverhandlungen finden in der Regel dann statt, wenn schwerwiegende wirtschafts- und sozialpolitische Entscheidungen getroffen werden müssen. Hier sitzen sich drei Seiten partnerschaftlich gegenüber und versuchen im Dialog, Lösungen im nationalen Interesse zu finden, die sowohl für die Arbeitnehmer und Rentner als auch für die Unternehmen annehmbar sind. Diese Dreierpartnerschaft ist ein wesentlicher Aspekt des so genannten Luxemburger Sozialmodells.

Dreierabkommen werden anschließend in Form eines Gesetzentwurfes dem Parlament zwecks Debatte und Abstimmung zugestellt, wobei das Parlament als letzte gesetzgebende Instanz natürlich die im nationalen Dreierdialog festgehaltenen Bestimmungen noch abändern kann.

### **Niemand kann zwei Herren dienen!**

Bedingt durch die Dreierorganisation des Luxemburger Sozialmodells auf vielen Ebenen als Vorstufe der parlamentarischen Entscheidung (Gesetzgebung), ist es von großer Wichtigkeit, dass sich die drei Partner in völliger Unabhängigkeit von einander begegnen. Insbesondere die Sozialpartner – Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände – sollten nicht von Regierung, Staat oder politischen Parteien abhängig sein. Sie sollten frei von ideologischen, parteipolitischen und finanziellen Rücksichtnahmen den politischen Entscheidungsträgern gegenüber sitzen und einzig und allein die Interessen derer verteidigen, die sie vertreten: die Gewerkschaften alle Lohn- und Rentenabhängigen und die Patronatsverbände die Unternehmen und Selbständigen. Niemand kann zwei Herren dienen!

Wenn nämlich ein Gewerkschaftsvertreter in der Dreierverhandlung gleichzeitig im Parlament sitzt und dort diejenige Partei vertritt, der auch der Verhandlungschef auf Regierungsseite, spricht der Premiermi-

nister, angehört, dann spricht man von Interessenvermischung. Eine Rücksichtnahme bei der Dreierverhandlung und bei der parlamentarischen Abstimmung kann hier nicht ausgeschlossen werden. Die Glaubwürdigkeit und Durchsetzungskraft muss bei einem solchen Verhandlungspartner bezweifelt werden.

Diese Situation ist keine hypothetische. Es gibt sie in der Praxis am Beispiel des LCGB. Nicht nur sitzen bereits heute mehrere Führungskräfte dieser Gewerkschaft für die Regierungspartei CSV im Parlament, sondern bei den kommenden Parlamentswahlen im Juni treten gleich zusätzlich mehrere hohe LCGB-Gewerkschaftsfunktionäre inklusive des Präsidenten Robert Weber auf CSV-Listen an.

Dies wird nicht, wie es von den betroffenen Personen immer wieder behauptet wird, der Gewerkschaftsbewegung nutzen, sondern es wird ihr eher schaden. Wie sollen die Arbeitnehmer und Rentner Vertrauen in diejenigen bekommen, die sie gegenüber dem Patronat und der Regierung per Gesetz vertreten, wenn diese selber, bedingt durch Parteizwang, Rücksicht auf die anderen Seiten nehmen müssen? Eine große Volkspartei wie die CSV vertritt nämlich nicht nur die Interessen von Menschen, die von einem Gehalt oder einer Rente abhängig sind, sie setzt sich auch für die Wirtschaftsakteure und die Besitzer von Unternehmen ein.

Der LCGB ist behaftet mit einer doppelten Rücksichtnahme. Einerseits sitzen CSV-Parlamentarier im Führungsgremium des LCGB und andererseits ein Priester, als Vertreter der Katholischen Kirche. Der LCGB nimmt also Rücksicht auf die Entscheidungen der CSV-Minister, er nimmt auch Rücksicht auf die Ansichten der Katholischen Kirche Luxemburgs und darüber hinaus auf die Soziallehre des Vatikans.

Für diese doppelte Rücksichtnahme wird der LCGB in entscheidenden Situationen von der CSV belohnt. So hat beispielsweise der Präsident der CSV, François Biltgen, der gleichzeitig auch Minister für Arbeit und Beschäfti-



Photo: © SIP / Nicolas Bouvy

gung sowie der für die Religionen zuständige Minister (ministre des Cultes) ist, den LCGB aktiv und öffentlich, sogar bis in die Grenzregionen hinein, während der Kampagne für die Sozialwahlen im Jahre 2008 unterstützt. In seiner Funktion als Arbeitsminister war Herr Biltgen gleichzeitig zuständig für die Organisation und für den rechtmäßigen Ablauf dieser Wahlen! Was die Interessenvermischung zwischen LCGB, CSV und der Katholischen Kirche noch zusätzlich veranschaulicht. Dass diese unglückliche Situation dem Ansehen und der Glaubwürdigkeit der christlichen Gewerkschaft nicht dienlich war, bewiesen die Ergebnisse der Sozialwahlen, deren großer Gewinner nicht der LCGB war, sondern der unabhängige Gewerkschaftsbund OGBL.

### **Das „0“ im Namen des OGBL, ein leeres „0“?**

Um von der hauseigenen Interessenvermischung abzulenkten, wird der OGBL von der christlichen Gewerkschaftszentrale gerne in die Nähe der Luxemburger sozialistischen Arbeiterpartei (LSAP) gerückt beziehungsweise als „sozialistisch-kommunistische Genossen“ betitelt. Der LCGB wird hierbei aktiv durch verschiedene Medien bzw. einige Journalisten aus Presse und Radio unterstützt, die auch immer wieder John Castegnaro erwähnen als „der OGBL-Präsident der mit in die letzten Wahlen ging“. Dies ist aber eine unnuancierte Darstellung der Tatsachen, da zum Zeitpunkt der Wahlen im Juni 2004 bereits feststand, dass Castegnaro anlässlich des OGBL-Kongresses im November 2004 aus der Führung des OGBL ausscheiden würde. Die OGBL-Statuten sind seitdem in diesem Punkt überarbeitet worden und seit 2006 gilt, dass kein Mitglied der OGBL-Führungsspitze ein hohes politisches Amt bekleiden darf.

In Artikel 1.5 seiner Statuten definiert der OGBL seine Unabhängigkeit folgendermaßen:

#### *„1.5. Unabhängigkeit*

*Der OGBL ist weder an eine Religion noch an eine Weltanschauung gebunden. Er ist parteipolitisch unabhängig und beeinträchtigt dadurch weder die politische noch die weltanschauliche Freiheit des Einzelnen.*

***Im Sinne der parteipolitischen Unabhängigkeit ist das Mandat als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des OGBL unvereinbar mit einem nationalen oder europäischen Abgeordnetenmandat, sowie einem Bürgermeister- oder Schöffenratsposten.***

*OGBL-Mitglieder dürfen bei politischen Wahlen keine parteipolitische Propaganda mit OGBL-Geldern und -Mitteln betreiben. Parteipolitische Unabhängigkeit ist jedoch nicht gleichzustellen mit politischer Abstinenz.*

*Eine wirkungsvolle Vertretung der Arbeitnehmerinteressen bedingt eine fortlaufende und aufmerksame Beob-*

*achtung der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie die Geltendmachung des gewerkschaftlichen Einflusses zu Gunsten von Lösungen im Interesse der Arbeitnehmerschaft und dies sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. ...“*

Dazu kommt noch die Tatsache, dass über 95% der finanziellen Einnahmen des OGBL aus den in den Statuten vorgesehenen Beitragszahlungen der rund 62.000 Mitglieder stammen. Das heißt, dass der OGBL nicht nur auf parteipolitische Unabhängigkeit setzt, sondern auch auf finanzielle, was ihn somit zu einer freien Gewerkschaft macht. Der OGBL ist heute mit Sicherheit die stärkste und unabhängigste Arbeitnehmervertretung in Luxemburg. Diese Unabhängigkeit ist möglicherweise der Grund dafür, dass sich immer mehr Menschen an den OGBL wenden, um hier Schutz und unparteiische Verteidigung ihrer Rechte zu suchen.

### **Schlussfolgerung**

In Luxemburg spielen die Gewerkschaften, insbesondere die so genannten „repräsentativen Gewerkschaften“ eine wichtige sozialpolitische Rolle. Sie sind die legitimen Vertreter der gesamten Arbeitnehmerschaft und der Rentner gegenüber dem Staat und den Arbeitgebern. Die national repräsentativen Gewerkschaften vertreten nicht nur die Interessen ihrer eigenen Mitglieder, sondern aller Arbeitnehmer. Bei dieser Interessenvertretung geht es um solche Dinge, wie die Verteidigung der Löhne und Gehälter sowie der Leistungen der Sozialversicherungen, aber auch um die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, den Schutz der Arbeitnehmer gegen Diskriminierungen und die gerechte Verteilung des erwirtschafteten Reichtums Luxemburgs. Es geht eigentlich um nicht weniger als die Absicherung und die Weiterentwicklung des Einkommens, des Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens der großen Mehrheit der Bürger. Die Gewerkschaften bieten diesen Bürgern die Möglichkeit, ihr soziales Mitbestimmungsrecht als Pendant zu ihrem politischen Mitbestimmungsrecht, das sie über die Legislativ- und Kommunalwahlen ausüben können, auszuüben. Das Luxemburger Modell der sozialen Demokratie mit den alle fünf Jahre stattfindenden Sozialwahlen ist ein nicht zu unterschätzender Teil der Luxemburger Demokratie. Die Gewerkschaften sind die ersten Verteidiger und Hüter dieser sozialen Demokratie. Sie sind es allen Arbeitnehmern, Rentnern und Empfängern von Sozialleistungen schuldig, dieses außergewöhnliche soziale Mitbestimmungsmodell nicht durch parteipolitische Rücksichtnahmen zu schwächen. Deshalb sollten Gewerkschaften parteipolitisch unabhängig sein und sollten die amtierenden hohen Gewerkschaftsfunktionäre keine politischen Mandate ausüben.

Vierjährige Gemeinsame Konferenz des IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz

## Für eine sozial fortschrittliche und ökologisch nachhaltige Großregion!

Der erste Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Europas, der IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz, besteht aus acht Mitgliedsgewerkschaften in der Großregion. Nach seiner Gründung in Saarbrücken im Jahre 1976, blieb der Vorsitz dieses IGR 20 Jahre lang im Saarland. Ab 1996 wurde der vierjährige Wechsel der Präsidentschaft eingeführt. Gemäß dem Turnus wechselte die Präsidentschaft des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz dieses Jahr erstmals wieder ins Saarland.

Rund 100 Delegierte plus politische Gäste aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz, Lothringen und Luxemburg hatten sich aus diesem Anlass am 6. Februar 2009 im Vereinshaus in Perl (Saarland) versammelt. Neben der Erneuerung des IGR-Präsidiums und der Wahl des DGB-Saar-Vorsitzenden Eugen Roth zum neuen IGR-Präsidenten, wurde vor allem einstimmig eine politische Resolution der Gewerkschaftsbünde aus der Großregion angenommen. Im Mittelpunkt dieses Dokuments stehen zum Einen die Wirtschaftskrise und zum Anderen die Forderungen der Gewerkschaften für die zukünftige Entwicklung der Großregion.

In seiner Amtsansprache unterstrich Eugen Roth, dass der IGR nach wie vor fordert, dass die Großregion eine Modellregion für Wohlstand und soziale Gerechtigkeit in Europa werden soll. Leider ist immer noch die Frage der Stärkung der Märkte in der Großregion dominierend. Vielmehr sollten die Regierungschefs der Großregion sich für einen sozialen Wohlstand auf dem höchstmöglichen Niveau, sowie Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsschutz anstreben. Es wäre auch wünschenswert, dass das Vorzeigebispiel Schengen-Lyzeum ein Standard in der Großregion wird.

Auch der öffentliche Personennahverkehr liegt den Gewerkschaften besonders am Herzen, da die Großregion mit täglich 190.000 Grenzpendlern einen Europarekord aufstellt. Da weiterhin 93 Prozent der Grenzgänger mit dem Privatauto zur Arbeit fahren, fordern die Gewerkschaften mit Blick auf die ökologische Nachhaltigkeit ein stärkeres Angebot von Bussen und Bahnen in der Großregion.

Es wurde nicht zuletzt aber auch der Raubtierkapitalismus angeprangert. Ausgehend von den USA, aber auch unter starker europäischer Beteiligung, haben gierige Börsenspekulanten die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise verschuldet. Anstatt die Verantwort-

lichen zur Rechenschaft zu ziehen, werden bedingungslos Rettungspakete in Milliardenhöhe bereitgestellt, während die Arbeitnehmer um ihre Arbeitsplätze bangen müssen. Es muss daher endlich Schluss sein mit zügellosen Börsenspekulationen und grenzenloser Profitgier. Der Finanzmarkt braucht Regeln, die weltweit gelten und kontrolliert werden. Gelingt dies nicht, droht uns die Gefahr einer Wiederholung der Krise, die gerade jetzt über uns hereingebrochen ist. Es muss also das gesamte Wirtschaftssystem überdacht und verändert werden!

Die politischen Gastredner, darunter Christoph Habermann, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, sowie die sozialistischen Europaabgeordneten Jo Leinen und Robert Goebbels stimmten diesen Aussagen zu und betonten vor allem, dass die jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Viking, Laval, Rüffert und Kommission gegen Luxemburg nicht einfach so hingenommen werden können.

Die anwesenden Europaabgeordneten haben insbesondere unterstrichen, dass Europa – vor allem die Europäische Kommission – in den letzten Jahren zu sehr vom Neoliberalismus geprägt war. Nur mit Hilfe der Gewerkschaften konnte das Europaparlament diesem Trend entgegensteuern, um z.B. in Punkto Bolkesteindirektive und Änderung der Arbeitszeitdirektive das Schlimmste zu verhindern. Im Hinblick auf die Europawahlen im Juni 2009 müssen die Arbeitnehmer sich daher verstärkt einbringen, damit sich das Europaparlament auch in den nächsten fünf Jahren weiterhin für den sozialen Fortschritt einsetzen kann.



## Les points principaux de la résolution de la Conférence commune du Conseil Syndical Interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental, adoptée le 6 février 2009

Les syndicats membres du Conseil Syndical Interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental observent avec beaucoup d'inquiétude la crise mondiale des marchés financiers qui s'est transformée, à la fin de l'année 2008, en crise économique mondiale. Ils constatent la banqueroute politique et idéologique du néolibéralisme. La politique de la libéralisation, de la dérégulation et de la privatisation, de la redistribution des richesses du bas vers le haut, et du démantèlement de l'Etat social, politique qui a marqué ces dernières années et décennies, a échoué sur le plan mondial.

### **Pour une politique qui définit les règles de l'économie**

Les syndicats de la Grande Région considèrent qu'il est grand temps que les dirigeants politiques définissent les règles des marchés financiers. Un cadre réglementaire défini par l'Etat est la condition sine qua non de marchés efficaces.

### **Une politique tarifaire offensive: un moyen de lutte efficace**

Les gouvernements ont trop longtemps croisé les bras face à l'inégalité sociale qui a pris le dessus partout en Europe. Ce n'est qu'une politique salariale offensive qui puisse mettre fin à la concentration de plus en plus forte des revenus et des richesses. Renforcer les droits des salariés, tel est le moyen pour lutter contre la crise économique et pour prévenir une segmentation supplémentaire des marchés de l'emploi en Europe. La crise économique ne doit pas conduire à un affaiblissement des droits des salariés. Au cours de ces dernières décennies, la Grande Région a démontré qu'il était possible d'atteindre un niveau élevé de sécurité sociale en créant des compétences professionnelles et des emplois qualifiés.

### **L'Etat social doit revoir le jour**

De concert avec d'autres syndicats, forces et mouvements sociaux, le Conseil Syndical Interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental s'engage en faveur d'un changement fondamental de politique. Il faut que le capital financier cesse de primer sur l'économie. Nous avons besoin d'une politique qui redistribue la fortune et les revenus au profit des salariés et des plus démunis, par une revalorisation du travail, et en premier lieu par une augmentation des salaires, des retraites, et

des prestations. Il conviendra également de réorienter, tant au niveau national qu'au niveau européen les politiques fiscales et financières. Le mouvement syndical européen est persuadé qu'après une vague d'ouverture des marchés, de dérégulation et de flexibilisation, une renaissance de l'Etat social doit maintenant voir le jour.

### **Les revendications de la Plate-forme syndicale pour la Grande Région**

- La Grande Région a besoin d'une politique de l'emploi élaborée dans la concertation commune transfrontalière. Une meilleure concertation et une conception plus transfrontalière s'imposent également dans le domaine de l'éducation, tous domaines confondus, à savoir la formation scolaire, la formation professionnelle initiale et continue ainsi que l'enseignement supérieur.
- Pour le Conseil Syndical Interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental une bonne infrastructure de transport au sein de la Grande Région fait partie des conditions sine qua non d'un développement économique durable et prospère. La priorité absolue revient aux transports publics compte tenu de l'augmentation prévisible du nombre de frontaliers.
- Elargir les droits des salariés, dans et hors les entreprises, est un facteur important de la lutte contre la crise. En période de crise, les syndicats de la Grande Région revendiquent plus que jamais une participation active des syndicats et membres des comités d'entreprise aux décisions quand il s'agit p. ex. d'octroyer des garanties pour sauver les entreprises, ou de faire face à des plans de suppressions d'emplois. Tout comme au niveau européen, les organisations syndicales de la Grande Région sont des acteurs sociaux compétents pour mener un dialogue social au profit des travailleurs et des populations.

*Pour lire la résolution en entier, veuillez consulter notre site [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) rubrique Grande Région (CSI)*

*Die vollständige Resolution befindet sich auf unserer Webseite [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) Rubrik Großregion (IGR)*



Euromanifestation des métallurgistes

## Mittal's gain: workers' pain

1 200 syndicalistes dont 70 membres de l'OGBL ont manifesté le 10 février 2009 à Bruxelles suivant un appel de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) pour protester contre la suppression de 6 000 postes en Europe par ArcelorMittal alors que la société décide de verser une somme importante en dividendes aux actionnaires. Depuis l'annonce des résultats pour l'exercice 2008, il est connu que la société reversera plus d'un milliard de dollars, correspondant à environ 11,50% du bénéfice net aux actionnaires. La responsabilité sociale de l'entreprise affichée à répétition, et notamment celle de la famille Mittal qui détient 45% des actions, n'aurait-elle pas dû conduire à un renoncement à cette rémunération des actionnaires en ces temps de crise? N'aurait-il pas été plus socialement responsable de constituer un fonds pour le maintien dans l'emploi ou dans la formation de salariés qui seraient temporairement sous-employés?



Die Wirtschaftslage und das Soziale in der Großregion

## Minister-Präsident Kurt Beck im konstruktiven Dialog mit den Gewerkschaften

Vor kurzem fand in Mainz das alljährliche Treffen zwischen der Gewerkschaftlichen Plattform der Großregion und dem rheinlandpfälzischen Ministerpräsidenten Kurt Beck statt. Die Gewerkschaftliche Plattform der Großregion besteht aus der CFDT, der CFTC, der CGT, der CGT-L (OGBL/FNCTTFEL), der CSC, dem DGB Saar, dem DGB Region Trier, der FGTB, FO und dem LCGB. Neben regionalen Themen, wie das EURES-Netzwerk und dem Bericht über die soziale und wirtschaftliche Lage in der Grossregion, stand die aktuelle Wirtschaftskrise im Vordergrund.

Die Gewerkschaften sehen das EURES-Netzwerk gefährdet, da die von der EU zur Verfügung gestellten Mittel für die 22 bestehenden EURES-Kooperationen gekürzt werden sollen. Ministerpräsident Kurt Beck teilt die Bedenken der Gewerkschaften und wird der europäischen Kommission dies mitteilen.

In Punkto Wirtschafts- und Sozialbericht waren sich alle einig, dass das Verbindende in der Großregion im Mittelpunkt stehen soll. Neue Schwerpunkte wie der vorge-sehene Lohnkostenvergleich zwischen den einzelnen

Teilregionen ergeben daher überhaupt keinen Sinn. Es wäre weitaus interessanter in diesem Bericht für die Großregion z.B. eine Studie zur sozialen Durchlässigkeit – wie sie in Rheinland-Pfalz im Kontext der Pisa-Studie durchgeführt wurde – einzuplanen.

Abschliessend wurde die aktuelle Wirtschaftskrise diskutiert. Ministerpräsident Kurt Beck und die Gewerkschaften waren sich einig darüber, dass vor allem die Kaufkraft der Arbeitnehmer ausgebaut werden muss, um eine weltweite Depression zu vermeiden.



Crise

Mil Lorang

## Les politiques et les économistes sauront-ils tirer les bonnes leçons de la crise?

Pendant des années, les politiques et les économistes nous ont présenté la mondialisation comme une fatalité. Il fallait tout faire pour libéraliser et déréguler toujours plus tous les marchés, y compris ceux concernant les services non marchands, c.-à-d. les services publics. La Commission européenne a tiré l'Union européenne vers des horizons de plus en plus « libéralisés », ultralibéralisés même, et privatisés. L'Etat était devenu un obstacle à la liberté du marché. La Commission, en tant que puissant instrument des lobbyistes du « business », n'a connu qu'une seule réponse à tous les défis économiques et sociaux: plus de concurrence, plus de flexibilité, le moins de réglementation possible. L'Union européenne est ainsi devenue la zone de libre-échange la plus vaste et la plus « libre » pour les entreprises et les détenteurs du capital. Et des politiques comme Dominique Strauss-Kahn, aujourd'hui chef du FMI, ne voyaient aucune limite géographique à cette zone de libre-échange et pensaient même que l'Union doit intégrer des pays se situant au delà du continent européen comme les pays du Maghreb.

Aujourd'hui, certains de ces anciens champions du néolibéralisme prônent l'interventionnisme étatique, pensent que l'Etat n'est pas le problème mais la solution et il y en a même qui réfléchissent au recours à des mesures protectionnistes. Les plans de relance sont également la preuve d'une nouvelle approche nationale. Chacun veut se protéger comme il peut devant les dégâts causés par l'ultralibéralisme mondialisé. Or, la crise que nous traversons est réellement la première grande crise mondiale et en tant que telle ne peut pas être maîtrisée par le biais de solutions nationales. Seule une approche globale peut être efficace, pourvu que les moyens soient coordonnés et suffisants.

### De la crise du crédit à la crise économique

S'il est vrai que la crise actuelle a pris son départ dans un système financier et bancaire américain largement dérégulé et très mal contrôlé, il est vrai aussi que la vulnérabilité de l'économie réelle est également due à cette frénésie ultralibérale et dérégulatrice qui a précédé le crash de 2008. Nous avons créé en Europe un énorme marché de libre-échange, mis en œuvre une politique communautaire en matière de libre concurrence, mais nous n'avons pas en même temps créé un gouverne-

ment économique, notamment dans la zone euro. Nous n'avons rien fait non plus pour harmoniser vers le haut et pour communautariser certaines parties du droit du travail. Nous avons laissé se créer à l'intérieur de l'UE une concurrence déloyale entre les Etats membres basée sur les bas salaires et les mauvaises conditions de travail, fait dénoncé par les syndicats depuis des années. C'est comme si dans le sport deux équipes s'affrontaient et seulement l'une d'elles respectait les règles du jeu. Impensable! Les salariés du monde entier furent mis en concurrence et montés les uns contre les autres. Une importante infrastructure de production a été démantelée dans les pays occidentaux pour être reconstruite hâtivement dans les pays de l'Est ou en Asie, avec le seul but d'augmenter le profit rapide et de générer des marges pour les actionnaires allant jusqu'à 25%.

Dans la foulée, les pays occidentaux devenaient de plus en plus dépendants de l'importation de produits bon marché. Ainsi les Etats-Unis sont devenus complètement dépendants de l'importation de marchandises dans certains domaines de l'économie, marchandises qui furent autrefois produites chez eux. Tout cela a donné l'illusion pendant quelques années que le libre-échange dérégulé et mondialisé était une aubaine pour notamment les pays émergents en termes de production et qu'il répondait à la demande dans nos pays. Mais aujourd'hui nous voyons que des marchés entiers s'effondrent et que p. ex. des milliers de fabriques chinoises ferment leurs portes. Au Japon, pays pourtant bien établi parmi les pays dits « riches », l'économie subit de plein fouet les effets de la crise avec une contraction du PIB sur un an de 13%. Avec la chute de la consommation, notamment aux Etats-Unis et en Europe, la croissance japonaise a connu un coup de frein brutal. Le pays est à son 3<sup>e</sup> plan de relance pour un montant total de plus de 600 milliards d'euros et





ce sans effet spectaculaire. Aujourd'hui la Chine et le Japon attendent impatiemment la mise en œuvre du plan de relance américain pour faire redémarrer l'exportation de leurs marchandises, ce qui pourrait conduire aux Etats-Unis à de nouvelles mesures protectionnistes. Avec cette crise, la mondialisation telle que nous l'avons connue, toucherait-elle à sa fin?

### Vers une crise sociale?

Comme rien n'a été fait pendant des années pour donner du véritable pouvoir d'achat aux salariés – les salaires étaient bloqués pendant une décennie dans beaucoup de pays occidentaux –, la demande, c.-à-d. la consommation, était d'une part financée par le crédit facile, cartes de crédit en tête, et d'autre part rendue possible par le biais d'une offre de produits bon marché de provenance d'Asie. Cela a conduit à une accumulation de dettes non contrôlées sans précédent. Avec la crise, le crédit s'est effondré, avec le crédit, la consommation, avec la consommation, la production, notamment en Asie. Le chômage, en dramatique augmentation dans tous les pays qui participaient à la folie du libre-échange mondialisé déchaîné, et la croissance négative, c.-à-d. la récession de l'économie, sont la conséquence de cette fausse politique économique et financière.

Les politiques et les économistes sauront-ils tirer les leçons de cette situation où continueront-ils à prôner la déréglementation de l'économie, la précarisation des conditions de travail et de vie des salariés et la protection de la rémunération du capital, c.-à-d. des actionnaires? Sauront-ils redonner du vrai pouvoir d'achat aux salariés et retraités et inverser le processus d'érosion de la rémunération du travail?

Sont-ils suffisamment conscients du fait que la crise actuelle contient le germe d'une crise sociale comme le monde n'en a plus connue depuis les années trente du siècle passé?

### Repenser de fond en comble le système économique et financier

Les politiques et les économistes auront-ils aujourd'hui la sagesse de repenser de fond en comble notre

système économique qui est basé sur la fausse idée d'une croissance éternelle via la consommation infinie, alors que les ressources naturelles et les ressources financières des consommateurs elles sont limitées, voire en rapide décroissance. Cette crise nous apprend que l'argent ne peut être dépensé deux fois!

Tout doit être repensé: le système financier, bancaire, boursier, commercial et économique en général. L'économie doit à nouveau servir les humains et les sociétés humaines, dans le respect de la nature, et les politiques ne doivent plus être à genoux devant une toute petite élite, les détenteurs du capital. Les solutions se trouvent dans une approche globale et dans la fixation de règles du jeu responsables auxquelles tous les Etats qui veulent participer au jeu doivent adhérer. Comme nos leaders politiques veulent assainir le système bancaire en regroupant les mauvais placements des banques, appelés les «actifs toxiques», dans une «bad bank», une mauvaise banque, de la même façon, que tous les Etats qui refuseraient de respecter les règles économiques, financières et écologiques à être fixées au niveau mondial, soient regroupés au sein de l'ONU dans un genre de «badlands» politique!

Aujourd'hui la maison brûle. Il faut donc d'urgence prendre des mesures au niveau mondial pour contrer et arrêter la crise. Mais parallèlement il faut fixer, également au niveau mondial, les nouvelles règles, une régulation qui doit éviter de telles crises à l'avenir. Les maîtres mots qui doivent guider cet exercice sont «responsabilité sociale et écologique» et «concertation». Il ne serait pas acceptable que ceux qui ont une grande part de responsabilité dans la catastrophe que nous vivons, les gouvernements et leurs organisations gouvernementales comme le FMI, les Banques centrales, la Commission européenne, soient laissés entre eux pour trouver les bonnes solutions. Il faut que les représentants légitimes des salariés, les syndicats, soient associés à cet exercice. Car ce sont les salariés qui aujourd'hui font les frais de la politique économique et financière erronée des deux dernières décennies.

Que les Etats qui refusent de s'engager sur cette voie de la responsabilité collective soient sanctionnés! L'heure n'est plus à la caresse dans le sens du poil. Notre avenir à tous est en jeu!



## Calendrier des formations avril-juillet 2009

<b>Avril</b>	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	1-2.04.2009	F 9030	16
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	2-3.04.2009	F 9031	16
	Les incapacités de travail	20-21.04.2009	F 9034	18
	Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...	20-21.04.2009	F 9032	22
	Les notions fondamentales de l'économie luxembourgeoise	21.04.2009	F 90321	32
	Le code du travail luxembourgeois	<i>après-midi</i> 22.04.2009	S 72000	17
	La protection des données à caractère personnel	<i>matin</i> 22-23.04.2009	S 7003	37
	Prévenir et gérer l'agressivité au travail	23-24.04.2009	S 3021	23
	Comprendre la bourse et l'économie actuelle	27-28.04.2009	S 1087	33
<b>Mai</b>	Les incapacités de travail	4-5.05.2009	L 9037	18
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	7-8.05.2009	F 9041	16
	Le contrat de travail	12-13.05.2009	L 9045	18
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	13-14.05.2009	F 9046	16
	L'art de communiquer – 1er module	14-15.05.2009	F 9047	26
<b>Juin</b>	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique	8-9.06.2009	F 9050	22
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	9-10.06.2009	L 9051	16
	La femme enceinte et les allocations familiales	10.06.2009	F 9052	19
	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique	15-16.06.2009	L 9056	22
	La mondialisation de l'économie	15-16.06.2009	F 9057	34
	Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module	15, 16, 17.06.2009	F 9055	26
	Le décompte de salaire	17.06.2009	F 9058	19
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	17-18.06.2009	L 9058	16
	Les limites de la surveillance opérée par l'employeur	<i>matin</i> 17-18.06.2009	S 7007	37
	Prévenir l'épuisement professionnel	18.06.2009	S 3022	23
	Savoir lire un bilan d'une entreprise	18-19.06.2009	L 9059	35
	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...	<i>matin</i> 26.06.2009	F 9060	36
	L'analyse transactionnelle – 1er module	29-30.06.2009	F 9062	28
<b>Juillet</b>	Rethorik – sprechen, vortragen, überzeugen	<i>après-midi</i> 26.06. & 3.07.2009	S 2032	29
	Le chômage et sa législation	2.07.2009	L 9064	31
	La femme enceinte et les allocations familiales	3.07.2009	L 9065	19
	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...	<i>matin</i> 3.07.2009	A/L 90651	36
	Le délégué à l'égalité – Initiation pratique	6-7.07.2009	F 9066	21
	Le décompte de salaire	8.07.2009	L 9067	19
	Les cours et tribunaux luxembourgeois	8.07.2009	F 90661	36



# INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

## PARTICIPANT

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

Ma fonction au sein de la délégation du personnel

Président(e)

Secrétaire

Délégué(e) permanent (effectif)

Délégué(e) à l'égalité

Depuis le

Vice Président(e)

Membre / délégué(e) du personnel

Membre du comité mixte

Délégué(e) à la sécurité

## EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
Téléphone	Localité
	Fax

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

oui

non

Je désire loger au centre de formation

oui

non

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

Date	Intitulé du/des séminaire(s)	Référence

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

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

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

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

# OGBL Generalversammlungen 2009

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent(in)
5.03.	Donnerstag	18.30	Sanem	Buvette du terrain de foot	Sanem	Gérard Müller
5.03.	Donnerstag	18.30	Rodange	Centre culturel	Rodange	Marco Casagrande
6.03.	Freitag	20.00	Syrdall	Bras. Cool-Boules, Arcades	Niederanwen	Romain Daubenfeld
6.03.	Freitag	19.00	Schifflange	Hall polyvalent	Schifflange	Jean-Claude Reding
6.03.	Freitag	19.00	Vianden		Vianden	Carlos Pereira
6.03.	Freitag	10.00	Grevenmacher	Restaurant Les Bâteliers	Grevenmacher	Tom Jungen
7.03.	Samstag	16.00	Grenzgänger	Rasthof Meilbrück	D-Meilbrück	Hubert Hollerich
7.03.	Samstag	17.00	Dudelange	Maison syndicale	Dudelange	Jean-Claude Reding
7.03.	Samstag	18.30	Larochette	Restaurant de la Gare	Medernach	Alex Téotonio
12.03.	Donnerstag	19.00	Canton Wiltz	Château	Wiltz	Carlos Pereira
12.03.	Donnerstag	18.30	Esch/Alzette	Sportshal Esch/Lallange	Esch/Alzette	Jean-Claude Reding
13.03.	Freitag	19.00	Huncherange	Centre culturel	Huncherange	Danièle Niele
13.03.	Freitag	19.00	Diekirch	Aal Seeërei	Diekirch	
13.03.	Freitag	19.00	Belvaux	Café Boulevard	Metzerlach	René Piffaferri
13.03.	Freitag	19.00	Mamer	Centre culturel	Capellen	
14.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Koch-Schilt	D-Irrel	René Piffaferri
14.03.	Samstag	18.00	Echternach	Brasserie 1900	Echternach	Jean-Claude Reding
14.03.	Samstag	19.00	Ettelbrück	Hotel Lanners	Ettelbrück	Pit Schreiner
14.03.	Samstag	19.00	Bissen	Café de la Place	Bissen	Arndt Frank
19.03.	Donnerstag	19.00	Mondorf	Centre culturel Maus Kätti	Burmerange	Christian Sikorski
19.03.	Donnerstag	18.30	Soleuvre	Maison Beck	Soleuvre	Danièle Niele
19.03.	Donnerstag	18.30	Mondercange	Café Arthur Thinnes	Mondercange	Tom Jungen
19.03.	Donnerstag	19.00	Differdange	Hall omnisports	Obercorn	Jean-Claude Reding
20.03.	Freitag	19.00	Hosingen	Eislecker Stuff	Hosingen	Frank Arndt
20.03.	Freitag	19.00	Mersch	Salle des pompiers	Rollingen	Jeff Medvescek
20.03.	Freitag	20.00	Bascharage	Hall 75	Bascharage	Romain Daubenfeld
20.03.	Freitag	19.00	Hobscheid	Centre polyvalent	Hobscheid	Danièle Niele
20.03.	Vendredi	18.00	CMB	Centre culturel	B-Aubange	Carlos Pereira
20.03.	Freitag	18.00	Bettembourg	Jugendhaus	Bettembourg	Tom Jungen
21.03.	Samstag	12.00	Préitzaul	Restaurant Dellere	Neunhausen	Carlos Pereira
21.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel zur Saarschleife	D-Orschholz	Danièle Niele
21.03.	Samstag	18.00	Junglinster	Euro-Hôtel	Gonderange	Viviane Jeblick
21.03.	Samstag	17.00	Niederanven	Brasserie du Tennis	Senningerberg	Romain Daubenfeld
27.03.	Freitag	19.30	Colmar-Berg	Ohrendorf	Cruchten	Viviane Jeblick
27.03.	Freitag	19.00	Sandweiler	Pizzeria Terrapromessa	Sandweiler	Christian Sikorski
27.03.	Freitag	19.00	Walferdange	Centre Prince Henri	Walferdange	Carlos Pereira
27.03.	Freitag	19.00	Rumelange	Café am Heim	Rumelange	Jean-Claude Reding
27.03.	Freitag	19.00	Hautcharage	Buvette du terrain de foot	Hautcharage	André Roeltgen
28.03.	Samstag	17.00	Remich	Aal Schoul	Remich	René Piffaferri
28.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Kickert	D-Mettendorf	Nico Clement
28.03.	Samstag	19.00	Mertzig-Feulen	Café Marso	Mertzig	Léon Jenal
28.03.	Samstag	17.30	Lintgen	Café de la Gare	Lintgen	Romain Daubenfeld



## OGBL/ACAL Generalversammlungen 2009

<b>Deutsche Grenzgänger</b>	Samstag 7. März	Hotel-Rasthof Meilbrück in Meilbrück (B51 zwischen Bitburg und Trier)	16.00 Uhr
<b>Luxemburg</b>	Samstag 14. März	Restaurant Le Lavandin in Luxemburg-Kirchberg (23, rue de la Lavande)	17.00 Uhr
<b>Osten</b>	Samstag 21. März	Café Costa in Wormeldange (158, rue Principale)	19.00 Uhr

## Département des Immigrés Assemblées générales

### Région Esch/Rumelange:

le vendredi, 6 mars 2009, à 20.00 heures  
à la Maison du Peuple à ESCH-SUR-ALZETTE  
Orateur: René PIZZAFERRI

### Région Nord:

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

### Assemblées générales

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

## Journées syndicales 2009

**Transport par route ACAL** 26.04.2009  
**Commerce** 26.04.2009

Centre culturel Helmdange 9h00  
CEFOS Remich 10h00

## Conférences d'information sur le statut unique

Les réponse à toutes vos questions concernant:

*les changements au niveau du droit social et du droit du travail*

*les changements en ce qui concerne la Caisse nationale de santé*

par **Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL**

**le mardi 3 mars à 19h30**  
**à la Buvette de la Brasserie Bofferdange à Bascharage**  
(régionale Differdange-Rodange)

**le jeudi 5 mars à 19h00**  
**au Château de Wiltz**  
(section du canton de Wiltz en collaboration avec la régionale Nord)

**le mercredi 18 mars à 19h00**  
**au centre culturel «Am Duerf» à Weimerskirch**  
(régionale Centre en collaboration avec la section Dommeldange)

**le mercredi 1<sup>er</sup> avril à 19h00**  
**à la Maison syndicale à Dudelange**  
(régionale Dudelange-Est)

## INVITATION

**Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs**

invite ses membres à la

## Journée syndicale ordinaire 2009

qui aura lieu **jeudi, le 19 mars 2009 à 18h00**

(inscriptions à partir de 17.15 heures)

à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette  
(Entrée: Restaurant Bairrada, 62 bd J.F. Kennedy)

## EINLADUNG

**Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen**

lädt seine Mitglieder auf den

## Ordentlichen Syndikatstag 2009 ein

**Donnerstag, den 19. März 2009 um 18.00 Uhr**

(Einschreibungen ab 17.15 Uhr)

in der Maison du Peuple in Esch/Alzette  
(Eingang: Restaurant Bairrada, 62 bd J.F. Kennedy)

## INVITATION

Les 25 organisations de l'Initiative «Luxembourg sans OGM», dont l'OGBL, demandent aux partis politiques engagés dans les élections nationales et européennes de juin 2009 d'appliquer le principe de précaution et à refuser l'utilisation d'OGM dans l'agriculture et dans la chaîne alimentaire.

L'Initiative «Luxembourg sans OGM» vous invite aux événements suivants:



Jeudi, 12 mars 2009

### **Projection du documentaire «Le monde selon Monsanto»**

et

### **Conférence-débat avec la réalisatrice Marie-Monique Robin**

19h00 à l'UTOPIA (Limpertsberg)  
(Entrée à partir de 18h00)

Dimanche, 22 mars 2009

### **Journée Luxembourg sans OGM et**

### **Signature de la Charte «Luxembourg 2009 sans OGM»**

de 10h00 à 17h00  
Abbaye de Neumünster, Luxembourg-Ville

#### **Programme:**

10h00 – 17h00 Expositions, conférences, films, stands d'informations sur les risques des «OGM» pour la santé humaine, l'environnement et l'agriculture, animation pour enfants et animation culturelle (e.a. Power-Show Georges Christen)

10h30 Ouverture

11h00 – 16h00 Signature de la Charte «Luxembourg 2009 sans OGM»

12h00 – 13h30 Repas midi sans OGM (dessert préparé par Léa Linster)

15h30 – 16h30 Table Ronde: Les partis politiques se positionnent par rapport aux revendications de la Charte «Luxembourg 2009 sans OGM»: Marcel Oberweis (CSV), Romain Schneider (LSAP), Charles Goerens (DP), Henri Kox (Déi Gréng), Robert Mehlen (ADR), Théo Thibesart (Déi Lénk);  
Modération : Marco Götz (Journaliste RTL)





## Pas d'OGM dans nos champs et dans nos assiettes!

Les consommateurs de l'Union européenne, et par là du Luxembourg, sont confrontés de plus en plus à la problématique des OGM. Malgré les évidences scientifiques prouvant que les OGM (Organismes Génétiquement Modifiés) posent de sérieux risques pour l'environnement et la santé humaine, et malgré l'opposition d'une majorité de consommateurs les grandes multinationales, tel que Monsanto, essaient d'imposer à l'Europe et au monde leurs produits dangereux.

### Les OGM, aussi une question sociale

Au Luxembourg plus de deux tiers des communes et 83% des consommateurs (sondage ILReS de 2005) refusent les OGM dans les champs et dans les assiettes. L'Initiative «Luxembourg sans OGM», dont l'OGBL fait partie et qui regroupe 25 organisations de la société civile du Luxembourg, lance un appel au prochain gouvernement de protéger les consommateurs des risques des OGM. Tant que les risques pour la santé des consommateurs ne sont pas totalement à exclure il faut appliquer le principe de précaution et refuser l'utilisation des OGM dans l'agriculture et la chaîne alimentaire.

Le système des brevets («droits d'auteurs») permet aux grandes multinationales de s'approprier des espèces vivantes, de plantes et d'animaux, qu'ils ont précédemment modifié génétiquement. Tout en enrichissant leurs actionnaires ils détruisent ainsi l'existence de nombreux petits paysans à travers le monde qui ne savent plus payer les surcoûts des brevets et dont les plantes traditionnelles ont été contaminées par les OGM, donc qui sont par là devenues la propriété de la multinationale qui a breveté l'OGM en question.

Les brevets sur les OGM permettent aux multinationales tel que Monsanto de contrôler les semences et à dicter à l'avenir les prix des denrées alimentaires à travers le monde. Les populations défavorisées sont les premières à en faire les frais. Les OGM, sont aussi une question sociale. L'OGBL, en tant que plus grand Syndicat du Luxembourg, prend sa responsabilité et défend les intérêts des consommateurs contre les grandes multinationales de l'«industrie OGM». **L'OGBL vous invite à soutenir sa démarche et à venir signer la charte «Luxembourg 2009 sans OGM» lors de la «Journée sans OGM» le 22 mars prochain à l'Abbaye de Neumünster à Luxembourg-Ville.**



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

## Weil est wichtig ist

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

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

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





## Des représentants de la Confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine reçus à la CRAV à Strasbourg

Une délégation conduite par Arsène Schmitt et Patrick Griesbach pour le comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle à Sarreguemines Arlette Omodei pour l'INCA de Villerupt et Bernard Georges et Philippe Manenti pour la section des frontaliers français de l'OGBL ont été reçus à la CRAV à Strasbourg.

Cette entrevue avait pour but d'être informé sur la mise en place du nouveau mode de calcul de la retraite des frontaliers du fait qu'il sera tenu compte dorénavant d'une période de référence réduite dans la recherche des meilleures années pour le calcul du salaire annuel moyen de base de la retraite française.

### Rappel des faits:

Il faut savoir que la pension servie aux retraités de la sécurité sociale en France est calculée en pourcentage du salaire annuel moyen sur les meilleures années de carrière cotisées à la Sécurité sociale, donc travaillées en France. Jusqu'en 1993, on retenait les 10 meilleures années. Depuis 1994, en application de la Loi Balladur, le nombre de ces «meilleures années» est augmenté d'une année de manière à atteindre 25 ans en 2008. L'application de ces nouvelles règles a pour conséquence de faire baisser, année après année, le montant des pensions. En effet, la prise en compte d'années moins favorables, aboutit à faire baisser le salaire annuel moyen de référence. Elle pénalise plus gravement encore les

travailleurs transfrontaliers, ayant des carrières inférieures à 25 ans, pour lesquels on retenait toutes les années travaillées en France, au lieu de ne retenir que les meilleures. Ainsi, l'esprit général que dégage le Code de la Sécurité Sociale pour rechercher, définir et calculer les meilleures années n'était pas respecté.

Suite au décret n° 2004/144 du 13 février 2004, décret relatif aux pensions d'assurance vieillesse servies par le régime général (CNAV) des travailleurs salariés et les régimes d'assurance vieillesse des salariés agricoles et des professions artisanales, industrielles et commerciales qui a mis en place une période de référence réduite proportionnellement aux durées réellement cotisées dans chaque caisse d'assurance vieillesse pour tous les poly-pensionnés franco-français, les travailleurs frontaliers qui ont toujours été considérés par le gouvernement comme des poly-pensionnés, sont donc rentrés dans le champ d'application de ce décret.

Les représentants de la CRAV de Strasbourg ont confirmé que toutes les demandes de révision seront prises en compte et certainement régularisées à partir du mois d'avril 2009, ce nouveau mode de calcul nécessitant une mise à jour au niveau national du système informatique.

Pour les demandes de pension rentrées après la mise en place de la circulaire ministérielle d'octobre 2008, ces dernières seront également régularisées à partir d'avril 2009, sans qu'une demande de révision de l'intéressé soit nécessaire.

***De plus, pour toutes les demandes de pension rentrées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, donc avant l'entrée en vigueur du décret n° 2004/144 du 13 février 2004, un dossier «pilote» est en cours devant les juridictions compétentes. Affaire à suivre de très près ...***

En cas de problème n'hésitez pas à contacter les bureaux de la section des frontaliers français de l'OGBL à Audun-le-Tiche.

*Philippe Manenti*



le CLAE  
présente

# 26<sup>e</sup> festival

des **MIGRATIONS** des  
**CULTURES** et de la  
**CITOYENNETÉ**



13, 14, 15  
MARS 2009  
LUXEXPO  
LUXEMBOURG-KIRCHBERG

pour une  
commune humanité

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

création graphique - pierreick.org@orange.fr



## OGBL/ACAL Sektion Luxemburg

# Auf nach Dresden

Die ACAL Sektion Luxemburg organisiert für die Mitglieder des OGBL und ACAL eine Reise nach Dresden vom 18. bis 25. Juli 2009

Fahrt in einem modernen Reisebus der Firma Demy-Cars

**599.- € (pro Person im Doppelzimmer)**

Leistungen:

- 7 Übernachtungen mit teilweise Vollpension im 3 Sterne Hotel Kyffhäuser bei Dresden
- Frühstück und Mittagessen bei Hinfahrt, und Mittagessen bei der Rückfahrt.
- Sämtliche Tagesfahrten, Dresden, Berlin, Potsdam, Grenzgebiet Polen und Tschechei mit einheimischer Reiseleitung
- Mittagessen bei allen Tagesfahrten (außer Freitag den 24.07.2009)
- Eintritt ins Uhrenmuseum, Gedenkstätte Bautzen, Stadtführung in Dresden
- Berlin mit Stadtrundfahrt, Kurfürstendamm, Brandenburgertor, Reichstag, Checkpoint Charlie, Mauerreste, Tiergarten
- Stadtrundfahrt in Potsdam, mit seinem berühmten Schloss „Sanssouci“
- Große Erzgebirgsrundfahrt und auf der Sächsischen Weinstrasse entlang der Elbe

Info + Reiseprogramm anfordern beim Mett WALDBILLIG Tél: 691-143626 oder 23621268

Das Reiseprogramm befindet sich auch auf der Webseite der ACAL.

[www.acal.lu](http://www.acal.lu) bei Sektionen anklicken, weiter Sektion Luxemburg/Roodt/Syr, Reiseprogramm Dresden.



*Appetit op Paëlla?  
Appetit op Musék!*

**Samedi, le 7 mars 2009 à 20h00**  
**au Centre de Loisirs à Steinsel**

Billet d'entrée: prévente 3€ - soirée 5€  
Menu: Paëlla - Prix: 20€

Dîner dansant animé par:  
**Marion Welter  
et Änder Hirtt**

Reservations:  
Tél : 621 17 77 38 ou sur  
[www.lsap-steinsel.lu](http://www.lsap-steinsel.lu)  
Tombola gratuite sur les billets d'entrée

LSAP OGB L

Frontaliers français

## Réunions d'information sur la déclaration d'impôts au Luxembourg

### Audun-le-Tiche

le 4 mars à 18h30  
à la salle Jean Moulin, avenue Salvador Allende

### Thionville

le 16 mars à 19h00  
à la salle Verlaine, Théâtre municipal, 30, bd Foch

### Mont Saint Martin

le 19 mars à 18h30  
à la salle Victor Hugo, avenue du Bois



## Comment s'affilier au CSM de Bra sur Lienne via l'OGBL et bénéficier de la réduction?

Depuis 2003, l'OGBL a conclu un accord de partenariat avec le Centre de Secours Médicalisé (CSM) de Bra sur Lienne.

Basé sur le principe de la solidarité, ce service, complémentaire au service 100, est bien connu pour l'apport d'une assistance optimale et rapide à tout blessé ou malade en situation de détresse vitale. Soucieux d'apporter le meilleur secours à ses membres, l'OGBL contribue également dans le paiement de l'affiliation au CSM.

La grande majorité des membres de l'OGBL, qui sont frontaliers belges, résident au milieu de cette région tellement défavorisée en termes de secours médical et si difficile d'accès. C'est une raison supplémentaire pour que son syndicat offre à ses membres, via un tarif préférentiel, la possibilité de bénéficier de la gratuité du transport en hélicoptère lors de toute intervention qui le concernerait, ou qui concernerait un membre de sa famille.

**Cotisation familiale: 35 €** au lieu de 47 €.

**Cotisation individuelle: 25 €** au lieu de 30 €.

**Pour bénéficier de cette réduction de cotisation, vous devez simplement** verser votre cotisation sur le compte au n° 248-0440440-90 du CSM à Bra sur Lienne, avec comme communication: „**membre OGBL**”.

Dès réception de votre paiement, le CSM de Bra sur Lienne vérifiera si vous êtes en ordre de cotisation vis à vis de l'OGBL afin de valider votre adhésion.

Pour nous joindre et pour plus d'informations:

**OGBL B.P. 22 L-4801 RODANGE**

**Tél.: 00 352 50 73 86**

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



PÂTES	▼	PROFESSION	▼	JARDIN ZOOLOGIQUE	▼	DÉESEE DU MARIAGE	▼	POISSONS ALPINS
ASTRONEF		MÉLODIE		LANGUE		IMPECCABLE		
▶		▼		▼		▼		▼
AGRICOLE	▶	● 2					● 7	
TROUBLA								
▶	● 5				GROS VÉHICULE	▶		
					PERSONNEL			
INTERJECTION	▶		MONNAIE ALBANAISE	▶	▼		VEDETTE	
CUBE			RÉPRIMERAIT					
▶		CANARDS	▶ ▼	● 9			▼	
		VOIES DE DÉTOURNEMENT						
OUTIL DE MAÇON	▶	▼						CHOISSAIS
ÉBAHI								
▶				● 4		DRAME NIPPON	▶	▼
						ACCUMULATION		
PAS AILLEURS	▶			SIGNAL ROUTIER	▶	▼	● 1	
CHAMOIS PYRÉNÉEN				MANGE				
▶				▼	MAIN	▶		
					MARÉE			
TEMPÈRE	RUMINANTS	▶	● 3		▼		ARTICLE	● 8
	SOLEIL ÉGYPTIEN							
▶	▼				● 6	MESURE À PÉKIN	▶ ▼	
ÉTOILES DE MER	▶						● 10	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/16 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 11 mars 2009 à:

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

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

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

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

**A gagner:**

**1<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique**

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

## 8 Erreurs / Fehler



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

1/09 - Solution: TRAVAILLER

**J. BARTHELMY, Arlon (B) 1<sup>er</sup> prix**  
**F. FRICS, Guelff, (B) 2<sup>e</sup> prix**

russische Zarentochter	german. Blasinstrument	Christusmonogramm	Dampf, Qualm, Dunst	Titelfigur bei Brecht (Arturo)	Staat in Osteuropa	Erbträger	US-kanadischer Grenzsee	Romanfigur bei Kleist	4	US-Normungsinstitut (Abk.)
Beweis der Abwesenheit				Pfefferschote						
Darmepidemie			Fremdwortteil: nicht			Geliebte des Zeus		Fußballbundesligist (Abk.)		
				Fahrzeug	Vorname der Palmer					stark wünschen
Individuum, Mensch		äußerlich verletzt	süßlich Brot-aufstrich				japan. Feldherrentitel			poetisch: flaches Wiesengelände
Jahrestag-angabe	Tuch herstellen			5	kleines Kokosstück		Fluss durch das Saarland			
			1	Wassertiefe messen	Sitz der Stadtverwaltung				7	
kleine Tasche für Geld	australische Laufvögel	Finte, Trick	tibetischer Mönch			internationales Notrufzeichen				buddh. Schriftsprache
			8				3	Fluss durch Gerona (Span.)	Säuregehaltwert	
Kaminschwärze		Höhenzug im Weserbergland			Stadt in Kalifornien (Abk.)	bunter Tropenvogel				2
			ausgesucht, exquisit		6			9	männlicher franz. Artikel	
ein Märchen								getroffener Kegel		

DEKE 1512-0209

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



01/09 - Lösungswort:  
BUCKELPISTE

J.P. STEFFEN, Diekirch (L) 1. Preis  
L. TERZER, Rümelingen (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung**  
01/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

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

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

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

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

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell in der Escher OGBl-Zentrale (60, Boulevard Kennedy) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 240 anrufen.

**Zu gewinnen sind:**

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

# ZESUMMEN EIS ZUKUNFT SÉCHEREN!



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



**OGB-L**

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBUERG