

ktuell



- **Manipulation de l'index, politique économique, fausses réformes et manque de réformes**



Le service

INFORMATION, CONSEIL et ASSISTANCE

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

Luxembourg

L-1020 Luxembourg
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse
Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

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

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h30

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Fax: 51 50 05-529

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

Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Eglise

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

Consultations sur rendez-vous mercredi matin

Antenne Thionville

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

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

Permanences spéciales droit social français

Vendredi: 14h00 - 17h00

Informations générales:

Mardi: 9h00 - 12h00 Jeudi: 14h00 - 18h00

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, avenue de la Liberté
Consultations sur rendez-vous jeudi après-midi

Differdange

L-4620 Differdange BP126 4, rue Emile Mark
Fax: 58 34 56

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Longwy

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

Mercredi: 14h00 - 17h30

Rodange

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

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Aywaille

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

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

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 11h30

Antenne Habay-la-Neuve

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

Jeudi: 9h00 - 11h30

Antenne Vielsalm

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

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

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean
Fax: 81 97 13

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

Jeudi: 8h00 - 11h00

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

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

Antenne Saarlouis

D-66740 Saarlouis Karcher-Str. 1A (direkt am Kleinen Markt)

Tel.: (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax.: (+49) (0) 6831 76 47 022

Dienstag: 16.00 - 20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

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

Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

Tél. : 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69 sew@ogbl.lu www.sew.lu

Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

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

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse Tél.: 49 60 05 345

Permanence le lundi, mardi, jeudi et vendredi:

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) 27494-222

OGB-L

info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

- Von Indexmanipulation, Wirtschaftspolitik, falschen Reformen und fehlenden Reformen

Dossiers nationaux 7

- Entrevue OGBL/ministre du Travail
- Dossier: Assurance -pension / Rentenreform
- Luc Frieden, der Pyramidenbauer aus Luxemburg
- CGT mit neuen Aufgaben

Du nouveau dans les entreprises 20

Alimentation, Aviation civile, Bâtiment, Chimie, Commerce, SEW, Banques et Assurances, Transformation sur métaux

Départements 30

- Jugendabteilung zu rezenten Aussagen des Premiers
- Féminismes 2012 - Montez à bord!
- Protestkonferenz der Pensioniertenabteilung
- L'OGBL au congrès CGTP-IN au Portugal
- Grenzgänger/Frontaliers

Formation Syndicale de l'OGBL 40

Europe 43

- Crise en Grèce

Chambre des salariés 45

Divers 47

- Assemblées générales des sections OGBL



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Von Indexmanipulation, Wirtschaftspolitik, falschen und fehlenden Reformen

Im März wird voraussichtlich eine nächste Indextranche erfallen. Sie wird aber aufgrund des am 26. Januar gestimmten Indexmanipulationsgesetzes erst im Oktober ausbezahlt werden.

Durch diese Indexmanipulation werden die Löhne und die Renten nicht an die durchschnittliche Preisentwicklung angepasst und verlieren bis Oktober 2,5% an Wert.

Das Gesetz vom 26. Januar sieht nichts in puncto Preiskontrolle oder Preisstopp vor, obwohl dies eigentlich im Artikel 512-12 des Arbeitsgesetzbuches als eine von mehreren Begleitmaßnahmen (es geht auch noch die Rede von verbessertem Kündigungsschutz), bei einer Indexmanipulation, vorgesehen ist.

Die Indexmanipulation hat keinen Einfluss auf die Preisentwicklung und schon gar nicht auf die Preisentwicklung auf dem Wohnungsmarkt.

Indexmanipulation ist kein Ersatz für eine ernsthafte Diskussion über die luxemburgische Wirtschaftspolitik

Die Indexmanipulation wurde nicht mit einer exzessiven Inflation, die durch die Lohnentwicklung hervorgerufen wurde, begründet, sondern mit dem Argument, dass die Löhne in Luxemburg aus Wettbewerbsgründen gebremst werden müssten. Die Gewinnmargen und die Profitraten der Unternehmen in Luxemburg seien zu niedrig, wird behauptet, aber nicht mit konkreten Fakten bewiesen. Die „Wettbewerbsfähigkeit“ muss verbessert werden, um Arbeitsplätze zu erhalten. Entsprechende Verpflichtungen für die Unternehmen sieht das Gesetz nicht vor. Trotz Indexmanipulation werden Arbeitsplätze bei Chemolux McBride in Foetz, bei Swedbank abgebaut, stehen die ArcelorMittal-Werke in Schifflingen und in Rodingen auf der Kippe.

Und was geschieht morgen bei der BIL und der KBL, was geschieht auf dem Finanzplatz, wenn der Emir von Katar immer stärkeren Einfluss erhält?

Was geschieht bei der Cargolux und bei der Luxair, wenn der luxemburgische Staat sein Gewicht nicht im Kapital und damit seinen Einfluss in diesen strategischen Betrieben nicht hält? Was sind die strategischen Interessen von Qatar Airways bei Cargolux? Welche Auswirkung hat eine weitere Stärkung von Qatar Airways für den Luxemburger Flughafen?

Haben wir nichts aus der Wandlung der ARBED in Arcelor und letztendlich der Übernahme von Arcelor durch Mittal gelernt?

Statt über die Gewichtung von Wein, Bier, Schnaps und Tabak im Indexwarenkorb eine überflüssige Diskussion zu entfachen, wäre eine ernsthafte Diskussion über die strategische Ausrichtung unserer Wirtschaftspolitik angebracht.

Von fehlenden und falschen Reformen

Auch **Konkurse**, deren es in Luxemburg erstaunlich viele gibt, werden nicht durch Indexmanipulationen verhindert. Dazu bedarf es vielmehr einschneidender Änderungen im Handelsrecht. Seit mehreren Legislaturperioden wird über eine solche Reform gesprochen. Es geschieht aber nichts.

Das gilt übrigens auch für die Reform der **Mitbestimmungsgesetzgebung** und des Gesetzes über die Personalvertretungen. Es wird über die mangelnde Qualität des Sozialdialogs lamentiert, es liegt aber immer noch kein Gesetzesprojekt vor, trotz der Versprechen des Arbeitsministers und des Staatsministers.

Die von der Regierung in die Wege geleiteten Reformen sind oftmals einseitig von einer sparpolitischen Logik geprägt und bringen keine Antworten auf wichtige Zukunftsfragen. Dies ist unsere zentrale Kritik an der geplanten **Rentenreform**. Es sollen Leistungen abgebaut werden, obwohl es finanzielle Alternativen zu dem geplanten Leistungsabbau gibt. Diese Alternativen werden aber nicht ernsthaft diskutiert. Eine Rentenreform, die nicht gleichzeitig die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, die die Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt, die die veränderten Berufslaufbahnen der jungen Menschen, der Frauen nicht berücksichtigt und die hierzu keine Verbesserungen vorschlägt, kann bloß als eine Reform des Sozialabbaus gesehen werden.

Reformen müssen mit den Arbeitnehmern gemacht werden

Eine Reformpolitik im Bereich der **Kinderbetreuung**, die nicht auf die Warnungen und auf die Vorschläge der Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, namentlich der Erzieher hört, geht in die falsche Richtung. Es

darf nicht bloß in die Infrastrukturen investiert werden, sondern auch in die Menschen, die dort arbeiten und es muss auf sie gehört werden.

Das gilt auch für den Bereich der **Altenpflege**, für das **Gesundheitswesen**. Auch in diesen Bereichen sind viele Verbesserungen notwendig, werden auch von den Menschen, die dort arbeiten, gesehen und gefordert. Sie müssen aber auch die Möglichkeit bekommen die Dienstleistungen in ihren Bereichen zu verbessern. Ihre Arbeit muss anerkannt werden.

Reformen müssen mit den Menschen gemacht werden, sie müssen von der Basis getragen werden und dürfen nicht Produkte von Theoretikern, praxisfremden Experten und hochbezahlten Überfliegern sein.

Dies gilt insbesondere für die Reform unseres **Bildungswesens**. Wenn Reformvorschläge von mindestens drei Vierteln aller Lehrer und Professoren abgelehnt werden, spätestens dann müsste sich eigentlich auch ein Politiker fragen, ob er denn nicht auf dem Holzweg ist.

Manipulation de l'index, politique économique, fausses réformes et manque de réformes

La prochaine tranche indiciaire viendra probablement à échéance en mars. Mais suite au vote de la loi sur la manipulation de l'indexation le 26 janvier passé, elle sera versée seulement en octobre.

En raison de cette manipulation de l'index, les salaires et les retraites ne seront pas adaptés à l'évolution moyenne des prix et perdront jusqu'en octobre 2,5% de valeur. La loi du 26 janvier ne prévoit rien en ce qui concerne le contrôle ou le blocage des prix quoi qu'une telle disposition soit inscrite à l'article 512-12 du Code du travail comme une des mesures prévues (il y est question également d'une meilleure protection contre le licenciement) pour accompagner la manipulation de l'index.

La manipulation de l'index n'a pas d'influence sur l'évolution des prix et n'a surtout aucune incidence sur l'évolution du marché du logement.

La manipulation de l'index ne doit pas remplacer une discussion sérieuse sur la politique économique du Luxembourg

L'argument avancé pour justifier la manipulation de l'index ne fut pas celui d'une inflation excessive causée par l'évolution des salaires, mais celui selon lequel les salaires doivent être freinés au Luxembourg pour des raisons de compétitivité. Les marges bénéficiaires et le niveau des profits seraient trop bas, prétend-on,

sans pour autant produire des preuves basées sur des faits concrets. La compétitivité doit être améliorée afin de sauvegarder des emplois. Pourtant la loi ne prévoit aucun engagement de cette nature pour les entreprises. Malgré la manipulation de l'index, des emplois sont supprimés chez Chemolux McBride à Foetz, à la Swedbank, l'avenir des usines d'ArcelorMittal à Schifflange et à Rodange est incertain.

Et que se passera-t-il demain à la BIL, à la KBL, qu'advient-il de la place financière si l'émir du Qatar prend de plus en plus d'influence?

Quel se passera-t-il chez Cargolux et Luxair, si l'Etat luxembourgeois ne garde pas intacte son influence dans ces entreprises stratégiques, c.-à-d. son niveau de participation dans le capital des deux compagnies? Quels sont les intérêts stratégiques de Qatar Airways chez Cargolux? Quelles seront les répercussions pour l'aéroport de Luxembourg d'un nouveau renforcement de la présence de Qatar Airways dans Cargolux?

N'avons-nous pas tiré des leçons de la transformation d'ARBED en Arcelor et finalement de la reprise d'Arcelor par Mittal?

Au lieu de déclencher une discussion superflue sur la pondération du vin, de la bière, de l'alcool et du tabac dans le panier de la ménagère, un débat sérieux sur l'orientation de notre politique économique serait de mise.

Au sujet du manque de réformes et de fausses réformes

Par la manipulation de l'index, on n'empêche pas les **faillites**, étonnement nombreuses au Luxembourg. Afin d'y parvenir, il faudrait des révisions radicales du droit commercial. Depuis plusieurs législatures, on parle d'entamer une telle réforme. Mais rien ne se passe.

C'est le cas également pour la réforme sur la **législation de la cogestion** et des représentations du personnel. On se lamente du manque de qualité du dialogue social, mais aucun projet de loi y relatif n'a été déposé, et ce malgré les promesses du ministre du Travail et du ministre d'Etat.

Les réformes mises en route par le gouvernement sont souvent unilatéralement marquées par la logique d'une politique de rigueur budgétaire et n'apportent pas de réponses aux questions d'avenir importantes. C'est aussi notre principale critique au sujet de la réforme envisagée du système de l'**assurance pension**. On projette de dégrader les prestations, alors que des alternatives financières à cette détérioration existent. Malheureusement, on ne les discute jamais sérieusement. Une réforme du système d'assurance pension qui ne prend pas parallèlement en compte la situation sur le marché de l'emploi, qui ne considère pas les conditions de travail, qui ignore les changements dans les carrières professionnelles des jeunes salariés et des femmes et qui ne propose pas d'améliorations dans ce sens, doit être qualifiée de réforme du démantèlement social.

Les réformes doivent se faire avec l'ensemble des salariés

Une politique de réforme dans le domaine de l'**encadrement des enfants** qui ne tient pas compte des propositions des personnes travaillant dans ce secteur, en l'occurrence les éducateurs, va dans la mauvaise direction. Il ne suffit pas d'investir dans les infrastructures, mais il faut également investir dans les êtres humains qui y travaillent et il est de prime importance de leur prêter oreille.

La même chose vaut pour le domaine de la **gériatrie** et le **secteur de la santé**. Dans ces domaines bien des améliorations qui s'avèrent nécessaires, sont perçues et revendiquées par les gens qui y travaillent. On doit cependant aussi leur donner la possibilité d'améliorer les prestations dans le cadre de leurs activités respectives. Leur travail mérite d'être reconnu.

Les réformes doivent se faire avec les gens, elles doivent être portées par la majorité et ne doivent pas être le fruit de théoriciens, d'experts loin des réalités ou d'arrivistes surpayés.

C'est le cas notamment en ce qui concerne la réforme de notre **système d'éducation**. Si les propositions de réforme sont rejetées par les trois quarts de tous les instituteurs et professeurs, alors un politicien devrait au moins se demander s'il ne fait pas fausse route.

NEWSLETTER

Abonnez-vous à la newsletter de l'OGBL
www.ogbl.lu/newsletter/

Abonnieren Sie den Newsletter des OGBL
www.ogbl.lu/de/newsletter/



OGBL VIDEO

Visitez les pages vidéo de l'OGBL
www.ogbl.lu/info-presse/videos/

Besuchen Sie die Videoseiten des OGBL
www.ogbl.lu/de/info-presse/videos/



Aide au réemploi – Entrevue OGBL / ministre du Travail

Le ministre Nicolas Schmit compte faire droit à la demande de l'OGBL

Une délégation de l'OGBL a récemment eu une entrevue avec le ministre du Travail au sujet de l'interprétation trop restrictive du règlement grand-ducal déterminant les modalités d'application de l'aide au réemploi.

En effet, et comme suite à des instructions de la Cour des Comptes, l'ADEM est obligée d'appliquer une interprétation nettement en défaveur des demandeurs de ladite aide. Le problème résulte de l'imprécision d'une partie de phrase dans ledit règlement, à savoir: «... pendant les quarante-huit premiers mois du reclassement».

A noter que l'interprétation que faisait l'ADEM du règlement causait déjà des problèmes puisqu'un salarié ne pouvait bénéficier de l'aide au réemploi que pendant 48 mois durant toute sa carrière professionnelle. Maintenant avec la nouvelle interprétation demandée par la Cour des Comptes la situation devient encore pire. Une personne qui a déjà touché une partie des 48 mois d'aide au réemploi, n'aura plus droit du tout à cette aide.

A titre d'exemple, admettons qu'une personne sollicite l'aide au réemploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de 18 mois pour le remplacement d'un congé parental. Si plus tard dans sa carrière professionnelle cette même personne est victime d'une faillite de son employeur, suivant la pratique actuelle, elle n'a plus droit à l'aide au réemploi.

Etant donné qu'il ne s'agit nullement d'abus quelconque de la part des salariés concernés, le ministre a partagé l'avis de l'OGBL qu'il faut préciser la notion de «reclassement» dans le règlement grand-ducal en question. Il faudrait en fait accorder l'aide au réemploi chaque fois qu'un salarié change d'employeur suite à une perte d'emploi pour une des raisons prévues dans le même règlement.

Le ministre a confirmé à la délégation de l'OGBL que ce redressement se fera dans les plus brefs délais.

Incapacité de travail pour cause de maladie au Luxembourg

Chiffres stables et plutôt bas

Les derniers chiffres de l'incapacité de travail pour cause de maladie au Luxembourg présentés le 17 janvier 2012 par le Groupe de Haut Niveau (GHN) en la matière sont stables à un taux de 3,46% sur les huit premiers mois de l'année 2011. Par rapport aux pays limitrophes, le Luxembourg maintient ainsi le taux le plus bas de la Grande Région. La différence entre 2010 et 2011 pour la même période est minime.

L'OGBL se demande pourquoi les organisations patronales sortent l'argument de l'incapacité de travail à chaque occasion pour faire pression sur les salariés en réclamant des jours de carence et d'autres formes de sanctions. Si l'on considère que sur toutes les heures de travail prestées au Luxembourg seulement 3,4% sont des heures d'incapacité de travail, l'agitation des orga-

nisations patronales autour de cette question devient incompréhensible.

Pour l'OGBL, la seule manière d'améliorer encore le taux de maladie serait de faire des efforts conséquents en matière de prévention des accidents et maladies liés au travail.





Assurance-pension: le projet de réforme du gouvernement Nos critiques et nos propositions

Ce que le gouvernement veut changer concernant nos pensions

Le gouvernement a déposé fin janvier un projet de loi portant réforme de l'assurance-pension.

Les mesures essentielles contenues dans ce projet visent à diminuer le coût de l'assurance-pension. Le gouvernement et la Commission européenne estiment en effet que dans 15 à 20 ans le niveau actuel des cotisations et les réserves ne suffiraient plus à payer les pensions puisque, selon les prévisions démographiques, les gens vivraient plus longtemps et les retraités seraient plus nombreux.

Pour arriver à ses fins le gouvernement veut utiliser trois leviers:

- la formule de calcul des pensions
- le mécanisme d'adaptation des pensions à l'évolution générale des salaires (ajustement)
- l'allocation de fin d'année

Le gouvernement veut changer la **formule de calcul de la pension** de sorte que sur une période de 40 ans il faudra travailler plus longtemps pour avoir droit au

même niveau de pension que dans le système actuel. En clair, une personne qui veut prendre sa retraite en 2052 et qui veut toucher pour le même revenu cotisé la même retraite qu'aujourd'hui devra travailler et cotiser 43 ans au lieu de 40 ans aujourd'hui. Elle devra partir en retraite à 63 ans au lieu de 60 ans, à 68 ans au lieu de 65 ans.

L'âge légal de départ à la retraite (65 ans) et le droit de pouvoir prendre sa retraite à 60 ans, voire à 57 ans, si l'on remplit les conditions, ne seront pas changés, ni d'ailleurs les systèmes de préretraites. Mais le montant de la retraite sera diminué selon le cas de figure entre 7,2% et 14,4% (*calculs de la Chambre des salariés*) si le départ en retraite n'est pas repoussé.

Les nouvelles dispositions entreraient progressivement en vigueur entre 2013 et 2052.

En deuxième lieu le projet de loi prévoit que **l'ajustement des pensions à l'évolution générale des salaires** sera obligatoirement réduit de 50% au moins si les dépenses dépassent les recettes en cotisations.

Puisque le projet de loi ne prévoit pas d'augmentations de cotisation – au contraire le gouvernement a promis au patronat de ne pas y toucher avant 10 ans – et si les hypothèses de calcul du gouvernement sont exactes, alors il se pourrait très bien que dans quelques années l'ajustement des pensions ne soit plus que partiel et que les pensions perdent donc en valeur relative. A cela s'ajoutent naturellement l'effet des manipulations de l'indexation des retraites à l'évolution des prix.

En troisième lieu il est prévu de liquider l'**allocation de fin d'année**.

Le projet de loi justifie cette approche de diminution du niveau général des retraites par une augmentation de l'espérance de vie suite à laquelle les retraités toucheraient leur retraite plus longtemps, le coût des pensions augmenterait par conséquent et la charge financière du système deviendrait trop importante.

Nos critiques et nos propositions

Mis à part le fait qu'il est plus que hasardeux de vouloir prédire l'évolution économique, démographique et l'espérance de vie sur une période de 40 ans, **l'OGBL critique le fait que le gouvernement n'a pas introduit dans la loi des mesures permettant d'augmenter les recettes du système.**

Une légère augmentation des cotisations, qui n'ont pas changé depuis 1976, est possible et acceptable.

Par ailleurs de nouvelles sources de recettes pourraient être introduites dans le système comme p.ex. l'augmentation de la contribution à l'assurance-dépendance qui inclut les revenus du patrimoine et qui ne connaît pas de plafond cotisable ou encore des mesures fiscales comme l'augmentation de l'impôt de solidarité. Dans les deux cas le produit de ces augmentations serait versé à l'assurance-pension. D'après nos calculs, et au vu de la bonne situation financière actuelle de notre système de pension, les augmentations demandées par l'OGBL seraient faibles, mais permettraient de maintenir la viabilité de notre système d'assurance-pension pendant de longues années.

Pourquoi une telle solution basée sur l'augmentation des recettes, ou même une solution mixte intégrant des mesures du côté des recettes et des dépenses, n'a pas été prise en considération par le gouvernement? Pourquoi la question d'une augmentation des recettes est renvoyée à 2022 et ce seulement au cas où les mesures de diminution des prestations ne suffiraient plus pour maintenir l'équilibre financier de l'assurance-pension?

L'OGBL critique le **projet de loi** parce qu'il **ne prend pas en compte la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.**

Vouloir faire travailler les salariés au delà de 60 ans sans prendre en compte **la pénibilité du travail**, sans prévoir une amélioration des conditions de travail, sans mettre en place une politique qui adapte le travail aux besoins spécifiques de travailleurs plus âgés est une illusion.

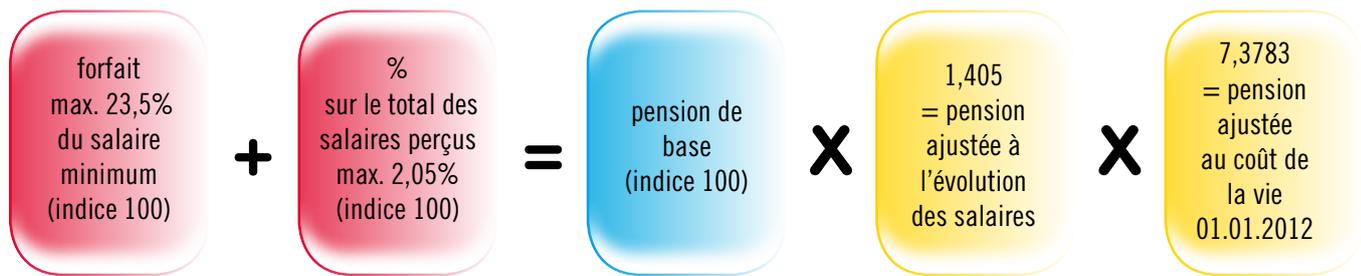
Il faut à cet effet intégrer tout un volet de mesures qui touchent à la sécurité et à la santé au travail, à la médecine du travail, à la formation continue, à l'organisation du temps de travail dans le projet de réforme.

Expliquer que les travailleurs ont le choix de retarder leur départ à la retraite n'est pas seulement un leurre si les conditions de travail ne sont pas adaptées, si la pénibilité du travail ne le permet pas, mais également au vu de la réalité dans le monde du travail où trop souvent les travailleurs âgés de plus de 50 ans sont mis à la porte lors de **restructurations économiques**. De plus, ces mêmes travailleurs lorsqu'ils ont été victimes d'un **licenciement économique** ou d'une des trop nombreuses **faillites** au Luxembourg ont les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi.

Le projet de réforme doit être complété de mesures concrètes pour maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi.

L'OGBL critique dans ce même contexte que le projet ne prévoit rien pour les jeunes qui aujourd'hui entrent plus tardivement dans la vie professionnelle parce que





la durée de la formation scolaire et professionnelle a été allongée, parce que les jeunes sont à juste titre incités à se former plus longtemps, à décrocher des certifications professionnelles et des diplômes exigeant des études supérieures. En outre, les jeunes sont souvent confrontés à des emplois précaires, moins payés et à des interruptions de carrière.

L'OGBL propose à cette fin que toutes les périodes de travail, de stage pendant la période de formation deviennent des périodes cotisées, que des possibilités de rachats de périodes de cotisation soient instaurées, que la possibilité d'un troisième pilier d'assurance volontaire supplémentaire au sein de l'assurance-pension soit introduite.

L'OGBL constate que le travail à temps partiel se développe au Luxembourg, mais surtout chez les femmes et ce souvent pour des raisons familiales et d'éducation. En combinaison avec la tendance générale d'une entrée plus tardive dans le monde du travail et la diminution projetée du montant de la retraite, cela aura pour conséquence que les jeunes femmes d'aujourd'hui risquent de devenir les retraitées pauvres de demain.

L'OGBL exige que le projet de loi soit amendé et amélioré pour répondre à cette évolution.

Finalement le projet de loi ne donne aucune réponse aux problèmes qui existent en matière d'**invalidité, de reclassement externe et interne.**

Décodage et explication des termes de base

La pension minimum

Aucune pension de vieillesse ne peut être inférieure à 90% du montant de référence lorsque l'assuré a accompli un stage de 40 années (périodes d'assurance obligatoire, assurance continuée, assurance facultative ou périodes d'achat rétroactif, périodes complémentaires). **Le montant de référence correspond au salaire social minimum.** La pension minimum mensuelle pour 40 années s'élève actuellement à **1.621,06 euros** (= 90% du salaire social minimum).

Si l'assuré n'a pas accompli le stage de 40 ans, mais justifie de 20 ans d'assurance au moins, la pension minimum se réduit d'un quarantième pour chaque année manquante.

La réforme ne touche pas à la pension minimum.

De quoi la pension de vieillesse se compose-t-elle ?

La pension vieillesse est composée de deux montants: (1) d'un montant fixe et identique pour tout assuré, peu importe combien il a gagné (1/40^e de la **majoration forfaitaire** par année de cotisation avec un maximum de 40 années) et (2) d'un montant proportionnel, qui correspond à un pourcentage calculé sur l'ensemble des salaires cotisables perçus tout au long de la carrière professionnelle (**majoration proportionnelle**).

La réforme prévoit une diminution graduelle des majorations proportionnelles et une augmentation des majorations forfaitaires.

C'est quoi la majoration forfaitaire?

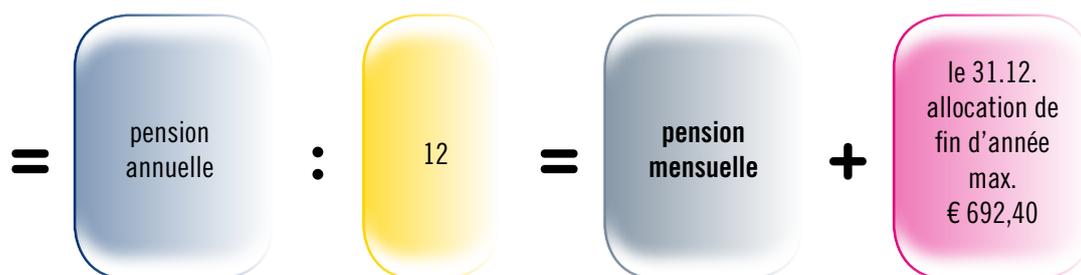
La majoration forfaitaire est accordée en fonction de la durée d'assurance (périodes d'assurance obligatoire, continuée, facultative ou d'achat rétroactif, périodes complémentaires) réalisée par l'assuré. Le nombre d'années mises en compte ne peut pas dépasser celui de 40. Le montant forfaitaire maximal pour 40 années de cotisation est identique pour chaque assuré et s'élève à 490 € indice 100 (arrondi), ajusté à l'année 1984. Pour chaque année qui manque 1/40^e est déduit du montant maximal. **Ajusté au 1^{er} janvier 2012, la majoration forfaitaire maximale correspond à 23,50% du salaire social minimum c.-à-d. à 423 euros.**

Le projet de réforme prévoit une augmentation progressive de la majoration forfaitaire de 23,5% à 26,0%.

Que sont les majorations proportionnelles?

Les majorations proportionnelles sont obtenues en multipliant la somme des revenus cotisables avec un taux de majoration, un genre de taux d'intérêt. Les revenus cotisables sont exprimés au nombre indice 100

(situation janvier 2012)



par rapport à l'année de base 1984. Le taux de majoration est fixé actuellement à **1,85%**. Si au moment du début de la pension, l'assuré est âgé au moins de 55 ans et justifie de 38 années d'assurance obligatoire, continuée, facultative ou d'achat rétroactif (55 + 38 = 93), le taux de majoration est augmenté de 0,01% pour chaque année dépassant 93. Le taux de majoration est plafonné à **2,05%**.

Exemple:

Age 60, périodes d'assurance 40, Total = 100,

différence 100 - 93 = 7; Taux de majoration: 1,85% + 0,07% = 1,92%

La réforme prévoit de diminuer progressivement le taux de base actuel des majorations proportionnelles (1,85%) jusqu'à 1,60% en 2052.

Ajustements des pensions

Les pensions sont ajustées tous les deux ans à l'évolution moyenne des salaires et traitements (**facteur d'ajustement**) et elles sont ajustées au coût de la vie (inflation) chaque fois qu'une tranche indiciaire arrive à échéance (**facteur 'indice'**).

Dans le calcul d'une pension, il y a donc lieu de procéder à un double ajustement des montants de base, c.-à-d. la **majoration forfaitaire** d'une part et le total des salaires cotisés dûment majorés du taux des **majorations proportionnelles** applicables d'autre part. L'ajustement à l'évolution moyenne des salaires et traitements s'opère en multipliant les montants de base par le facteur d'ajustement qui est actuellement de **1,405**. L'ajustement au coût de la vie s'opère en multipliant les

montants de base pour le calcul d'une pension par le facteur 'indice' actuel qui est de **7,3783**.

La réforme prévoit de freiner sous certaines conditions l'ajustement des pensions à l'évolution moyenne des salaires ce qui conduirait à l'avenir à une diminution des pensions par rapport au niveau de vie.

Les manipulations de l'index depuis 2006 ont conduit et continuent à conduire par ailleurs à une adaptation retardée des pensions à l'inflation et contribuent donc également à une diminution de la valeur des pensions par rapport au coût de la vie. Les manipulations de l'ajustement des pensions à l'évolution moyenne des salaires des années passées ont également contribué à la perte de pouvoir d'achat des pensionnés.

Allocation de fin d'année

Une allocation de fin d'année est allouée aux personnes qui ont droit à une pension le 1^{er} décembre de chaque année. L'allocation équivaut à 1,67 euros calculé au nombre cent de l'indice. Comme cette allocation est également doublement ajustée (voir encadré «Ajustements des pensions»), la valeur au 1^{er} janvier 2012 de l'allocation de fin d'année est de 17,31 euros (arrondi). L'allocation de fin d'année s'élevait en 2011 pour une carrière complète de 40 années à 17,31 x 40 = 692,40 euros (arrondi). Ce montant équivaut à 38,45% du salaire social minimum. Le nombre d'années mises en compte ne peut pas dépasser celui de 40.

La réforme prévoit la suppression de l'allocation de fin d'année lorsque le taux de cotisation actuel de 24% est dépassé (8% salarié, 8% employeur, 8% Etat).

Pour plus d'informations consultez le site internet de l'OGBL www.ogbl.lu ou notre page facebook www.facebook.com/ogbl.lu

Conférences d'information

- **Mardi, 6 mars 2012 à 16h00** à la Maison du Peuple à Esch/Alzette (réunion de formation du Syndicat Services publics et du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs)
- **Mercredi, 7 mars 2012 à 16h00** à la Maison du Peuple à Esch/Alzette (conférence de protestation du Département des pensionnés de l'OGBL et du secteur pensionnés de la FNCTTFEL-Landesverband)
- **Lundi, 12 mars 2012 à 18h30** à la salle «Jean Moulin» à Audun-le-Tiche (réunion d'information frontaliers français)



Rentenreform

Unsere Kritiken und Vorschläge

Was die Regierung an unseren Renten ändern will

Die Regierung hat Ende Januar einen Gesetzesentwurf betreffend die Reform der Rentenversicherung hinterlegt.

Die hauptsächlich in diesem Gesetz enthaltenen Maßnahmen zielen darauf ab die Kosten der Rentenversicherung zu verringern. In der Tat sind Regierung und Europäische Kommission der Meinung, dass in 15 bis 20 Jahren das aktuelle Niveau der Beiträge sowie die Reserven nicht mehr genügen werden, um die Renten auszuzahlen. Dies weil laut den demografischen Vorhersagen die Menschen länger leben werden und die Anzahl der Rentner steigen wird.

Um ihr Ziel zu erreichen, will die Regierung den Hebel bei drei Punkten ansetzen:

- bei der Formel zur Berechnung der Renten
- bei dem Mechanismus zur Anpassung der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung (ajustement)
- bei der Jahresendzulage

Die Regierung will die **Formel zur Berechnung der Rente** dahingehend ändern, dass man über die Dauer von 40 Jahren länger arbeiten muss, um Anrecht auf die gleiche Rente wie im jetzigen System zu haben. Das heißt im Klartext, dass eine Person, die ihre Rente in 2052 nehmen will und die für den gleichen beitragspflichtigen Lohn die gleiche Rente wie heute bekommen will, 43 Jahre arbeiten und Beiträge zahlen muss anstatt 40 wie es heute der Fall ist. Sie wird mit 63 Jahren anstatt mit 60, mit 68 anstatt mit 65 in Rente gehen müssen, wenn sie dieselbe Rente bekommen möchte.

Das legale Renteneintrittsalter (65 Jahre) und das Recht seine Rente mit 60 Jahren zu nehmen, gegebenenfalls mit 57 Jahren, wenn die Bedingungen erfüllt sind, soll nicht geändert werden. Dies gilt ebenfalls für die Vorruhestandssysteme. Aber der Betrag der Rente soll je nach Fall um zwischen 7,2% und 14,4% (*Berechnungen der Arbeitnehmerkammer*) verringert werden, wenn der Renteneintritt nicht nach hinten verschoben wird.

Die neuen Bestimmungen sollen zwischen 2013 und 2052 nach und nach in Kraft treten.

An zweiter Stelle sieht der Gesetzesvorschlag vor, dass die **Anpassung der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung (Rentenajustement)** zwangsläufig um 50% gekürzt wird, wenn die Ausgaben die Einnahmen aus den Beiträgen übersteigen. Da der Gesetzesvorschlag keine Beitragserhöhungen vorsieht – im Gegenteil, die Regierung hat dem Patronat versprochen in den nächsten 10 Jahren nicht an den Beiträgen zu rütteln – und falls die Berechnungshypothesen der Regierung richtig sind, kann es gut sein, dass in einigen Jahren das

Rentenajustement nur noch teilweise spielen wird und die Renten an relativem Wert verlieren. Hinzu kommen natürlich die Auswirkungen der Indexmanipulationen auf die Renten.

An dritter Stelle ist vorgesehen die **Jahresendzulage** zu beseitigen.

Im Gesetzesentwurf wird das Vorhaben zur Herabsetzung des Gesamtniveaus der Renten mit der Erklärung gerechtfertigt, dass die Lebenserwartung zunähme, dass die Rentner ihre Rente über längere Zeit bekämen, dass die Rentenkosten steigen und die Finanzlasten zu heftig für das System würden.

Unsere Kritiken und Vorschläge

Abgesehen davon, dass es gewagt ist die wirtschaftliche Zukunft, die demografische Entwicklung und die Entwicklung der Lebenserwartung für eine Zeitspanne von 40 Jahren voraussagen zu wollen, **kritisiert der OGBL, dass die Regierung keine Maßnahmen zur Erhöhung der Einnahmen des Systems im Gesetz vorgesehen hat.**

Eine leichte Erhöhung der Beiträge, die seit 1976 nicht geändert haben, ist möglich und annehmbar.

Außerdem könnten neue Einnahmequellen eingeführt werden, wie zum Beispiel eine Erhöhung des Beitrags zur Pflegeversicherung, der auch die Einkünfte aus Vermögen einbezieht und der keine Beitragsgrenze vorsieht. Auch eine Erhöhung der Solidaritätssteuer könnte in Betracht gezogen werden. In beiden Fällen müsste der Ertrag solcher Erhöhungen der Rentenversicherung zukommen. Angesichts der aktuellen guten Finanzlage unseres Rentensystems, könnten die vom OGBL vorgeschlagenen Maßnahmen nach unseren Berechnungen niedrig gehalten werden und würden, trotzdem die Lebensfähigkeit unseres Rentensystems noch langfristiger absichern.

Weshalb wurde eine solche auf der Einnahmesteigerung beruhende Lösung, oder auch eine gemischte Lösung mit Maßnahmen auf der Einnahmen- und Ausgabenseite, von der Regierung nicht in Betracht gezogen?

Weshalb wird die Frage einer Beitragserhöhung auf

2022 verschoben und dies nur für den Fall, dass die Maßnahmen zur Leistungsverschlechterung nicht genügen würden um das finanzielle Gleichgewicht unserer Rentenversicherung zu halten?

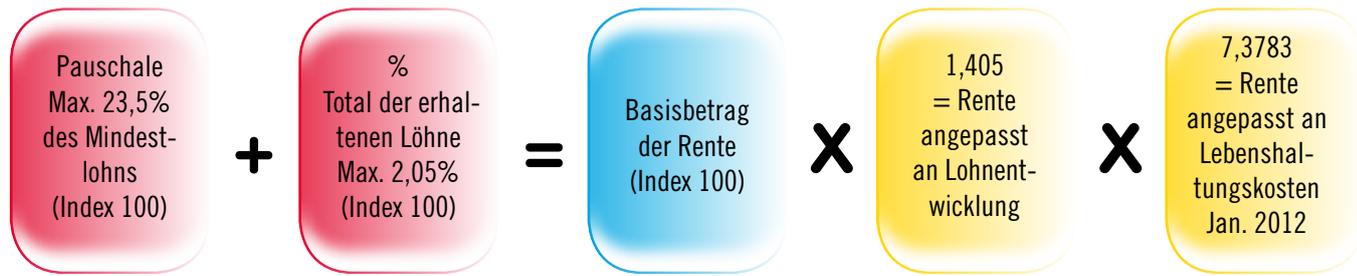
Der OGBL kritisiert den **Gesetzesvorschlag** aber auch, weil er **den Realitäten des heutigen Arbeitslebens nicht Rechnung trägt.**

Die Arbeitnehmer mit mehr als 60 Jahren in Arbeit halten zu wollen, ohne die **schweren Arbeitsbedingungen** in manchen Berufen in Betracht zu ziehen, ohne eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in die Wege zu leiten, ohne eine Politik zu machen, die die Arbeit den spezifischen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer anpasst, ist schlicht und einfach eine Illusion.

Deshalb muss dem Reformvorhaben ein ganzes Maßnahmenpaket, das die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Arbeitsmedizin, die Weiterbildung und die Arbeitszeitorganisation umfasst, beigefügt werden.

Zu behaupten, dass die Arbeitnehmer wählen könnten, ob sie ihren Renteneintritt nach hinten verschieben wollen, ist nicht nur Augenwischerei, wenn die Arbeitsbedingungen nicht angepasst werden, wenn die Schwere der Arbeit es nicht erlaubt, sondern auch angesichts der Tatsache, dass in der heutigen Arbeitswelt allzu oft die Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt sind, bei **wirtschaftlichen Restrukturierungen**

Berechnung einer Rente



vor die Tür gesetzt werden. Außerdem haben diese Arbeitnehmer, wenn sie **Opfer einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen** oder eines der vielen **Konkurse** wurden, die größten Schwierigkeiten wieder eine Arbeit zu finden.

Der Reformvorschlag muss durch konkrete Maßnahmen, die es ermöglichen ältere Arbeitnehmer in Arbeit zu halten, ergänzt werden.

- **Der OGBL kritisiert** im gleichen Zusammenhang auch, dass der Gesetzesentwurf nichts für die **jungen Leute** vorsieht, die ja heute später ins Berufsleben eintreten, da sowohl die schulische als auch die berufliche Ausbildung länger dauern, weil die Jugendlichen zu Recht angehalten werden sich gründlich ausbilden zu lassen, berufliche Qualifizierungen und Diplome zu erwerben, die längere Ausbildungszeiten oder Hochschulstudien verlangen. Des Weiteren werden die jungen Arbeitnehmer immer häufiger mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert, werden schlechter entlohnt und müssen Berufsunterbrechungen, also lückenhafte Berufskarrieren, in Kauf nehmen.

Der OGBL schlägt deshalb vor alle Arbeitsphasen, alle Praktika während der Ausbildungszeit beitragspflichtig zu machen, diesbezügliche Rückkaufmöglichkeiten einzuführen ebenso wie die Möglichkeit einer freiwilligen Zusatzversicherung innerhalb des öffentlichen Rentensystems.

Der OGBL stellt fest dass sich die **Teilzeitarbeit** in Luxemburg ausbreitet, dass allerdings hauptsächlich **Frauen** Teilzeit arbeiten, dies oft familiär bedingt, etwa zur Kindererziehung. Zusammen mit der generellen Tendenz des späteren Berufseinstiegs und der geplanten Verringerung der Rente, birgt dies für die jungen Frauen von heute die Gefahr, dass sie zu den armen Rentnern von morgen werden.

Der OGBL fordert, dass das Gesetz überarbeitet und verbessert wird, damit es dieser Entwicklung besser Rechnung trägt.

Schließlich gibt der Gesetzesvorschlag keine Antworten auf die Probleme, die bezüglich der **Invalidität sowie der externen und internen Wiedereingliederung** bestehen.

Entschlüsselung und Erklärung der Basisbegriffe

Die Mindestrente

Die Altersrente kann nicht unter 90% des Referenzbetrags liegen, wenn der Versicherte 40 vollendete Beitragsjahre (Pflichtversicherungszeiten, Weiter-, fakultative oder Nachkauf-, Zusatzversicherungszeiten) aufzuweisen hat. **Der Referenzbetrag entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn.** Die Mindestrente bei 40 Beitragsjahren beträgt zurzeit **1.621,06 Euro** (= 90% des gesetzlichen Mindestlohns).

Wenn der Versicherte keine 40 Beitragsjahre aufweisen, aber mindestens 20 Versicherungsjahre belegen kann, verringert sich die Mindestrente um ein Vierzigstel für jedes fehlende Jahr.

Die Reform ändert nichts an der Mindestrente.

Wie ist die Altersrente zusammengesetzt?

Die Altersrente ist aus zwei Beträgen zusammengesetzt: (1) einem für jeden Versicherten identischen Festbe-

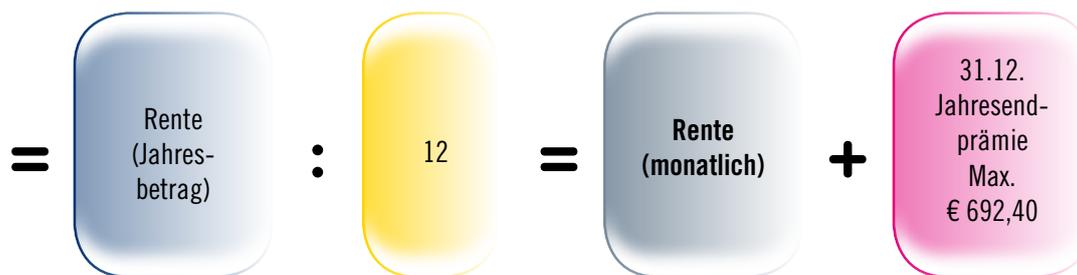
trag, ganz gleich wie viel er verdient hat (ein Vierzigstel der **pauschalen Steigerung** pro Versicherungsjahr bei einem Maximum von 40 Jahren) und (2) einem proportionalen Steigerungsbetrag, der einem während der ganzen Berufslaufbahn auf den gesamten beitragspflichtigen Löhnen gerechneten Prozentsatz entspricht (**proportionaler Steigerungssatz**).

Die Reform sieht eine graduelle Verringerung des proportionalen Steigerungssatzes und eine Erhöhung der pauschalen Steigerung vor.

Was genau ist die pauschale Steigerung?

Die pauschale Steigerung wird berechnet aufgrund der vom Versicherten geleisteten tatsächlichen Gesamtversicherungsdauer (Pflicht-, freiwillige Weiter-, fakultative oder Nachkauf-, Zusatzversicherungszeiten). Die in Betracht gezogene Anzahl der Jahre darf die 40 nicht überschreiten. Der maximale pauschale Steigerungsbe-

(Stand Januar 2012)



trag bei 40 Versicherungsjahren ist für alle Versicherten gleich und beträgt 490 Euro Index 100 (aufgerundet), angepasst an das Jahr 1984. Für jedes fehlende Jahr wird ein Vierzigstel vom Maximalbetrag abgezogen.

Auf den 1. Januar 2012 angepasst, beträgt der maximale pauschale Steigerungsbetrag 23,50% des gesetzlichen Mindestlohns d.h. 423 Euro.

Das Reformprojekt sieht eine progressive Erhöhung des pauschalen Steigerungsbetrags von 23,5% auf 26,0% vor.

Was genau sind die proportionalen Steigerungen?

Die proportionalen Steigerungsbeträge erhält man durch die Multiplikation der Summe der nachweisbaren beitragspflichtigen Einkommen mit einem Steigerungsfaktor, einer Art Zinssatz. Die beitragspflichtigen nachgewiesenen Einkommen werden auf den Indexstand 100 (Basisjahr 1984) gebracht. Der proportionale Steigerungsfaktor beträgt zurzeit **1,85%**. Wenn der Versicherte zu Beginn der Rente mindestens 55 Jahre alt ist und 38 Pflicht-, freiwillige Weiter-, fakultative oder Nachkaufversicherungsjahre belegen kann ($55 + 38 = 93$), steigt der Steigerungsfaktor um 0,01% für jedes Jahr, das die 93 überschreitet. Die Steigerungsdecke beträgt **2,05%**.

Beispiel

Alter 60, Versicherungszeiten 40, Total = 100,

Unterschied $100 - 93 = 7$; Steigerungssatz: $1,85\% + 0,07\% = 1,92\%$

Die Reform sieht vor den Basissteigerungssatz von heute 1,85% bis 2052 auf 1,60% herabzusetzen.

Rentenanpassungen

Die Renten werden alle zwei Jahre an die durchschnittliche Entwicklung der Löhne und Gehälter angepasst (**Anpassungsfaktor**) und sie werden an die Lebenshaltungskosten (Inflation) jedes Mal wenn eine Indextranche erfüllt angepasst (**Indexfaktor**).

Bei der Berechnung der Rente muss also eine doppelte Anpassung der Grundbeträge vorgenommen werden, des **pauschalen Steigerungsbetrags** einerseits und andererseits der Gesamtsumme der beitragspflichtigen Löhne ordnungsgemäß um den **proportionalen Steige-**

runungssatz erhöht. Die Anpassung an die durchschnittliche Entwicklung der Löhne und Gehälter erhält man durch die Multiplikation der Grundbeträge durch den Anpassungsfaktor, der zurzeit **1,405** beträgt. Die Anpassung an die Lebenskostenteuerung erhält man durch die Multiplikation der Basisbeträge zur Berechnung der Rente mit dem aktuellen Indexfaktor, der sich auf **7,3783** beläuft.

Die Reform sieht vor die Rentenanpassung an die durchschnittliche Entwicklung der Löhne und Gehälter unter gewissen Umständen abzubremsen, was künftig eine Wertminderung der Renten gemessen am Lebensstandard zur Folge hätte.

Die Indexmanipulationen haben seit 2006 zu einer verspäteten Anpassung der Renten an die Inflation geführt und werden dies weiterhin tun mit dem Ergebnis einer Wertminderung der Renten gemessen an den Lebenshaltungskosten. Die Manipulation der Rentenanpassung an die durchschnittliche Entwicklung der Löhne und Gehälter der vergangenen Jahre hat ebenfalls zum Kaufkraftverlust der Rentner beigetragen.

Jahresendprämie

Eine Jahresendprämie wird am Ende des Jahres den Personen zuerkannt, die Recht auf eine Pension am 1. Dezember jeden Jahres haben. Die Zulage entspricht 1,67 Euro auf den Indexstand 100 gebracht. Da diese Zulage ebenfalls doppelt angepasst wird (siehe Kasten „Rentenanpassungen“), wird die Jahresendprämie am 1. Januar 17,31 Euro (aufgerundet) wert sein. Die Jahresendprämie betrug 2011 für eine komplette Berufskarriere $17,31 \times 40 = 692,40$ Euro (aufgerundet). Diese Summe entspricht 38,45% des gesetzlichen Mindestlohns. Die in Rechnung gestellte Anzahl an Jahren kann die 40 nicht überschreiten.

Die Reform sieht die Abschaffung der Jahresendprämie vor wenn der Beitragssatz von zurzeit 24% überschritten wird (8% Arbeitnehmer, 8% Arbeitgeber, 8% Staat).

Anmerkung: Die französische Fassung ist bindend

Standpunkt

Luc Frieden, der Pyramidenbauer aus Luxemburg

Mil Lorang

Luxemburg hat nun seinen ersten Pyramidenbauer. Finanzminister Luc Frieden fällt immer öfter als das Sprachrohr der Arbeitgeberdachorganisation UEL auf, deren exzessive und extremistischen Forderungen dazu angetan sind das Luxemburger Sozialmodell zu zerstören. Bewusst oder unbewusst wollen solche Leute heute den Grundstein legen, damit sich die luxemburgische Wohlstandszwiebel in den kommenden Jahren in eine gesellschaftliche Pyramide umwandelt, die sich dadurch charakterisiert, dass sich die Mittelschicht allmählich auflöst und in die Basis der Pyramide absinkt.

Luc Frieden ist ein rationeller Mensch. Er hat sich seine „Wahrheit“ in Sachen Staatsfinanzen und kapitalistische Marktwirtschaft über Jahre hinweg gebildet und kommt jetzt dem Reifezustand näher. Das merkt man daran, dass er immer öfter radikale Positionen hemmungslos in der Öffentlichkeit zum Ausdruck bringt, die er so nicht mit den anderen Regierungsmitgliedern abgesprochen zu haben scheint. Positionen, die eins zu eins den Positionen des luxemburgischen, europäischen und internationalen Patronats und Wirtschaftslobbyismus entsprechen. Positionen, die eindeutig dazu angetan sind – würden sie denn in Luxemburg in Politik umgemünzt werden –, das luxemburgische Sozialmodell völlig umzubauen. So umzubauen, dass nur noch ein Basisnetz für die Sozialschwachen und Armen übrigbliebe.

Luxemburg ist eines der einzigen Länder, das bis heute dem Wirtschaftslobbyismus standgehalten hat und sein in der Folge des Zweiten Weltkriegs und unter dem ständigen Einsatz der Gewerkschaften gebautes Sozialmodell auf einem hohen Niveau erhalten konnte.

Der Lobbydruck auf die Regierung, um die soziale Komponente des Luxemburger Modells zu verstümmeln, ist gewaltig und wird vielerseits ausgeübt: durch hohe Wirtschaftsbeamte, durch Patronatsverbände, durch politische Parteien beziehungsweise Mandatsträger der verschiedenen Parteien, durch internationale Organisationen wie die Europäische Kommission, die OECD, die Europäische Zentralbank, der Weltwährungsfonds und nicht zuletzt durch internationale Wirtschafts- und Unternehmensberaterfirmen.

Wohlstandszwiebel wird zur Pyramide

Der Begriff „Wohlstandszwiebel“ wurde in Deutschland geprägt und illustriert das gesellschaftliche Ergebnis der Sozialen Marktwirtschaft. Durch eine vielschichtige Umverteilung über den Weg guter und progressiver Tariflöhne, Sozialtransfers, Arbeitslosenhilfe, progressive, d.h. regelmäßig aufgewertete Renten, usw. konnte

die Mehrzahl der Bundesbürger in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg an dem geschaffenen Wohlstand teilhaben. Es entstand eine große Mittelschicht – der Bauch der Zwiebel – und die Sozialschwachen wurden durch Arbeitslosen- und Sozialhilfe vor dem Abrutschen in die Armut bewahrt.

Dann kam der 14. März 2003, der Tag an dem der damalige sozialdemokratische Bundeskanzler Schröder anlässlich seiner Regierungserklärung die so genannte Agenda 2010 ankündigte und damit den Grundstein legte, um aus der deutschen Wohlstandszwiebel eine Pyramide zu machen. Die rot-grüne Regierung schuf mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe und der Begrenzung der Arbeitslosenversicherung auf ein Jahr eine neue Kategorie von Menschen in Deutschland: die so genannten Hartz-IV-Bezieher.

Es handelt sich dabei um Millionen von arbeitslosen Menschen die gezwungenermaßen unter der Armutsgrenze leben müssen beziehungsweise gezwungen werden können als Gegenleistung für die schäbige Sozialhilfe Ein-Euro-Jobs auszuüben, d.h. für einen Euro pro Stunde zu arbeiten. Zurzeit ist der Raum zwischen der reichen Spitze der deutschen Pyramide und der armen Basis noch recht gut gefüllt, dies dank eines boomenden Exports deutscher Industrieprodukte und einer immer noch recht gut funktionierenden Tarifpolitik, insbesondere in den Wirtschaftszweigen mit hohem Mehrwert.

In den meisten pyramidalen Gesellschaftsstrukturen wird allerdings der Raum zwischen dem Sockel und der Spitze immer leerer, was bedeutet, dass sich in diesen Gesellschaften die Kluft zwischen Reich und Arm ständig vergrößert, dass sich die Mittelschicht allmählich auflöst. Ein gutes Beispiel dafür sind die USA und dies ist auch ein Topthema im derzeitigen amerikanischen Wahlkampf: die Gefahr, dass die Mittelschicht („middle class“) immer weiter schrumpft und die Menschen in den Pyramidensockel absacken.

Die Besorgnis der Sozialwissenschaftler und Politologen in den USA ist, dass wenn die Mittelschicht zu

sehr abnimmt oder gar verschwindet, wenn es nur noch Reiche und Arme gibt, sich der Rechtspopulismus breit macht und die Demokratie und den Frieden in Gefahr bringt. Was dann passieren kann, kennen wir Europäer nur zu gut aus unserer Geschichte!

Auch in Luxemburg entstand nach dem Zweiten Weltkrieg dank der Stärke der Gewerkschaften eine soziale Marktwirtschaft, die es ermöglichte, den geschaffenen Reichtum über diverse Wege breit zu verteilen und so eine weitgehend sozial gerechte Wohlstandsgesellschaft zu schaffen. Ein besonders angenehmes Beiprodukt des Luxemburger Modells war und ist der soziale Frieden.

Die strukturierenden Elemente des Luxemburger Sozialmodells

Die strukturierenden Elemente des Luxemburger Sozialmodells beinhalten für die Lohnabhängigen auf der Einkommenseite (1) den gesetzlichen Mindestlohn, der alle zwei Jahre an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird, (2) die Tarifautonomie und für etwa 50% der Luxemburger Beschäftigten eine kollektivvertraglich festgelegte Lohnsteigerung, (3) gute, der luxemburgischen Wirtschaftsleistung entsprechende Renten, die alle zwei Jahre an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden und (4) die automatische Anpassung aller Löhne und Gehälter, der Renten, der Arbeitslosenentschädigung sowie des garantierten Mindesteinkommen (RMG) an die Inflation (Indexsystem).

Dazu kommen gute auf dem Solidaritätsprinzip basierende soziale Sicherungssysteme an denen sich auch der Staat beteiligt sowie eine im Sinne von gerechter Umverteilung des geschaffenen Reichtums organisierte Politik sozialer Transfers wie z.B. Familienzulagen.

Auf der arbeitsrechtlichen Seite gibt es einen starken Kündigungsschutz, gesetzliche Arbeitszeitregelungen, bezahlten Urlaub, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Arbeitsunfallversicherung, Schutz bei Arbeitsplatzverlust.

Staatliche Unterstützung gibt es des Weiteren beispielsweise für die Anschaffung einer Erstwohnung sowie großzügige staatliche Beihilfen für Hochschulstudien.

Abschließend müssen zu den strukturierenden Aspekten des Luxemburger Sozialmodells die öffentlichen Dienste gezählt werden sowie der Dreierdialog („Tripartite“), der auf verschiedenen Ebenen funktioniert(e).



Seit der Tripartite vom April 2010 anlässlich derer Luc Frieden ein Sparprogramm auf den Tisch legte, das völlig überzogen war und am massiven Widerstand der größten luxemburgischen Gewerkschaft, dem OGBL, und der Luxemburgischen Sozialistischen Arbeiterpartei (LSAP), die derzeit mit der Christlich Sozialen Volkspartei (CSV) die Regierung bildet, teilweise scheiterte, lässt der rechtsliberale Finanzminister keine Gelegenheit aus, um Attacken gegen das Luxemburger Sozialmodell zu reiten. Diese Angriffe werden immer deutlicher und provokativer.

Ein besonderer Dorn im Auge sind ihm die im Luxemburger System eingebauten Automatismen wie beispielsweise die automatische Anpassung der Löhne und Gehälter an die Inflation sobald diese die 2,5%-Marke erreicht (Index), die automatische achtprozentige Beteiligung des Staates am Rentenversicherungsbeitrag (8% Arbeitnehmer, 8% Arbeitgeber, 8% Staat) sowie die automatische 40-prozentige staatliche Beteiligung an der Pflegeversicherung.

Wenn Frieden die großen öffentlichen Ausgabenblöcke aufzählt, mit denen er ein Problem hat, weil sie Automatismen enthalten, dann zählt er auch die Gehälter der Staatsbeamten dazu. Hier ist wohl zwischen den Zeilen gemeint, dass er die im Tarifvertrag der Staatsbediensteten sowie in den Tarifverträgen der Beschäftigten in den öffentlichen Dienstleistungsbereichen eingebaute automatische Lohnentwicklung infrage stellt.

Zwischen den Zeilen

Vor diesem Hintergrund muss man nun die rezenten Äußerungen Friedens über seine Zukunftsvorstellungen des Luxemburger Modells analysieren. Einerseits provoziert Frieden mit klaren Aussagen, andererseits sagt er noch viel mehr zwischen den Zeilen.

Wenn er sagt, dass die Tripartite in Zukunft nur noch ein beratendes Gremium sein sollte, dann sagt er eigentlich nichts Neues: die Tripartite ist gerade das, ein beratendes Gremium, das in Krisenzeiten machbare Lösungen im Konsens herbeiführen sollte. Die Entscheidungen liegen anschließend bei Regierung und Parlament. Man kann kaum glauben, dass ein Mann wie Luc



Frieden einen solchen Unsinn redet. Er muss sich dabei etwas anderes denken. Vielleicht meint er ja zwischen den Zeilen, die Tripartite sei überflüssig geworden, da die Regierung ausschließlich die Lösungsvorschläge der hiesigen Patronatsorganisationen umsetzen sollte, sowie diejenigen der internationalen Wirtschafts- und Kapitallobby. Die Pyramide wäre dann schneller gebaut!

Wenn er z.B. sagt, dass es notwendig sei eine „konsequentere Reform des Rentensystems anzugehen“ (Tageblatt, 6.2.12) dann muss er ja meinen, dass die von der Regierung, der er angehört, gerade verabschiedete Reform nicht konsequent genug ist, ergo durch eine radikalere ersetzt werden soll.

Wie könnte die aussehen? Bringt man diese Aussage Friedens mit seinen Automatismus-Aussagen in Übereinstimmung, ergibt sich folgende düstere Möglichkeit: Der 8-prozentige staatliche Rentenzuschuss wird eingestellt.

Mit welchen Folgen? Da Frieden konsequent Beitragserhöhungen für die Arbeitgeber ablehnt, bleibt wohl die ganze Last auf den Schultern der Versicherten, die entweder drastische Pensionskürzungen in Kauf nehmen oder aber teure und unsichere private Zusatzrentenversicherungen abschließen müssten. Des Weiteren lässt sich aus der Automatismus-Kritik folgern, dass die allzweijährliche Rentenanpassung abgeschafft wird.

Wenn er den Mindestlohn als zu hoch anprangert, um neue Industriebetriebe ins Land ziehen zu können, stellt er sich als Minister zunächst gegen den Regierungsentscheid den Mindestlohn zum 1. Januar 2013 an die allgemeine Lohnentwicklung anzupassen.

Bringt man Friedens Mindestlohnkritik mit seiner Automatismus-Kritik in Übereinstimmung, dann muss man davon ausgehen, dass er die allzweijährliche Mindestlohnanpassung abschaffen möchte.

Falsche Argumente

Er will aber offensichtlich noch weiter gehen und den unqualifizierten Mindestlohn kürzen (Wort Online 8.02.12).

Da der unqualifizierte Mindestlohn die Rechnungsbasis für den qualifizierten Mindestlohn darstellt, würde eine Kürzung auf der einen Seite eine Kürzung auf der anderen nach sich ziehen. Das in diesem Zusammenhang immer wieder von Frieden angeführte Argument, die Luxemburger Löhne seien Grund dafür, dass keine neuen Industriebetriebe nach Luxemburg kommen, kann man so nicht gelten lassen. In den Entstehungskosten eines Industrieproduktes in Luxemburg machten die Lohnkosten in den vergangenen Jahren im Durchschnitt nur rund 18% aus (Statec). Allerdings haben die Ökonomen der Salariatskammer nachgewiesen, dass die Gewinnmargen der Luxemburger Betriebe generell viel höher liegen als im nahen Ausland. Die Lohnnebenkosten sind mit die niedrigsten in ganz Europa, die Betriebssteuer ist ebenfalls eine der niedrigsten Europas und 80% der Luxemburger Betriebe bezahlen keine Betriebssteuer!

Da Frieden im Allgemeinen Automatismen nichts Positives abgewinnen kann, ergibt sich generell die Möglichkeit, dass eine zukünftige „Regierung Frieden“ ebenfalls den Index ganz abschaffen und gleichzeitig die kollektivvertragliche Praxis der automatischen jährlichen oder allzweijährlichen Lohnsteigerung in Frage stellen könnte.

Frieden will offensichtlich in Luxemburg das erreichen was die deutsche Bundesregierung bereits teilweise erreicht hat, was die Cameron-Regierung in Großbritannien zu erreichen anstrebt und was vielen anderen europäischen Regierungen von Brüssel aufgezwungen wird: Sozialabbau, Einfrieren beziehungsweise Kürzung der Renten, massive Lohnkürzungen, Billigjobs, Verarmung großer Teile der Bevölkerung, Zerstörung der Wohlstandszwiebel und Bau einer gesellschaftlichen Pyramide allein in deren Spitze es sich gut leben lässt.

Mit dem Endziel eine 1%-Gesellschaft von High-Net-Worth-Individuals gegenüber den restlichen 99% der Bürger zu schaffen?

Wenn autoritäre Rechtsliberale wie Luc Frieden einmal die politische Verantwortung auf der höchsten Staatsebene übernehmen, muss es einem bang werden um die Mitbestimmung der Bürger und deren Vertretungen, um die Demokratie, um den Frieden!

Die Gewerkschaftsdachorganisation wird zur asbl

CGT mit neuen Aufgaben

Die beiden Gewerkschaften OGBL und FNCTTFEL gründeten am 6. Dezember 2011 eine „neue“ CGT: aus der früheren Dachorganisation der beiden wurde eine Gesellschaft ohne Gewinnzwecke (asbl), die sich vor allem gesellschaftspolitischen und historischen Fragen widmen soll.

Weshalb eine neue CGT?

Die CGT war 1919 als Dachverband zweier Gewerkschaften, dem Hüttenarbeiterverband und Metallarbeiterverband, gegründet worden und bildete lange Zeit das Herzstück der luxemburgischen Arbeiterbewegung. Mit dem Wachsen der Gewerkschaftsbewegung, doch auch durch die sich im Laufe der Jahrzehnte verändernde Gewerkschaftsszene wurde sie später zur Dachorganisation des OGBL und der FNCTTFEL. Im Jahr 2010 beschlossen beide Gewerkschaften eine engere Zusammenarbeit, die sie mit einem Abkommen besiegelten, das festhielt, dass der OGBL den FNCTTFEL-Landesverband auf internationaler Ebene vertritt. So ist der Landesverband seitdem personell und stimmberechtigt in den diesbezüglichen Strukturen des OGBL vertreten. Auch national wurden Synergien geschaffen, wird enger zusammengearbeitet: die befreundeten Arbeitnehmerorganisation, die auch nach außen für eine gemeinsame Linie stehen, übernehmen jeweils in ihren Kernkompetenzbereichen die Initiative und teilen sich die Arbeit auf. Diese neue erfolgreiche Zusammenarbeit machte die CGT im Grunde überflüssig. Doch einen solch geschichtsträchtigen Verband einfach abzuschaffen, wäre schier unmöglich gewesen. Was lag also näher als eine Gesellschaft ohne Gewinnzweck ins Leben zu rufen, sie mit Aufgaben zu betrauen, die in der eigentlichen Gewerkschaftsarbeit oft zu kurz kommen und die doch von gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung sind.

Die Aufgaben der neuen CGT

So etwa fehle es der Gewerkschaftsbewegung bis dato an einer geordneten Geschichtsschreibung, sowie einer strukturierten Dokumentation, bedauerte OGBL-Präsident Jean-Claude Reding. Dem solle nun dank der neuen CGT aufgeholfen werden. An der Gewerkschaftsgeschichte interessierte Historiker sollen im Rahmen der neuen CGT für diese Aufgabe gewonnen werden,

die internen Archive durchforstet und gegebenenfalls zu einer von Experten zusammengestellten Dokumentation verschmelzen. Auf diese Weise trügen die Gewerkschaften in besonderem Maße dazu bei zu vermeiden, dass die Geschichte einzig und allein von den neoliberal angehauchten offiziellen Stellen geschrieben wird.

Des Weiteren müssten sich die Gewerkschaften stärker in die Diskussionen um gesellschaftliche Themen einbringen. Auch hierin besteht eine der Rollen der neuen CGT, nämlich öffentliche Konferenzen zu den unterschiedlichsten Fragen zu organisieren. Die Themenbereiche können weitgefächert sein und von sozialer Gerechtigkeit bis hin zum Mitspracherecht am Arbeitsplatz reichen. Es gelte Werte, die von den Gewerkschaften immer hochgehalten wurden, auf diese Weise zu verbreiten und auch zu verteidigen.

Auch die internationale Dimension der CGT würde in den neuen Aktivitäten ihren Niederschlag finden und sie künftig beeinflussen, konnte FNCTTFEL-Präsident Guy Greiveldinger hinzufügen.

Der Verwaltungsrat setzt sich zusammen aus Jean-Claude Reding (OGBL), Präsident; Guy Greivelding (FNCTTFEL), Vizepräsident; Nico Clement (OGBL), Generalsekretär; Philippe Da Silva (OGBL), Schatzmeister; Nico Wennmacher (FNCTTFEL), André Roeltgen (OGBL) und Véronique Eischen (OGBL), Mitglieder. Die Überwachungskommission zählt folgende Mitglieder: Roger Berend, Carlos Pereira und Georges Melchers.





Romain Daubenfeld

**Alimentation
et Hôtellerie**

Dévoilé!

Hotel Double Tree by Hilton montre son vrai visage

Alors que c'étaient les travaux de rénovation qui servent de prétexte, en novembre 2010, pour retarder les négociations pour le renouvellement de la convention collective, c'étaient, ensuite, tout à coup, les soi-disantes difficultés financières, la perte de clientèle et la baisse du chiffre d'affaires. L'imagination patronale semble être sans fin, il n'a toutefois jamais manqué d'excuses, si ridicules qu'elles étaient, pour bloquer le processus de négociation.

Finalement, l'OGBL était las de jouer le jeu du patron et a saisi, face au refus catégorique de négocier une nouvelle convention collective, l'Office national de conciliation (ONC) en date du 12 janvier 2012.



Refus par principe

Lors de la réunion du 9 février 2012 à l'ONC, la délégation patronale était renforcée par une avocate qui essaya, au début, par ses pleurnicheries, de convaincre l'ONC que la situation économique et financière ne permettait plus de signer une nouvelle convention collective. Néanmoins, elle ne pouvait pas cacher qu'il s'agissait, a priori, d'une question de principe. Considérant que les avantages extra-légaux soient extrêmement faibles (1 jour de congé avec une ancienneté de 10 ans, grille de salaires autour du salaire minimum légal), le président de l'ONC posa à la direction de l'hôtel la question cruciale, à savoir: Est-elle encore intéressée à avoir une nouvelle convention collective ?

La réponse de Monsieur Busch était claire: «Non! Pour nous c'est une question de principe. Les actionnaires se sont prononcés catégoriquement contre la négociation d'une nouvelle convention collective.» En d'autres termes: le bavardage inutile des dernières semaines peut donc sans doute être considéré comme du théâtre.

Défendons-nous!

Quand les actionnaires et les spéculateurs en bourse commencent à nous dicter de conclure des conventions collectives ou non, si les managers décident, sans aucune gêne, de refuser le dialogue social, alors la paix sociale est sérieusement mise en cause, tant à l'hôtel Double Tree, que dans tous les secteurs dominés davantage par des actionnaires étrangers.

L'OGBL lance un appel pressant à tous les collègues de travail de l'hôtel Double Tree by Hilton, de se manifester auprès de la délégation du personnel en vue de se concerter sur les actions syndicales à envisager.

Entlarvt!

Hotel Double Tree by Hilton zeigt wahre Fratze

Waren es im November 2010 noch die bevorstehenden Renovierungsarbeiten, die der Direktion als Vorwand dienten, um die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags auf ein späteres Datum zu legen, waren es nach Abschluss der Umbauarbeiten plötzlich die schwierige finanzielle Lage, der vermeintliche Kundenschwund und der Umsatzeinbruch, die das Aushandeln eines neuen Kollektivvertrags scheinbar unmöglich machten. Der Einfallsreichtum des Arbeitgebers schien schier grenzenlos zu sein, an Ausreden, den Verhandlungsprozess zu blockieren, fehlte es nicht.

Der OGBL wurde des Spiels letztendlich überdrüssig und befasste am 12. Januar 2012, aufgrund der radikalen Gesprächsverweigerung, das Nationale Schlichtungsamt mit der Angelegenheit.

Direktion prinzipiell gegen Tarifvertrag

Für die Sitzung vom 9. Februar 2012 vor dem Nationalen Schlichtungsamt griff der Arbeitgeber zwar auf die Unterstützung einer Anwältin zurück. Doch auch diese konnte trotz anfänglichen Gejammers über die angeblich schwache Bettenbelegung im Endeffekt nicht verbergen, dass es dem Arbeitgeber eigentlich ums Prinzip geht. Die ausgesprochen geringen extralegalen Vorteile im bestehenden Kollektivvertrag (1 zusätzlicher Urlaubstag nach 10 Dienstjahren, Lohntabelle, die kaum das gesetzliche Minimum überschreitet), verleiteten den Vorsitzenden des Schlichtungsamtes schließlich zur entscheidenden Frage, ob die Hoteldirektion überhaupt an einem neuen Tarifvertrag interessiert sei. Die Antwort des

Herrn Busch war unmissverständlich: „Nein! Es geht ums Prinzip. Die Aktionäre haben sich deutlich gegen das Aushandeln eines neuen Kollektivvertrags ausgesprochen.“ Womit gleichzeitig das leere Gerede der vergangenen Monate getrost als Theater bezeichnet werden kann.

Widerstand nötig!

Wenn Aktieninhaber und Börsenspekulanten hingehen und verfügen, ob Tarifverträge ausgehandelt werden oder nicht, wenn Manager hemmungslos beschließen, den Sozialdialog zu verweigern, dann ist es schlecht bestellt um den sozialen Frieden im Hotel Double Tree, im gesamten Sektor aber auch in anderen Wirtschaftszweigen, die immer mehr unter der Fuchtel ausländischer Aktionäre stehen.

Der OGBL richtet einen Appell an alle Beschäftigten des Hotels Double Tree by Hilton, sich bei der Betriebsdelegation zu melden um über die bevorstehenden gewerkschaftlichen Aktionen zu beraten.



**Aviation
Civile**

Hubert Hollerich

Cargolux S.A.

Il faut respecter la législation sur la cogestion!

Selon plusieurs articles de presse récents, Cargolux se verrait de nouveau obligée de procéder à une augmentation du capital.

L'OGBL regrette qu'il doive obtenir cette information par voie de presse, alors que la législation sur la cogestion prévoit obligatoirement une information et une consultation

du comité mixte préalablement à toute décision d'ordre économique ou financière. Concrètement, cela signifie que les comités mixtes de Cargolux et de Luxair devraient être saisis de cette question. Jusqu'à présent, les comités mixtes concernés n'ont pas été mis au courant.

Incidence sur la structure?

Afin de permettre aux directions de Luxair et de Cargolux de faire les redressements qui s'imposent, les représentants du personnel de l'OGBL ont sollicité, le 20 février, des réunions extraordinaires des comités mixtes respectifs.

L'OGBL insiste d'être informé sur l'envergure de cette recapitalisation éventuelle ainsi que sur son incidence sur la structure et sur le niveau de l'emploi de Cargolux.

Renforcer la position des actionnaires luxembourgeois

L'augmentation du capital éventuelle ne devra pas augmenter davantage l'influence de Qatar Airways. Au contraire: elle devrait servir de base pour renforcer la position des actionnaires luxembourgeois, voire de faire participer de nouveau l'Etat luxembourgeois comme actionnaire de cette entreprise stratégiquement importante.

Courage politique nécessaire

Probablement, lors de l'assemblée générale de Cargolux, en date du 28 mars 2012, les actionnaires vont prendre les décisions qui influenceront l'avenir. Outre les réunions des comités mixtes de Cargolux et de Luxair, l'OGBL a sollicité une entrevue urgente avec les deux ministres de ressort Claude Wiseler, développement durable et infrastructures, et Etienne Schneider, économie et commerce extérieur. L'OGBL attend des deux ministres qu'ils s'investissent en faveur du site aéroportuaire luxembourgeois avec ses quelque 6 500 salariés.

Cargolux S.A.

Gesetzgebung zur Mitbestimmung respektieren!

Gemäß mehreren rezenten Presseberichten steht die Cargolux erneut vor einer Kapitalerhöhung.

Der OGBL bedauert die Tatsache, dass er diese Informationen aus der Presse beziehen muss.

Die Gesetzgebung über die Mitbestimmung sieht vor, die gemischten Betriebsräte im Vorfeld wichtiger ökonomischer oder finanzieller Beschlüsse zu informieren und zu konsultieren. Konkret bedeutet das die Einbeziehung der gemischten Betriebsräte von Cargolux und Luxair in den Entscheidungsprozess. Dies wurde aber bislang unterlassen.

Auswirkung auf Struktur?

Um den Direktionen von Luxair und Cargolux die Möglichkeit zu geben ihren Kurs zu korrigieren, beantragten die OGBL-Personalvertreter von Cargolux und Luxair am 20. Februar das Einberufen einer außerordentlichen Sitzung der gemischten Betriebsräte der jeweiligen Unternehmen.

Der OGBL besteht darauf, über die Tragweite der möglicherweise bevorstehenden Kapitalerhöhung, sowie über deren Auswirkung auf die Struktur und den Personalbestand der Cargolux informiert zu werden.



Position Luxemburger Aktionäre stärken

Die eventuell bevorstehende Kapitalerhöhung darf nicht zur Folge haben, dass der Einfluss von Qatar Airways vergrößert wird. Im Gegenteil: sie soll genutzt werden, um die Position der Luxemburger Aktionäre zu stärken, oder gar den Luxemburger Staat wieder als Aktionär in dieses strategisch wichtige Unternehmen mit einzubeziehen.

Politik gefordert

Möglicherweise werden auf der Generalversammlung der Cargolux am kommenden 28. März diesbezüglich die Weichen gestellt. Neben den Sondersitzungen der gemischten Betriebsräte bei Cargolux und Luxair, hat der OGBL eine Dringlichkeitssitzung bei Nachhaltigkeitsminister Claude Wiseler und Wirtschaftsminister Etienne Schneider beantragt. Beide Ressortminister sollen Klartext sprechen und sich für den Standort Luxemburg mit seinen 6.500 Flughafenbeschäftigten einsetzen.



ont organisé plusieurs actions de distributions de tracts. Les distributions ont eu lieu sur plusieurs sites stratégiques (lieux de ramassage, chantiers, gares, P+R) du pays comme Belval, Hollerich, Differdange ou encore Luxembourg-Gare.

Ces actions constituent une réponse aux revendications scandaleuses des fédérations patronales visant à augmenter le temps de travail. Derrière cette revendication de «flexibilisation», les représentants patronaux cachent une augmentation pure et simple du temps de travail pouvant aller jusqu'à 54h/semaine et 12h/jour. Cette attaque est la plus importante envers les conditions de travail des salariés que le secteur ait connue depuis ces dernières décennies.

A chaque réunion et chaque rencontre, les salariés du bâtiment nous ont exprimé un refus unanime de toute augmentation des horaires de travail ou toutes autres détériorations. La santé, la sécurité sur le lieu de travail et la protection de la qualité de vie en sont les principaux enjeux.

À côté de ces actions, l'OGBL et ses délégations du personnel continuent à organiser des réunions au niveau des entreprises afin d'informer et

de mobiliser les salariés concernés. Si la situation de blocage ne se débloque avant avril, des actions de plus grande envergure sont déjà prévues. Le Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques conseille à ses membres de rester attentifs et de se préparer à défendre leurs droits. Pour ce qui est des distributions, elles ne sont pas terminées puisque d'autres sont déjà prévues.

Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Stefano Araujo Jean-Luc De Matteis

Campagne de mobilisation de l'OGBL dans le secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment

Les salariés du bâtiment se mobilisent

La mobilisation des salariés du secteur de la construction et de l'artisanat du bâtiment continue. L'OGBL et les délégués du secteur

Les salariés de la construction disent NON aux revendications patronales

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, les syndicats OGBL et LCGB réitèrent leur refus de toute augmentation du temps de travail au-delà des 40 heures par semaines et 8 heures par jour.

Les syndicats rappellent que le système actuel permet déjà de prester 2 heures supplémentaires par jour et 8 heures supplémentaires par semaine au-delà des horaires normaux de travail. Cette disposition est largement suffisante pour garantir le bon fonctionnement

d'une entreprise de construction ou de l'artisanat du bâtiment.

Le patronat parle toujours de «flexibilité», mais sa réelle intention consiste à augmenter le temps de travail à 12 heures par jour et 52 heures par semaine en incluant les samedis en tant que journée de travail normale. Cette initiative constitue une grave attaque contre les conditions de travail des dizaines de milliers de salariés du secteur de la construction. Si cette revendication devenait réalité, les salariés, qui déjà effectuent un travail pénible, se verraient volé leur vie privée et leur vie de famille par leur entreprise puisqu'ils passeraient la majeure partie de la semaine sur chantier.

Les syndicats rappellent que dans le cadre du chômage intempéries, le salarié touche 80% de son salaire habituel pendant la période de chômage due aux intempéries. Cet argent lui est indirectement versé par l'Administration de l'emploi (Adem). La proposition patronale quant à elle repose sur le fait que le salarié finance lui-même en intégralité ses périodes de chômage qu'il devra prêter à l'avance.

Les syndicats OGBL et LCGB ont fait une proposition de flexibilité positive

qui n'engendrerait aucune détérioration des conditions de travail des salariés du secteur et leur permettrait même d'avoir des congés supplémentaires. Par ailleurs, l'argent non versé dans le cadre du chômage intempéries, pourrait être utilisé par l'Etat luxembourgeois afin d'aider les salariés du secteur au lieu d'être reversé intégralement aux employeurs comme le revendiquent certains représentants patronaux.

Mangen Constructions S.A.

Dépôt de bilan

La direction de l'entreprise Mangen Constructions de Steinfort a annoncé, le vendredi 17 février 2012, aux syndicats OGBL et LCGB son intention de déposer le bilan début de la semaine prochaine. L'entreprise n'est plus en mesure d'honorer ses engagements envers ses salariés et ses fournisseurs.

Depuis des mois, les syndicats étaient en contact permanent avec la direction de l'entreprise, le ministère de l'Économie et du Commerce extérieur et le ministère du Travail et de l'Emploi afin de suivre l'évolution de la situation de l'entreprise. Malgré les interventions, aucune



solution n'a été trouvée pour sauver l'entreprise et ses 225 emplois.

Les syndicats OGBL et LCGB ont organisé une réunion d'information pour l'ensemble du personnel de l'entreprise le 21 février. Les salariés furent informés sur les démarches à suivre dans le cadre d'une faillite.

L'OGBL et le LCGB avaient demandé que la faillite soit prononcée par le tribunal compétent dans les plus brefs délais après le dépôt de bilan afin de réduire au maximum la période d'incertitude et d'attente des salariés et de leurs familles. Les syndicats ont procédé ensuite à la déclaration de créance au nom des salariés concernés afin que ces derniers touchent le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite.

En outre, les syndicats revendiquent que le gouvernement luxembourgeois prenne la décision, comme lors de la faillite Socimmo, de verser des avances sur leurs salaires impayés afin d'éviter aux salariés d'être privés de revenus pendant plusieurs mois.



Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

Schlecker Luxemburg

Konstruktiver Dialog über die Zukunft

Am 3. Februar 2012 fand auf Anfrage der Gewerkschaften eine Unterredung zwischen der Geschäftsleitung von Schlecker Luxemburg, der CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) und den Gewerkschaften LCGB und OGBL statt, um angesichts des Insolvenzverfahrens in Deutschland die Situation in Luxemburg zu erörtern.

Den Gewerkschaften wurde versichert, dass die Zweigniederlassung Luxemburg von der Insolvenz der deutschen Muttergesellschaft nicht betroffen ist. Die Auslandsgeschäfte von Schlecker laufen eigenständig und rentabel, so dass Schlecker Luxemburg in absehbarer Zeit weder durch Geschäftsschließung noch durch Personalentlassungen von der Insolvenz in Deutschland betroffen sein wird. Des Weiteren plant Schlecker momentan weitere Geschäftsöffnungen in Luxemburg und wird auch in naher Zukunft insgesamt 10 Neueinstellungen tätigen. Auch

die Belieferung der Luxemburger Schleckermärkte mit Waren ist gewährleistet.

Im Anschluss an das konstruktive Gespräch vom 3. Februar 2012 haben alle Parteien vereinbart die Entwicklung von Schlecker Luxemburg in den kommenden Monaten zusammen zu verfolgen. Ein erstes Treffen ist für Mitte März 2012 vorgesehen.

In diesem Zusammenhang möchten die Gewerkschaften LCGB und OGBL betonen, dass sie sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Arbeitsplätze und die Existenzen der Schlecker-Mitarbeiter in Luxemburg abgesichert bleiben.

Eine Kopie dieser Pressemitteilung wurde zur Information an das Arbeitsministerium sowie das Mittelstandsministerium übermittelt.

Heures de fermeture

Le gouvernement tranche

L'OGBL a pris note que le Premier ministre a présenté lors de la conférence de presse suivant le Conseil de gouvernement du vendredi 17 février un projet de loi visant à fixer l'heure de fermeture des magasins les samedis soirs et les veilles de certains jours fériés à 19h00. Actuellement, l'heure de fermeture des jours en question est fixée par la loi en vigueur à 18h00, mais elle est prolongée jusqu'à 20h00 par une dérogation ministérielle qui arrive à échéance le 30 juin 2012. En effet, suite à l'échec des négociations entre les partenaires sociaux, la ministre des Classes moyennes avait annoncé qu'elle allait proposer au gouvernement d'avaliser un projet de loi allant dans cette direction.

L'OGBL avait revendiqué soit de ne pas modifier la loi et de respecter de manière stricte l'heure de fermeture

légale de 18h00 les jours en question, soit de prévoir une majoration de 50% pour l'heure de travail prestée entre 18h00 et 19h00, sous forme de temps libre ou sous forme pécuniaire.

Dans ce but, une délégation du Syndicat Commerce de l'OGBL, conduite par André Sowa, avait rencontré le ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, le 2 février passé pour obtenir in extremis qu'une telle majoration soit ancrée dans la législation. Il semble que malgré la bonne volonté affichée par le ministre, le gouvernement ait tranché sans se soucier des conditions de travail des salariés.

Faut-il rappeler que dans le secteur du commerce 80% des salariés sont des femmes qui souvent ont la double charge de travailler et de s'occuper de leurs enfants et qu'il est très onéreux de faire garder ses enfants le samedi, surtout dans la soirée. Car si les magasins ferment à 19h00 cela veut dire que les derniers clients se présentent à la caisse à ce moment-là et que les salariés n'ont donc pas terminé leur travail à 19h00. Par ailleurs, beaucoup de salarié-e-s dans le secteur ont de longs trajets à faire et ne rentrent chez eux que vers 21h00. Faut-il aussi rappeler que les conditions de travail sont déjà particulièrement difficiles dans ce secteur et que les salariés du commerce sont parmi les plus faiblement rémunérés sur le marché du travail luxembourgeois.

Auchan Luxembourg S.A.

Convention collective signée

Les syndicats OGBL, majoritaire, et LCGB viennent de signer avec la direction de l'entreprise Auchan Luxembourg S.A. le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de cette société.





Après de longues et épuisantes négociations, les parties ont abouti à l'accord suivant:

La durée de la convention

La convention collective signée le 16 février 2012 a une durée de trois ans, pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Une clause dite de «garantie» prévoit que les deux parties reviennent à la discussion sur la valorisation des grilles de salaire en cas de nouvelle adaptation du salaire social minimum en janvier 2013.

La prime annuelle fixe

La prime annuelle fixe est augmentée de 1%, revenant ainsi à 3% du salaire annuel total brut du salarié augmenté de la prime d'assiduité (la prime d'assiduité de 92,87 euros est mensuelle, indexée et non-proratisée pour les salariés à temps partiel au-dessus de 16 heures/semaine). Cette prime est versée au mois de février.

Mesures introduites en 2011

Les parties reconnaissent que les mesures mises en œuvre au cours de l'année 2011 clôturent la période de négociation entre 2009 et 2011. Ces mesures sont intégrées dans la nouvelle convention, à savoir:

- l'augmentation de 1,9% de la grille de salaire du personnel dit «occupant» en janvier 2011;
- la majoration des heures

travaillées le samedi de 18h00 à 20h00, dont la première heure est majorée de 15% et la deuxième heure de 30%. Cette majoration est payée rétroactivement à partir de juillet 2010 et couvrira seulement la période de validité de la dérogation ministérielle.

Changement du système d'évaluation des salariés

L'évaluation des salariés jusqu'à aujourd'hui semestrielle devient annuelle, la prime liée au résultat de l'entretien individuel de bilan étant doublée afin que le salarié bénéficie du même niveau d'enjeux de prime que lorsqu'il était soumis à deux entretiens par année.

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

Belle leçon de propagande du ministère de l'Éducation nationale

Alors qu'il devient de plus en plus évident que l'encadrement des élèves par des enseignants diminue, le MENFP s'ehardit à publier des statistiques tentant de prouver le contraire.

Dans son communiqué du 16 janvier, le MENFP publie les calculs suivants:

Plus d'encadrement

Au cycle 1 (précoce et préscolaire), le nombre des élèves est passé de 13 652 à 14 156 entre 2001-2002 et 2010-2011. Le nombre d'intervenants est lui passé de 944 à 1.449.

Cela représente une amélioration de l'encadrement, le nombre d'élèves par intervenant passant de 14,5 à 9,8.

Aux cycles 2 à 4 (primaire), le nombre d'élèves est passé de 31 963 à 32 096 durant cette même période. Le nombre d'intervenants, de 2 728 à 3 470. Le nombre moyen d'élèves par intervenant s'est donc réduit de 11,7 à 9,2.

Ces évolutions traduisent la volonté du ministère d'assurer un encadrement renforcé en lien notamment avec la réforme de l'École fondamentale entrée en vigueur en septembre 2009.

En divisant simplement le nombre d'élèves par le nombre d'intervenants, le MEN en arrive à un taux d'encadrement de 9,8 respectivement 9,2 élèves par intervenant. Il oublie tout simplement de préciser que le nombre d'enseignants indiqué inclut les intervenants travaillant à temps partiel, toutes les décharges nécessaires pour les travaux administratifs et même tous les instituteurs détachés aux différents services du ministère et des communes. Devant un corps enseignant qui se féminise et un nombre croissant de personnes remplissant des tâches administratives, ces deux facteurs sont en forte augmentation. Cela ne signifie pas cependant que l'encadrement des élèves dans les classes s'en trouve renforcé!

Par ces indications, le MEN insinue à un public non averti que les enseignants se verraient confrontés à un effectif de classe moyen de moins de dix élèves.

Or, en donnant plus de précisions, tout en se basant sur les données du ministère de l'Éducation nationale même, il devient possible de montrer que la réalité dans nos salles de classe est toute différente.

En fixant le taux d'encadrement moyen à 1,625 ce qui correspond

à 16 élèves par intervenant et en accordant une augmentation maximale de seulement 20% en fonction de l'indice socio-économique de la commune, le MEN tend à augmenter sur dix ans le nombre d'élèves à encadrer par un intervenant. La plupart des communes voient en effet leur contingent de leçons attribuées diminuer d'année en année et cela se traduit par la suppression de cours d'appui ou le regroupement de classes.

Les enseignants qui encadrent les élèves dans les classes et qui voient les effectifs de classe augmenter, ne peuvent évidemment que désespérer devant une telle désinformation!

Réforme du statut
des fonctionnaires

Le ministre Biltgen refuse de négocier et renvoie la balle à la ministre Delvaux-Stehres

Lors de leur conférence de presse du 6 janvier 2012, les syndicats SEW/OGBL et APESS avaient lancé un manifeste

- qui exprime leur rejet catégorique de l'avant-projet de réforme du statut du fonctionnaire visant à transformer le service public en entreprise privée

et

- qui marque leur mécontentement face à la mise en œuvre des réformes de l'enseignement fondamental et de la formation professionnelle ainsi que leur refus du texte actuel de la réforme de l'enseignement secondaire.

Plus de 4 500 enseignants, instituteurs, professeurs et intervenants de l'enseignement fondamental et

de l'enseignement secondaire et secondaire technique ont marqué leur soutien aux revendications reprises dans le manifeste et ont donné mandat pour engager des actions syndicales.

Les syndicats APESS et SEW/OGBL constatent donc

- qu'ils sont représentatifs pour le secteur de l'enseignement de la Fonction publique;
- qu'ils sont mandatés par les enseignants et le personnel des écoles pour entamer des actions syndicales.

En date du 9 février, le SEW/OGBL, représenté par Patrick Arendt, Guy Foetz, Monique Adam et Sonja Delli Zotti, et l'APESS, représentée par Daniel Reding et Pascal Zeihen, ont rencontré le ministre Biltgen accompagné de ses collaborateurs et de deux représentants du ministère de l'Education nationale, Michel Lanners et Claude Kuffer.

Lors de cette entrevue, François Biltgen a refusé de toucher aux quatre principes de sa réforme que sont

- la gestion par objectifs
- l'appréciation du fonctionnaire
- la hiérarchisation de la carrière par majoration d'échelon
- un stage de 3 années rémunéré à 80 % respectivement 90%.

Le ministre Biltgen considère le plan de réussite scolaire (PRS) du fondamental comme l'instrument de d'évaluation collective des écoles et des enseignants dans le cadre d'une gestion par objectifs.

Dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, ce rôle reviendrait au plan de développement scolaire (PDS).

François Biltgen a fait savoir que dans le secteur de l'enseignement, les évaluations annuelles individuelles devraient être remplacées

par des évaluations collectives, mais qu'une appréciation individuelle des enseignants aurait bien lieu aux trois moments clés de leur carrière (à la fin du stage ainsi qu'après 12 et 20 ans de service) et cela d'après des critères spécifiques pour l'enseignement. Ces critères seraient à négocier et à définir avec le MENFP.

La même procédure serait à entamer pour la définition des postes à responsabilité particulière dans le cadre de la promotion de certains enseignants par majoration d'échelon. François Biltgen a refusé de considérer cette majoration comme un avancement automatique.

Le ministre a écarté toute discussion sur la durée du stage ainsi que sur la réduction du traitement y afférente et il a invité les syndicats à définir le contenu du stage avec le MENFP.

L'APESS et le SEW/OGBL constatent donc que le ministre de la Fonction publique refuse toute négociation sur les principes contestés de son projet de réforme. Sa stratégie consiste à dévier la discussion en invitant les syndicats à entamer une pseudo-négociation avec le MENFP.

Le SEW/OGBL et l'APESS ne se laisseront pas entraîner dans cette voie de garage qui impliquerait l'acceptation des principes de base de la réforme ainsi que la proposition – par les deux syndicats – de critères suivant lesquels les enseignants seraient évalués, classés et hiérarchisés.

Forts de l'appui massif des enseignants du fondamental et du secondaire, les deux syndicats ont décidé d'entamer la procédure de litige qui pourra aboutir à une grève. Dans l'immédiat, l'APESS et le SEW/OGBL poursuivent leur mobilisation et préparent une grande manifestation de rue.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Moog Luxembourg S.A.

Renouvellement de la convention collective

Partant d'une position de contrat minimal du côté patronal, en date du 16 février 2012, le syndicat majoritaire OGBL et le syndicat LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de Moog Luxembourg S.A. de Bettembourg.

La convention a une durée de trois ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

- pour chaque année, une augmentation basée sur la performance pouvant aller jusqu'à 1,8%;
- pour 2012, 2013 et 2014 une prime de 200 € basée sur l'évaluation de la performance;
- mise en place d'une prime de présence de 150 € pour 2012 et pouvant aller jusqu'à 250 € pour les années 2013 et 2014.

Sisto Armaturen S.A. Echternach

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 21. Februar 2012 wurde nach kurzen Verhandlungen in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 142 Arbeitnehmer der Firma Sisto Armaturen in Echternach

nach zwischen der federführenden Gewerkschaft OGBL und dem LCGB einerseits sowie der Betriebsführung andererseits unterzeichnet.

Demnach wurde der bestehende Kollektivvertrag für die Dauer von 12 Monaten und zwar vom 1.1.2012 bis zum 31.12.2012 verlängert.

Bis zum endgültigen Abschluss des Textes gemäß dem Einheitsstatut werden die beiden alten Statuten als Stundenlöhner und Monatslöhner definiert.

Folgende Punkte wurden festgehalten:

- Ab dem 1. Juli 2012 jeweils eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,25 €/Stunde für die Stundenlöhner sowie eine Gehaltserhöhung von 43 €/Monat für die Monatslöhner.
- Des Weiteren wird die Möglichkeit einer Zusatzrentenversicherung für jeden Arbeitnehmer sowie ein neues Arbeitszeitmodell für die Stundenlöhner während der Laufzeit dieses Anhangs zum Kollektivvertrag diskutiert.

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



Alain Mattioli

Chemolux McBride

Plan social

Les négociations pour la mise en place d'un plan social ont débuté le 21 février chez Chemolux McBride. Les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la délégation entière étaient présents.

Lors de la réunion, la direction, assistée de l'avocat de la société, a

présenté son approche par rapport aux difficultés de l'entreprise: 47 salariés seraient licenciés immédiatement après la signature du plan social et environ 63 salariés seraient licenciés dans quelques mois, probablement au mois de juin 2012.

Pour la première vague de licenciements il s'agirait de 19 salariés liés à la production et de 28 salariés administratifs, 31 hommes et 16 femmes. Les premiers licenciements sont prévus soit pour le 15 mars soit pour le 1^{er} avril.

Lors de cette première réunion, il a tout simplement été décidé de reconduire dans le plan social les modalités arrêtés dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi. La direction a toutefois promis de faire parvenir aux représentants des salariés pour le 23 février à 10h00 une note relative à la situation de l'entreprise, aux investissements et au chiffre d'affaires à envisager dans un proche avenir ainsi qu'une proposition relative aux critères de licenciement ainsi qu'une proposition financière.

La réunion de négociation suivante a eu lieu le lundi, 27 février dans les locaux de l'entreprise. L'OGBL constate que le délai pour arriver à un résultat négocié est extrêmement court, car conformément au Code du travail le plan social devra être signé le 7 mars au plus tard.

La délégation, les syndicats et certainement l'ensemble des salariés sont extrêmement déçus de l'approche de la direction qui est à nouveau restée très floue et sans réelle réponse pour les salariés



Christel Schuler

Michèle Schrobiltgen



Véronique Eischen

Banques et Assurances

Secteur des assurances

Dialogue social menacé

Le 19 janvier 2012 a eu lieu la troisième réunion de négociation entre partenaires sociaux pour le renouvellement de la convention collective des assurances.

Lors de cette réunion, les syndicats ont expliqué qu'ils revendiquaient hormis les revendications salariales classiques (c'est-à-dire une amélioration des barèmes et des augmentations linéaires), une augmentation supplémentaire permettant de compenser la perte du pouvoir d'achat que les salariés subiront suite à la décision du gouvernement de moduler l'indexation des salaires jusqu'en 2014.

Le report de l'échéance de l'indexa-

tion des salaires telle que décidée par le gouvernement enlève l'automatisme du système indiciaire et en fait un «index planifié». Les salariés perdront de ce fait sept mois d'adaptation de leur revenu au coût de la vie en 2012. Par ailleurs, le projet du gouvernement prévoit de fixer ensuite des intervalles de 12 mois entre les tranches indiciaires éventuelles qui viendront à échéance en 2013 et 2014. Cet intervalle sera calculé à partir du 1^{er} octobre 2012. La perte financière que les salariés du secteur des assurances auront à subir sur cette période de 3 ans équivaudra approximativement à 8%, ce qui représente environ l'équivalent d'un mois de salaire.

Depuis le début des discussions sur l'indexation des salaires, les syndicats ont toujours averti le gouvernement et les employeurs qu'une modification quelconque du mécanisme de l'indexation des salaires aurait inévitablement des conséquences sur le dialogue social dans les entreprises et sur les négociations des conventions collectives.

Le secteur des assurances sera un des premiers secteurs confrontés à cette détérioration.

Mise à part les discussions mouvementées sur la compensation de la perte du pouvoir d'achat des salariés du secteur des assurances, les négociations s'avèrent très difficiles, car l'ACA ne veut pas concéder d'augmentations financières malgré les bons résultats du secteur des assurances, qui s'affirme, selon le commissariat aux assurances, plus que jamais comme un des piliers de la place financière.

La proposition de l'ACA peut être résumée comme suit:

pour 2012:

aucune augmentation financière
60 % de la prime de conjoncture de 2010

pour 2013:

enveloppe globale liée à la performance 0.75% et relèvement barèmes 0.25%
70% de la prime de conjoncture de 2010

pour 2014:

enveloppe globale liée à la performance 0,75% et augmentation linéaire de 0,25%
80% de la prime de conjoncture de 2010

Il va sans dire que cette proposition misérable est inacceptable pour les syndicats et représente un affront pour les salariés du secteur qui par leur engagement et leurs efforts quotidiens, contribuent sans aucun doute aux excellents résultats du secteur des assurances. Leurs revendications quant à une reconnaissance adaptée à l'excellente situation financière du secteur sont donc plus que légitimes.

Les positions des partenaires sociaux étant actuellement très éloignées, il sera difficile d'aboutir dans les négociations, si l'ACA s'obstine à ne tenir aucun compte des revendications syndicales.

De ce fait les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB-SESF tiennent à mettre en garde l'ACA que si elle maintient cette attitude intransigeante, le conflit social sera inévitable dans le secteur.

Une campagne de mobilisation et de sensibilisation pour préparer les salariés du secteur de l'assurance au conflit social qui s'annonce vient d'être entamée.

Secteur des banques et assurances

Constat 2011: Les banques se réorganisent au détriment de l'emploi

Les établissements financiers, européens en particulier, redimen-



sionnent leur périmètre d'activité en prenant comme prétexte la politique de rigueur dictée par la zone euro et les nouvelles normes réglementaires imposées au secteur financier. Ces restructurations entraînent le plus souvent des licenciements, sans tenir compte des dispositifs de la législation concernant le maintien de l'emploi.

Ainsi, au cours de ces derniers mois, de nombreux licenciements individuels ont été recensés dans certains établissements du secteur financier à Luxembourg. Pour n'en citer que quelques uns: Banque Privée Ed. de Rothschild, BIL, RBC, HSBC, BBH, Citibank, Fideuram, Eurizon, Fortis assurance, Swedbank, etc.

L'OGBL/SBA a constaté que derrière certains de ces licenciements individuels se cachent en fait des licenciements pour motifs économiques, résultant de réorganisations ou restructurations internes.

Or, ces procédés ne sont pas sans conséquence pour les salariés licenciés; en effet, les conventions collectives des banques et des assurances font la distinction, contrairement au Code du Travail, entre le licenciement individuel avec préavis et le licenciement individuel pour motifs économiques. Ainsi, chaque salarié conventionné, licencié individuellement pour motifs économiques, bénéficie de délais de préavis légaux doublés et d'indemnités de départ améliorées.

A titre d'exemple:

Code du Travail

Licenciement avec préavis

Employé avec une ancienneté de 8 ans

- ▶ 4 mois de préavis légal
- ▶ 1 mois d'indemnité de départ

Convention Collective des Banques et Assurances

Licenciement individuel pour motifs économiques selon la convention

collective des banques et assurances

Employé avec une ancienneté de 8 ans

- ▶ 8 mois de préavis légal
- ▶ 2 mois d'indemnités de départ

Un employé conventionné aura droit à 1 mois d'indemnité de départ dès 1 an d'ancienneté.

Le syndicat tire la sonnette d'alarme!

Outre la perte des compensations prévues par les conventions collectives de travail, les salariés dont le licenciement économique n'est pas déclaré par l'employeur au Comité de conjoncture* seront de surcroît privés de certaines aides sociales accordées par le gouvernement telle que l'aide au réemploi par exemple.

L'article L.511-27 du Code du Travail oblige tout employeur qui occupe au moins 15 salariés et qui licencie un salarié pour des raisons économiques, d'aviser le Comité de conjoncture, et ce, au plus tard, au moment de la notification du préavis de licenciement.

Dès que sont recensés cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de six mois au sein d'un même établissement, le Comité de conjoncture est tenu d'intervenir au niveau de l'entreprise: il peut demander un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise afin de se prononcer sur l'opportunité d'un plan de maintien dans l'emploi.

L'OGBL/SBA continue de soutenir quotidiennement les salariés du secteur financier grâce à son important réseau de délégués au sein des entreprises. Les délégués OGBL/SBA bénéficient d'une formation continue afin d'assurer au

mieux leur mission auprès des salariés du secteur financier.

**Le Comité de conjoncture est composé de représentants des organisations salariales et patronales, du ministère du Travail, du ministère de l'Economie et de l'ADEM. Il a pour fonction de surveiller étroitement l'évolution de la situation économique et conjoncturelle à Luxembourg, la situation du marché du travail et de faire un rapport au Conseil de gouvernement une fois par mois au moins.*

Swedbank S.A. Luxembourg

Plan Social

Swedbank S.A. Luxembourg a annoncé début février une restructuration au niveau du groupe Swedbank AB afin de procéder à une importante réduction des coûts fixes.

La banque suédoise, basée à Luxembourg depuis 1973, licenciera 14 salariés sur un effectif de 54 salariés, en avril et mai 2012.

La réorganisation de Swedbank S.A. intervient afin de rentabiliser ses activités à Luxembourg en tant que banque dépositaire pour des organismes de placements collectifs, au détriment de l'emploi des salariés. La banque espère que la nouvelle structure sera en place pour fin avril 2012.

Les négociations d'un plan social entre la direction de Swedbank S.A., les délégués du personnel, l'OGBL/SBA et les autres syndicats ont débuté le 9 février et se sont terminées par un accord le 17 février 2012.

Ce plan social prévoit entre autres la possibilité de prolonger le préavis légal, des indemnités liées à l'ancienneté et à l'âge et des aides à la formation. L'OGBL/SBA a insisté sur ces aspects vu l'âge au-delà de 45 ans de 13 salariés licenciés pour lesquels il sera plus difficile de se repositionner sur le marché du travail.

Lerne deine Rechte zu verteidigen, denn sonst wirst du sie verlieren!

Eine der Aufgaben des OGBL ist die Verteidigung der Interessen junger Arbeitnehmer-innen und Arbeitnehmer, Studierender und Jugendlicher während der Ausbildung. Die OGBL-Jugendabteilung setzt sich dafür ein, dass junge Mitglieder an gewerkschaftlichen Bildungsaktivitäten teilnehmen, damit sie lernen wirksam für ihre Rechte zu kämpfen.

Die Jugendabteilung richtet sich an OGBL-Mitglieder bis zum Alter von 35 Jahren.

Sich beim OGBL engagieren, bedeutet vor allem seine Zukunft selbst zu gestalten, dies mit Unterstützung einer starken sozialen Kraft. Der OGBL setzt sich gegen jede Form von Ausbeutung und Ausgrenzung junger Menschen ein.

Wir fordern:

- angemessene Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne und geregelte Arbeitszeiten;
- eine gute Ausbildung und Perspektiven im Hinblick auf die berufliche Karriere;
- das Verhindern weiterer prekärer Arbeitsverträge;
- die konsequente Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Du hast eine Stimme, erhebe sie!

**Wir hören dir zu und setzen uns
gemeinsam mit dir ein!**

Mach mit!

Kontakt:

Taina Bofferding

BP149 L-4002 Esch/Alzette Tel +352 54 05 45 404

E-mail: taina.bofferding@ogbl.lu

Si tu ne défends pas tes droits aujourd'hui, tu risques de les perdre demain!

Une des missions de l'OGBL consiste à défendre activement les intérêts des jeunes salariés, des étudiants et des jeunes en voie de qualification professionnelle. Et une des missions du Département des Jeunes de l'OGBL est d'assurer la formation syndicale des jeunes pour qu'ils soient en mesure de lutter pour leurs droits.

Le Département des Jeunes regroupe l'ensemble des membres de l'OGBL jusqu'à l'âge de 35 ans.

Se syndiquer à l'OGBL, c'est d'abord être acteur de son avenir tout en étant soutenu par une force sociale puissante. L'OGBL lutte contre toute tentative d'exploitation et de précarisation des jeunes.

Nous revendiquons:

- des conditions de travail adéquates, des salaires équitables et des heures de travail réglées;
- une bonne formation et des perspectives pour la carrière professionnelle;
- qu'il n'y ait plus de nouveaux types de contrats de travail précaires;
- la lutte conséquente contre le chômage.

Ne reste pas silencieux!

**Nous t'écoutons et sommes prêts
à agir ensemble!**

Engage-toi!

Contact:

Taina Bofferding

BP149 L-4002 Esch/Alzette Tél +352 54 05 45 404

E-mail: taina.bofferding@ogbl.lu

Die Jugendabteilung des OGBL kommentiert die rezenten Aussagen des Premiers bezüglich der Maßnahmen für nicht qualifizierte Jugendliche

Die Jugendabteilung des OGBL warnt davor, junge Menschen weiter in die Prekarität zu treiben!

Dass am 1. Januar des nächsten Jahres eine Erhöhung des Mindestlohns erfolgt, ist für den OGBL nicht mehr als selbstverständlich. Bestürzt zeigt sich allerdings die Jugendabteilung der Gewerkschaft über die Zustimmung der CSV zum Vorschlag der Handelskammer bezüglich des staatlich subventionierten Mindestlohns für nicht qualifizierte Jugendliche.

In einem Gutachten führt die Handelskammer an, dass der Staat sich mit 35-40% an den Mindestlohnkosten beteiligen könnte, um so unqualifizierten jungen Menschen zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen. Die Aussage von Carlo Thelen, dass es am Ende drei Gewinner geben würde, teilt die Jugendabteilung des OGBL überhaupt nicht. Im Gegenteil, wieder wird versucht die Arbeitslosenstatistik zu verschönern und den Arbeitgebern billige junge Arbeitskräfte zu genehmigen.

Subventionierte Mindestlöhne dürfen nicht für Arbeitgeber ein Instrument werden die Gehaltskosten zu drücken!

Diese politischen Bestrebungen sind vergleichbar mit den zeitlichen Maßnahmen zur Eingliederung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Die Jugendabteilung des OGBL weist darauf hin, dass bis heute eine umfassende Analyse und eine qualitative Auswertung dieser befristeten Verträge ausgeblieben sind.

Genauso wie bei den berufseinführenden Maßnahmen, besteht auch hier die Gefahr, dass Unternehmen junge Arbeitnehmer zu einem niedrigeren Tarif einstellen, wohlwissend, dass sie ihnen nachher keine Festanstellung anbieten werden. Auch wenn auf den ersten Blick für Jugendliche damit Erwerbsmöglichkeiten geschaffen

werden, können sich diese unsicheren Beschäftigungsverhältnisse aber auch als berufliche Sackgassen erweisen, aus denen heraus eine zukunftsfähige berufliche Perspektive nicht mehr gelingt.

Zentral ist es, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und die Beschäftigungschancen für junge Menschen zu verbessern!

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit müsste in unserer Gesellschaft höchste Priorität haben. Was den Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit betrifft, so muss in den Bereichen Prävention und Qualifizierung entschieden anders vorgegangen werden als bisher. Anstatt die jungen Menschen noch mehr der Prekarität auszusetzen, fordert die Jugendabteilung des OGBL die Regierung auf endlich ein Konzept auszuarbeiten, um die Jugendarbeitslosigkeit wirkungsvoll zu bekämpfen. Der kontinuierliche Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit ist alarmierend, weil sich die Armut von jungen Menschen damit verfestigt. Geeignete Integrationsmaßnahmen müssen konzipiert, durchgeführt und überwacht werden. Es muss endlich Schluss sein mit der Ausbeutung von billigen jungen Arbeitskräften!





FÉMINISME 2012 - MONTEZ A BORD!

Journée F

le samedi, 10 mars

de 11h à 16h au CercleCité à Luxembourg

L'objectif de cette Journée F est double: dans un cadre décontracté et festif, favorisant les rencontres, nous souhaitons faire un travail de réflexion et d'analyse sur les acquis de nos engagements communs et divers en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Dans le souci d'intégrer la diversité et la compétence des participantEs, la finalité de la Journée F est de dresser une liste des défis majeurs et des pistes d'action qui feront avancer notre société dans le respect de l'égalité de fait entre femmes et hommes.

Programme de la Journée F

- | | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11h00 | Accueil et brunch* au Foyer-Bar du CercleCité |
| 11h45 | Les Voix Rebelles - chansons de lutte féministe |
| 12h15 - 15h00 | Travail en ateliers thématiques
Femmes et travail
Femmes et violence-santé
Femmes et mouvements |
| 15h00 - 15h30 | Plénière avec mise en commun des conclusions |
| 15h30 - 16h00 | Pot de l'amitié |

* une participation aux frais est la bienvenue pour nous aider à financer les frais de la journée

La langue de travail sera le luxembourgeois, traduction orale directe vers le français assurée par l'Agence Interculturelle de l'ASTI asbl.

Pour nous permettre d'organiser au mieux le déroulement de la journée, veuillez vous inscrire à un des ateliers et indiquer un second choix (cf. coupon-réponse). Le nombre de participantEs est limité à 30 personnes par atelier.

Atelier thématique 1 Femmes et travail

Malgré des progrès manifestes, la situation des femmes dans le monde du travail ne reflète ni leur parcours scolaire, ni leurs acquis professionnels. Les femmes

continuent à se heurter à de nombreux obstacles dans l'accès au marché du travail ainsi que dans leur progression sur ce marché. Aux quatre coins du monde, elles gagnent moins que les hommes pour un travail de valeur égale, elles ont moins de possibilités d'accéder à des emplois mieux rémunérés et elles continuent à assumer la plus grande part des tâches familiales. Partant, aussi les pensions des femmes ne sont pas égales à celles des hommes. Et trop de femmes sont victimes d'une discrimination sur le lieu de travail.

Input

Les participantEs recevront un aperçu de l'évolution du droit du travail et social au cours des quarante dernières années.

Situation actuelle

Ensemble, nous analyserons si et pourquoi certaines dispositions légales ne sont pas mises en application dans le monde du travail. Quelles barrières naturelles et/ou artificielles existent? Y a-t-il des missions impossibles pour les femmes? Est-ce que les femmes s'investissent assez pour l'égalité?

Stratégies pour l'avenir

Nous faut-il une autre conception du travail et de la sphère domestique? La promotion des femmes pourrait-elle être une solution? Les femmes devraient-elles être plus solidaires? Quels murs devons-nous d'abord abattre? En trouvant des réponses à ces questions, nous identifierons les domaines d'action prioritaires et proposerons des initiatives.

Atelier thématique 2 Femmes et violence-santé

Les statistiques sur la criminalité le prouvent: aux Etats-Unis, une femme court davantage le risque d'être attaquée chez elle et par un membre de sa famille, qu'à l'extérieur par un inconnu, et cela même dans les grandes villes (Etude Straus et Gelles).

Alors que le «*home sweet home*» est supposé être un havre de paix, il s'avère que pour un quart des femmes



Avec le support de



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



c'est un lieu de domination et de souffrances physiques et psychiques répétées.

Qu'en est-il au Luxembourg? Les femmes sont-elles en sécurité dans leurs cocons familiaux?

Brainstorming

De quelles mesures d'aide les femmes ont-elles besoin pour prévenir et enrayer la violence conjugale?

Etat des lieux

- Situation au Luxembourg
- L'enjeu actuel, l'aspect juridique
- L'accompagnement des femmes victimes de violence
- La prévention de la violence domestique

Défis

Grande cause nationale ou rétropédalage?

Atelier thématique 3

Femmes et leurs mouvements

Les acquis en matière d'égalité entre femmes et hommes sont dus aux engagements de mouvements divers et souvent poussés par des personnalités – femmes et hommes. Quelle est/était l'importance de ces actions collectives? Comment les animer, les rendre plus efficaces, plus stratégiques?

Bref historique

Un schéma du paysage luxembourgeois des organisations de femmes fournira une vue d'ensemble de sa diversité, de ses origines, de ses objectifs et de ses acquis (communs).

Etat des lieux

Ensemble, nous procédons à un état des lieux pour clarifier quelles organisations (politiques, syndicales, professionnelles, confessionnelles, étatiques) sont les plus actives en matière d'égalité femmes-hommes. Quelles formes de collaboration y a-t-il entre elles? Quel en est l'impact? Y a-t-il des barrières, des lacunes?

Défis

L'objectif global est de fixer et d'atteindre des buts communs tout en respectant la diversité de nos organisations. Il s'agit de définir quels changements seront prioritaires, comment construire un réseau stratégique (en coopérations ponctuelles, avec des fédérations, avec le ministère, avec d'autres structures), comment subvenir à notre financement, comment assurer la diversité du mouvement féministe ainsi que son rajeunissement. Last but not least, la question se pose de savoir comment garder l'égalité femmes-hommes sur l'agenda politique en ces temps de crise financière et économique.



Je confirme ma participation à la Journée F le 10 mars 2012

Nom, Prénom _____

Adresse email _____ Tél _____

Atelier thématique	1 ^{er} choix	2 ^{ème} choix
Femmes et travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Femmes et violence-santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Femmes et mouvements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Êtes-vous membre d'une organisation de femmes? Si oui, laquelle/lesquelles? _____

Avez-vous besoin de la traduction LU-FR? oui non

**A renvoyer jusqu'au 5 mars 2012 à Cid-femmes B.p. 818 L-2018 Luxembourg
Fax: 24 10 95 95 - email: cid@cid-femmes.lu**

Journée Internationale des Femmes FEMINISMES 2012 - montez à bord!

Mobilisation

Jeudi, 8 mars 16h45

Marche vers l'Egalité Femmes-Hommes, puis rassemblement
et discours devant la Chambre des Députés
(r.-d.-v. 16h45 Place Guillaume/Knuedler)



Journée F

Samedi, 10 mars 11-16h

"F" comme femmes, féminismes, fête, futur, force ...
Convivialité rimera avec réflexion, analyse critique et discussion
en ateliers thématiques sur "Femmes et travail", "Femmes et
violence-santé" et "Femmes et leurs mouvements".

Lieu: CercleCité, Luxembourg.

Traduction LU-FR, inscription obligatoire.

Organisation: African Women Movement, Cid-femmes, Chrëschtlech-sozial Fraen,
Conseil National des Femmes du Luxembourg, Collectif Si je veux, Déi Gréng, Déi Lénk,
Europa Donna Luxembourg, Femmes communistes, Femmes en Détresse/Kopplabunz/CFFM,
Femmes Socialistes, Landesverband, LCGB, LUS (Luxembourg University Students' Organization),
OGBL, Planning Familial, Union des Femmes Luxembourgeoises

Renseignements et inscription à la Journée F auprès du
Cid-femmes (Tél. 241095-1), @: cid@cid-femmes.lu, www.fraendag.lu

Die Pensioniertenabteilung des OGBL und
der Sektor Pensionierte des FNCTTFEL-Landesverbands laden ein
zu einer

Protestkonferenz

am **Mittwoch, den 7. März 2012 um 16.00 Uhr**
in der „Maison du Peuple“ in Esch, 62, bd J.F. Kennedy.

Stopp!!!

Schluss mit den sozialen Verschlechterungen für die Pensionierten!

OGBL und FNCTTFEL-Landesverband wehren sich

- gegen jeden weiteren Abbau der Sozialleistungen
- gegen die Reduzierung beziehungsweise die Abschaffung des Rentenajustements

OGBL und Landesverband sind

- für den Erhalt der Prämie zum Jahresende

Wir haben konkrete Vorschläge für den Erhalt unseres Pensionssystems.

Wir müssen uns wehren!

Unsere Kaufkraft und unsere soziale Zukunft stehen auf dem Spiel!

Deshalb sei auch Du, mit Deiner Familie, am 7. März dabei!

(Eine Simultanübersetzung ist vorgesehen)



Le département des pensionnés de l'OGBL et
le secteur pensionnés de la FNCTTFEL-Landesverband invitent
à une

Conférence de protestation

mercredi, le 7 mars 2012, à 16h00
à la Maison du Peuple à Esch, 62, bd J.F. Kennedy.

Stop!!!

Assez avec les détériorations sociales pour les pensionnés!

L'OGBL et la FNCTTFEL-Landesverband se défendent

- contre la dégradation des prestations sociales
- contre la réduction respectivement l'abolition de l'ajustement des pensions

L'OGBL et la FNCTTFEL-Landesverband sont

- pour le maintien de l'allocation de fin d'année

Nous avons des propositions concrètes pour le maintien de notre système de pension.

Nous devons nous défendre!

Notre pouvoir d'achat et notre avenir social sont en jeu!

Pour cette raison, sois présent avec ta famille le 7 mars.

(Une traduction simultanée sera assurée)



Congrès de la CGTP-IN du Portugal

L'OGBL a été présent

Une délégation de l'OGBL composée de Carlos Pereira et Eduardo Dias, a été présente lors du congrès de la CGTP-IN (Confédération Générale des Travailleurs Portugais) avec laquelle l'OGBL a un accord de coopération depuis 1992.

Le congrès s'est déroulé dans un climat de confrontation avec la politique d'austérité du gouvernement qui prétend réduire les droits acquis au niveau des salaires, des horaires de travail et des réductions des jours fériés et de congé.

Plus de mille délégués ont approuvé un programme d'action pour les cinq années prochaines.

Le secrétaire-général, Manuel Carvalho da Silva, qui a dirigé la CGTP pendant plus de 30 ans, a cédé sa place au nouveau secrétaire général, Arménio Carlos.

Pour l'OGBL, la solidarité n'est pas seulement des mots et des promesses. Chaque jour, nous le démontrons par notre action sans frontières et par notre présence dans des moments importants de la vie des organisations syndicales, en Europe et dans le reste du monde. Notre coopération va se poursuivre avec la réalisation, au mois de mai, d'une Rencontre internationale des communautés lusophones.



Les pensions des travailleurs portugais

Rencontre avec le directeur du «Centro Nacional de Pensões»

La délégation de l'OGBL a profité de cette occasion pour rencontrer la direction de la CNP-Centre National de Pensions du Portugal avec lequel elle a discuté des questions relatives aux périodes d'assurance accomplies au Portugal par les travailleurs portugais résidants au Luxembourg et sur l'organisation d'une nouvelle séance d'information conjointe avec la CNAP.

Les nouvelles migrations portugaises

Entrevue avec S.E.M. l'Ambassadeur du Luxembourg à Lisbonne

Les dernières années, un nouveau flux migratoire en provenance du Portugal arrive au Luxembourg. Une ancienne et une nouvelle migration: Des gens sans qualifications et d'autres hautement qualifiés. En plus, les derniers temps, la situation s'est aggravée avec le discours de certains ministres portugais qui suggèrent l'émigration pour résoudre le problème du chômage au Portugal.

La situation politique et économique du Portugal est difficile et complexe. Les mois et les années à venir seront durs et plein d'embûches, mais la détermination de son peuple et l'engagement de tous les acteurs sociaux, en particulier du mouvement syndical, auront raison d'un gouvernement soumis au diktat de la Troïka.

Eduardo Dias, Carlos Pereira



Rencontre avec le Secrétaire d'Etat des communautés Portugaises

Les immigrés doivent être mieux informés

Une délégation de l'OGBL composée de Jean-Claude Reding, président; Carlos Pereira, membre du bureau exécutif; José Alves, président du Département des Immigrés et Eduardo Dias, secrétaire central a eu une entrevue avec Monsieur José Cesario, secrétaire d'Etat en charge des migrations portugaises.

Lors de cette rencontre, L'OGBL a transmis son point de vue concernant le nouveau phénomène migratoire portugais (plus de 5 000 par année) et les conditions de travail et de logement auquel sont soumis les nouveaux arrivants.

Les deux côtés se sont mis d'accord sur la nécessité d'améliorer l'information de ceux et celles qui immigreront vers le Luxembourg. Une brochure d'information sur les conditions de travail et de logement sera faite par le gouvernement portugais.

Un autre point abordé concernait les employés du Consulat du Portugal engagés selon la législation luxembourgeoise. L'OGBL a fait valoir que ces salariés doivent bénéficier de l'index et des adaptations du salaire social minimum.



Un dernier point de discussion a été l'échec scolaire des enfants portugais et le statut des enseignants portugais.

«TRABALHAR COM DIREITOS»

**TODOS OS SABADOS
entre as 9h30 e as 10h00**

radiolatina 101.2 - 103.1 FM
luxembourg

Um programa de informação
para todos os trabalhadores
com o melhor da Música Popular

apresentado por **EDUARDO DIAS**

Para estar bem informado sobre as realidades económicas e sociais do Luxemburgo e da Europa

OUÇA AS NOSSAS EMISSÕES

ACEITAMOS AS SUAS CRITICAS OU SUGESTÕES



Informationsveranstaltungen Sektion „Deutsche Grenzgänger“ zum Thema:

Die Besteuerung der Renten

Seit dem 1. Oktober 2009 müssen Rentner, die in Luxemburg gearbeitet haben und in Deutschland wohnen, auch ihre Luxemburger Rente in Deutschland versteuern. Viele Grenzgängerinnen und Grenzgänger müssen daher zum ersten Mal in Deutschland eine Einkommenssteuererklärung abgeben, woraus sich eine Reihe von Fragen ergeben: Ab wann muss ich eine Einkommenssteuererklärung machen?

Wie viel Steuern muss ich zahlen? Besteht das Risiko einer Nachzahlung?

Die OGBL Sektion „Deutsche Grenzgänger“ lädt alle Interessierten Grenzgängerinnen und Grenzgänger zu einer Informationsveranstaltungsreihe zu dem Thema: „Die Besteuerung der Renten“ ein.

Die Informationsveranstaltungen finden statt:

19. April 2012	Hotel „Koch-Schild“	Prümzurlayer Str. 1	Irrel	19:00 Uhr
26. April 2012	Sportakademie Trier	Herzogenbuscher Straße 56	Trier	19:00 Uhr
3. Mai 2012	Hotel „Zur Saarschleife“	Cloefstraße 44	Mettlach	19:00 Uhr

Referent ist **Stephan Wonnebauer**. Er ist Fachanwalt für Steuerrecht in Trier und Avocat à la Cour in Luxemburg und arbeitet schon seit Jahren als Berater für den OGBL.

Die Veranstaltungen sind öffentlich, die Teilnahme ist kostenlos.



Neue Broschüre für deutsche Grenzgänger

Erhältlich im Rahmen der Sprechstunden für deutsche Grenzgänger in Bitburg und Saarlouis (siehe Aktuell, Seite 2)

L'OGBL organise 5 conférences pour les frontaliers français au mois de mars 2012

Fiscalité: la déclaration d'impôt au Luxembourg



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

Ville	Date et heure	Lieu
Mont Saint-Martin	12 mars 2012 à 19h00	Salle Victor Hugo, avenue du Bois (quartier du Plateau)
Thionville	14 mars 2012 à 19h00	Salle du Val-Marie, 4 passage des Écoliers (vers stade de Guentrange)
Yutz	20 mars 2012 à 20h00	Salle Bestien, 2A rue de la République
Volmerange-les-Mines	22 mars 2012 à 18h30	Salle des fêtes, 11 rue des Écoles
Metz	28 mars 2012 à 20h00	Salle du Grenier des Récollets, 1 rue des Récollets

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

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

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

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

Brochure actualisée pour frontaliers français

Disponible dans les bureaux en France dans le cadre des permanences pour frontaliers français (voir Aktuell, page 2)



Calendrier Formation Syndicale OGBL mi-avril à mi-juin 2012

Référence	Titre	Début	Fin	Durée	Langue	Lieu
OG 2012 6 004	Analyser et comprendre un accident de travail	17/04	17/04	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 7 003 NEW	Formations pour militantes	17/04	18/04	2	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 6 005	Accompagner une personne victime d'un accident de travail ou de maladie	18/04	18/04	1	Français	CEFOS
OG 2012 4 004	Excel - Perfectionnement	19/04	20/04	2	Luxembg.	KEY JOB
OG 2012 6 003 NEW	Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise - Niveau expert	19/04	20/04	2	Français	CEFOS
OG 2012 6 007	Incapacité pour maladies et réinsertion professionnelle	24/04	24/04	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 6 014	Alcool, drogues, médicaments, tabac sur le lieu de travail	25/04	25/04	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 6 006	Méthodes et techniques d'analyse du poste de travail et de son environnement	30/04	30/04	1	Français	CEFOS
OG 2012 5 001	Accompagner un salarié lors d'un entretien	04/05	04/05	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 4 008 NEW	Access - Initiation	07/05	08/05	2	Français	KEY JOB
OG 2012 7 001 NEW	Le délégué à l'égalité	07/05	08/05	2	Français	CEFOS
OG 2012 6 013	TMS, lombalgies: comment prévenir les pathologies du vieillissement au travail?	10/05	11/05	2	Français	CEFOS
OG 2012 6 012	Stress, harcèlement, épuisement professionnel, souffrance au travail: comment prévenir, diagnostiquer, mettre en place un plan d'action en entreprise	14/05	15/05	2	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 3 009	Savoir rédiger et mettre en page un article pour un journal interne	15/05	16/05	2	Français	CSL Bragance
OG 2012 5 004-1	Etre délégué syndical au quotidien	04/06	05/06	2	Français	CEFOS
OG 2012 3 002	Préparer, mener une réunion, et faire un compte rendu	06/06	06/06	1	Français	CEFOS
OG 2012 6 010	Un lieu de travail bien pensé: les bases de l'ergonomie	08/06	08/06	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 011	Je suis frontalier belge et je travaille au LUXEMBOURG	11/06	12/06	2	Français	CEFOS
OG 2012 1 001	Le contrat de travail (conclusion, exécution, rupture)	12/06	12/06	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 002	Les conditions de travail (rémunération, durée, congés, etc.	13/06	13/06	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 5 011	Le comité mixte	14/06	14/06	1	Luxembg.	CEFOS
OG 2012 1 003	La représentation des salariés dans les entreprises	15/06	15/06	1	Français	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender Mai 2012

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Dauer	Sprache	Ort
OG 2012 6 011 NEW	Belastende Arbeitsfaktoren zerran an Gesundheit und Leistungsvermögen - wie kann die Ergonomie helfen?	15/05	15/05	1	Deutsch	CEFOS
OG 2012 5 008	Prävention und Steuerung sozialer Konflikte	24/05	25/05	2	Deutsch	CEFOS

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date & Lieu de naissance *Geburtsdatum & -ort*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL-Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Féminin *Weiblich* Masculin *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*



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

Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.



Je souhaite loger au CEFOS.

Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

.....

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*



Temps plein *Vollzeit*



Temps partiel *Teilzeit*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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

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

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





Information aux délégués du personnel

Cours de formation: Congé-Formation

organisés par

**L'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL
à l'intention des délégués du personnel.**

(Loi du 20 mars 1984 portant création d'une Ecole Supérieure du Travail et article L. 415-10 du Code du Travail).

Il est porté à la connaissance des délégués du personnel que les cours organisés à leur intention par l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL reprendront le 26 mars 2012.

Le programme détaillé ainsi que le calendrier peuvent être demandés auprès du secrétariat de

L'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

3, rue des Primeurs
B.P. 376 L-2013 LUXEMBOURG

Tél.: 247-86132 ou 247-86133 ou 247-86200 Fax.: 247-86131

e-mail: estinfo@est.etat.lu

Conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'accorder aux délégués titulaires du personnel, pendant les horaires normaux de travail, le temps libre (congé-formation) nécessaire pour participer sans perte de rémunération à ces actions de formation.

Les modalités d'octroi du congé-formation dépendent de l'effectif de l'entreprise:

Salariés occupés dans l'entreprise	Durée du congé-formation	Prise en charge des dépenses de rémunération	
		Employeur	Etat
15 - 50	1 semaine de travail par durée du mandat		entière
51 - 150	2 semaines de travail par durée du mandat	1 semaine	1 semaine
plus de 150	1 semaine de travail	entière	

Le congé-formation est assimilé à une période de travail; sa durée n'est pas imputée sur la durée du congé annuel payé.

Les cours se dérouleront dans les locaux du Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich (12, rue du Château).



Réunion d'urgence entre la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES) le président Panagopoulos de la confédération syndicale grecque GSEE



Suite aux développements critiques récents, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), Bernadette Ségol, s'est rendue en Grèce pour une réunion d'urgence avec le président de la GSEE, Yannis Panagopoulos. Celui-ci l'a mise au courant des nouvelles mesures d'austérité imposées à la Grèce sous la pression incessante et les menaces de la Troïka.

Yannis Panagopoulos a informé la secrétaire générale de la CES des actions récentes entreprises par la GSEE au niveau européen et international, y compris des recours auprès de l'OIT (Organisation internationale du travail) et du Parlement européen. La GSEE a écrit au président du Parlement européen, Martin Schultz, réclamant une action contre des mesures qui ne respectent pas les principes fondamentaux garantis par les Traités et la Charte des droits fondamentaux.

La secrétaire générale de la CES condamne ce nouveau train de mesures inacceptables qui, sans égard aucun pour leur impact économique et social désastreux, déstabilisent les mécanismes de relations du travail et détruisent tout le cadre des négociations collectives privant ainsi les travailleurs d'une protection minimale. Ces mesures réduisent aussi de 22% le salaire minimum (de 32% pour les nouveaux/jeunes travailleurs), diminuent les pensions et les pensions complémentaires et imposent des milliers de licenciements dans le secteur public ainsi que la cession d'actifs de l'État, entraînant l'économie dans une récession plus profonde encore et soumettant la cohésion sociale à rude épreuve. La secrétaire générale, Bernadette Ségol, a déclaré que le plan n'offre aucune perspective de relance ou de reprise en main de son avenir par le peuple grec. Elle a également exprimé de sérieuses inquiétudes face au mépris réservé à l'accord visant à préserver les principaux mécanismes de relations du travail comme convenu par les partenaires sociaux qui tous avaient conclu que les réductions de salaires et la dérégulation du marché du travail n'augmenteraient pas la compétitivité.

En faisant remarquer que les conditions économiquement insupportables et socialement insoutenables imposées à la Grèce soulèvent également de graves questions quant au respect des principes et valeurs

fondamentaux de l'UE. La secrétaire générale a promis une solidarité sans équivoque de la CES à l'égard de la GSEE dans toutes ses actions de défense des droits et des revenus des travailleurs contre les ravages auxquels sont soumises les familles grecques. Elle s'est également engagée, au nom de la CES, à soutenir l'initiative de la GSEE auprès du Parlement européen.



Grèce

Sauvetage sous conditions drastiques pour la population

Le nouveau plan de sauvetage de la Grèce, de 237 milliards, lui a certes évité le défaut de paiement, mais rien n'est réglé définitivement et positivement pour les citoyens et les travailleurs. La Confédération européenne des syndicats (CES) déplore, en effet, que cette aide soit accordée au prix d'un poids insupportable pour la population grecque.

Bernadette Ségol, secrétaire générale de la CES a déclaré: « Le prix à payer pour mettre en œuvre le nouveau plan de sauvetage de la Grèce sera lourd de conséquences pour les travailleurs et les citoyens. Le pays est en récession et les plans d'austérité successifs engendrent une situation économique et sociale intenable pour une partie grandissante de la population. L'aide accordée aujourd'hui à la Grèce, lui évite la faillite, mais c'est une aide sous conditions puisque le gouvernement a dû adopter un nouveau plan d'austérité de trois milliards d'économies. Il ne peut pas y avoir de solutions sans solidarité. Pour le syndicat européen, cela passe par une action déterminée de la Banque centrale européenne, directe ou indirecte, et par la création d'Euro-obligations».



Dringlichkeitssitzung der Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) mit dem Präsidenten Panagopoulos des griechischen Gewerkschaftsbundes GSEE.

Aufgrund der rezenten kritischen Entwicklungen hat sich die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), Bernadette Ségol, für eine Dringlichkeitssitzung mit dem Präsidenten des GSEE, Yannis Panagopoulos, nach Griechenland begeben. Letzterer hat sie über die neuen Sparmaßnahmen, die Griechenland unter dem ständigen Druck und den Drohungen der Troika, auferlegt wurden, ins Bild gesetzt.



Yannis Panagopoulos hat die Generalsekretärin des EGB über die rezenten Aktionen des GSEE auf europäischer und internationaler Ebene, inklusive der Rekurse bei der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und des Europäischen Parlaments, informiert. Die GSEE hat

nämlich den Präsidenten des Europaparlaments, Martin Schultz, angeschrieben mit der Aufforderung gegen die Maßnahmen, die die fundamentalen in den Verträgen und der Grundrechtecharta garantierten Prinzipien nicht einhalten, tätig zu werden.

Die Generalsekretärin verurteilt diese neue Reihe unannehmbarer Maßnahmen, die, ohne auch nur im geringsten Rücksicht auf ihre verheerenden wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen zu nehmen, die Mechanismen der kollektiven Arbeitsbeziehungen destabilisieren, die den gesamten Rahmen der Tarifverhand-

lungen zerstören und so die Arbeitnehmer auch noch um den minimalsten Schutz bringen. Diese Maßnahmen verringern ebenfalls den Mindestlohn um 22% (um 32% für die neuen/jungen Arbeitnehmer), setzen die Renten und die Zusatzrenten herab und erzwingen Tausende von Entlassungen im öffentlichen Sektor, verlangen die Veräußerung von Staatsaktiva, was die Wirtschaft in eine noch tiefere Rezession führen und den sozialen Zusammenhalt einer schweren Zerreißprobe aussetzen wird. Die Generalsekretärin, Bernadette Ségol, hat erklärt, dass der Plan überhaupt keine Aufschwungsperspektive aufweist und zudem dem griechischen Volk nicht erlaubt sein eigenes Schicksal in die Hand zu nehmen. Sie hat auch starke Bedenken geäußert über die Missachtung des Abkommens zwischen den Sozialpartnern zur Aufrechterhaltung der hauptsächlichen Mechanismen der kollektiven Arbeitsbeziehungen. Alle Sozialpartner hatten geschlussfolgert, dass die Lohnsenkungen und die Deregulierung des Arbeitsmarkts die Wettbewerbsfähigkeit nicht steigern würden.

So verurteilte die EGB-Generalsekretärin die Maßnahmen nicht nur, sondern hob zusätzlich hervor, dass die unerträglichen Bedingungen, die Griechenland auferlegt werden, auch schwerwiegende Fragen bezüglich der Einhaltung der fundamentalen Prinzipien der EU aufwerfen. Die Generalsekretärin hat dann auch dem GSEE die uneingeschränkte Solidarität des EGB bei allen Aktionen zur Verteidigung der Rechte und Löhne der Arbeitnehmer sowie gegen die Verheerungen, denen die griechischen Familien ausgesetzt sind, zugesagt. Sie hat sich ebenfalls im Namen des EGB verpflichtet, die Initiative des GSEE beim Europaparlament zu unterstützen.

Griechenland

Rettung mit dramatischen Folgen für die Bevölkerung

Der neue Rettungsplan für Griechenland von 237 Milliarden hat dem Land sicherlich die Zahlungsunfähigkeit erspart, doch wurde nichts Endgültiges und Positives zugunsten der Bürger und Arbeitnehmer geregelt. Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB) bedauert in der Tat, dass diese Hilfe nur zu einem für die griechische Bevölkerung unerträglichen Preis zuerkannt wurde.



LES SALAIRES À EUX SEULS NE GARANTISSENT PLUS LE POUVOIR D'ACHAT

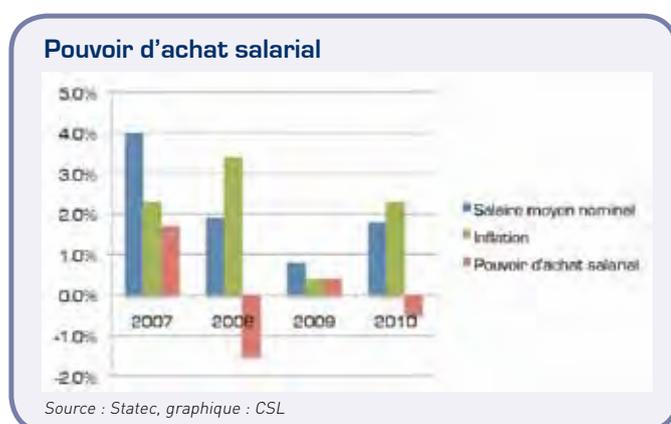
Dans l'exposé des motifs du projet de loi modulant l'indexation pendant les années 2012 à 2014, le Gouvernement assure que le revenu disponible réel des ménages (pouvoir d'achat) a progressé entre 2008 et 2011 et que le pouvoir d'achat par habitant a augmenté continûment sauf en 2010.

Le Gouvernement ne fournit pas les raisons du maintien du pouvoir d'achat au cours des dernières années. On ne connaît pas les revenus qui ont évité une dégradation du pouvoir d'achat. S'agit-il des transferts sociaux, désindexés pour ce qui est des allocations familiales, ou des revenus de capitaux ?

En tout cas, s'il s'agit du pouvoir d'achat salarial¹, il a beaucoup moins résisté à la crise, comme le décrit le Statec dans son rapport « *Travail et cohésion sociale 2011* ».

Le Statec fournit des données intéressantes sur l'évolution du pouvoir d'achat du salaire moyen dans les années de crise 2008-2010.

Les années récentes sont marquées par une évolution négative du salaire moyen en termes de pouvoir d'achat, comme le montre le graphique ci-dessous :



En 2008, le taux de croissance du salaire moyen nominal est de 1,9% (en recul par rapport à l'année 2007, où le taux de croissance du salaire moyen nominal était encore de 4%). Or la même année 2008 est caractérisée par un taux d'inflation élevé de 3,4% (et en forte hausse par rapport à 2007). Il s'en suit que le pouvoir d'achat du salaire moyen évolue négativement en 2008 (-1,5%).

En 2009, le taux de croissance du salaire moyen nominal est assez faible (0,8%). Néanmoins, comme le taux d'inflation est également faible (0,4%), le taux de croissance du salaire en termes de pouvoir d'achat reste positif (0,4%).

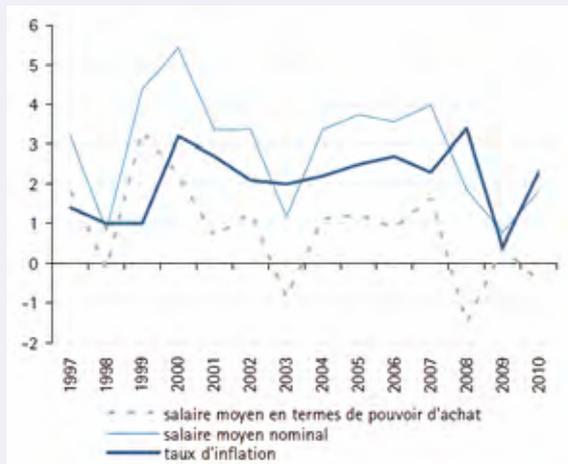
En 2010, la croissance du salaire nominal passe à 1,8%. Or, comme le taux d'inflation est également en augmentation (2,3% en 2010) - et plus important que l'augmentation nominale du salaire moyen -, la variation du pouvoir d'achat redevient négative (-0,5% en 2010).

¹ D'après la définition de l'Institut national de la statistique et des études économiques français (INSEE), le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celles des prix et des salaires.

Donc, en moyenne annuelle de 2008 à 2010, le taux de croissance du salaire nominal était seulement de 1,5%, alors que, sur la période 1996-2007, il progressait de 3,3% en moyenne annuelle.

En termes de pouvoir d'achat, la variation annuelle moyenne du salaire était de -0,5% pour les années 2008-2010, alors qu'elle était de +1,2% par an en moyenne pour les années 1997-2007.

Taux de variation annuel du salaire moyen nominal et en termes de pouvoir d'achat au Luxembourg (en%)

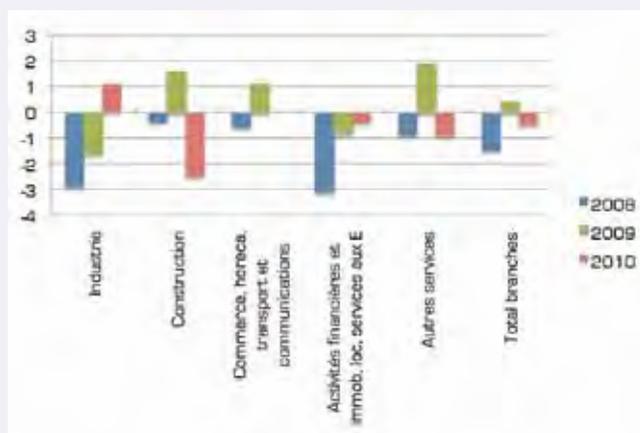


Source : Statec, graphique : CSL

Une évolution encore plus négative dans certaines branches de l'économie luxembourgeoise

L'évolution décrite ci-dessus concerne évidemment le salaire moyen en termes de pouvoir d'achat. L'évolution des salaires nominaux dans les diverses branches de l'économie ayant été fort divergente comme le montre le tableau suivant, la perte du pouvoir d'achat dans différentes branches a pu être notable, notamment pour l'industrie et les services financiers.

Évolution du pouvoir d'achat salarial (en %) - différentes branches



Source : Statec, graphique : CSL

L'évolution du salaire moyen nominal n'est pas différenciée d'après l'évolution due à l'indexation des salaires et celle due aux autres déterminants (carrières, conventions collectives, primes etc.).

Au vu des modulations indiciaires annoncées pour les années 2012-2014, l'on peut craindre une baisse supplémentaire du pouvoir d'achat salarial.

Comment contacter l'OGBL?

Pour vous faciliter vos relations avec votre syndicat, afin que nous puissions répondre au plus vite et aux mieux à vos besoins et afin de vous éviter des attentes inutiles, nous vous rappelons ici nos principaux services à contacter.

Pour un conseil ou une assistance en matière de droit du travail ou de droit social

vous pouvez vous adresser au **Service Information, Conseil et Assistance** (SICA) de l'OGBL en composant le numéro de téléphone unique suivant:

(00352) 2 65 43 777

ou bien vous pouvez nous envoyer un courriel à l'adresse e-mail suivante:

info@ogbl.lu

Pour nous poser une question, utilisez notre formulaire sur notre site internet **www.ogbl.lu** sous la rubrique **Service aux membres: Posez vos questions**. Nous vous répondrons dans les meilleurs délais.



Vous voulez contacter le siège de l'OGBL?

Si vous souhaitez contacter la présidence, le secrétariat général ou l'administration de l'OGBL, il faut composer le numéro suivant:

(00352) 54 05 451

Fax: (00352) 54 16 20

Email: ogbl@ogbl.lu

Adresse postale: OGBL, B.P. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette



Vous connaissez quelqu'un qui souhaite devenir membre?

Si vous avez un/e ami/e, une connaissance ou un/e collègue de travail qui souhaite adhérer à l'OGBL, il faut s'adresser au service suivant:

OGBL Service Gestion des membres

30, avenue Grande-Duchesse Charlotte

L-3441 Dudelange

Tel. **51 50 05 555** Fax : 51 50 05 282

Email: affiliation@ogbl.lu

La personne en question peut également consulter, compléter, et imprimer le **bulletin d'adhésion** sur le site internet **www.ogbl.lu** sous la rubrique **Services aux membres: Devenez membre** et le retourner dûment signé par voie postale à l'adresse ci-dessus.



Vous voulez changer vos données personnelles de membre?

Tout **changement des données personnelles d'un membre** sont également à communiquer au Service Gestion des membres à l'adresse ci-dessus ou par formulaire sur **www.ogbl.lu** sous la rubrique **Services aux membres: Changement de données membre**.

En cas du **décès d'un membre** il faut également s'adresser au **Service Gestion des membres** ci-dessus.

Vous voulez vous engager au sein de votre entreprise ou vous voulez contacter un syndicat professionnel

En tant que membre de l'OGBL vous faites partie d'un **syndicat professionnel** de l'OGBL s'occupant de votre secteur d'activité spécifique. Si vous souhaitez vous engager dans votre entreprise ou contacter votre syndicat pour une autre raison, vous trouvez les coordonnées sur le **site internet www.ogbl.lu** sous la rubrique **Nos syndicats**, et sur la page du syndicat en question, sous la rubrique **Le syndicat**.

Assemblées générales OGBL

Partie II: 2 mars au 6 avril 2012

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Diekirch	vendredi 2 mars	19 h 00	Diekirch	Nouvelle École	Romain Daubenfeld
Niederanven	vendredi 2 mars	19 h 00	Senningerberg	Chapelle Loretto	Jean-Claude Reding
Grevenmacher	vendredi 2 mars	19 h 00	Grevenmacher	Restaurant Les Bâteliers	André Sowa
Syrdall	vendredi 2 mars	19 h 30	Grevenmacher	Simon's Plaza	Danièle Nieves
Immigrés Esch/Rumelange	vendredi 2 mars	20 h 00	Esch/Alzette	Maison du peuple	André Roeltgen
Grenzgänger	Samstag 3. März	19.00 Uhr	Orscholz	Hotel Zur Saarschleife	André Roeltgen
Larochette	samedi 3 mars	18 h 30	Medernach	Restaurant de la Gare	Christian Sikorski
Dudelange	samedi 3 mars	17 h 00	Dudelange	Maison syndicale	Jean-Claude Reding
ACAL Kayldall	lundi 5 mars	18 h 00	Dudelange	Café Mont St-Jean	
Soleuvre	jeudi 8 mars	19 h 00	Soleuvre	Maison Beck	Alain Mattioli
CMB	vendredi 9 mars	18 h 00	Aubange	Salle Polyvalente	Jacques Delacollette
Huncherange	vendredi 9 mars	19 h 00	Huncherange	Centre Culturel	André Sowa
ACAL Luxembourg	samedi 10 mars	17 h 00	Bertrange	«La Caravelle»	Romain Daubenfeld
Clervaux	samedi 10 mars	19 h 00	Wemperhaart	Massen	Jean-Claude Reding
Grenzgänger	Samstag 10. März	19 h 00	Mettendorf	Hotel Kickert	Viviane Jeblick
Esch/Alzette	jeudi 15 mars	18 h 30	Esch/Alzette	Maison du peuple	Romain Daubenfeld
Vianden	vendredi 16 mars	19 h 00	Vianden	Larei	Carlos Pereira
Belvaux	vendredi 16 mars	19 h 00	Belvaux	Café Boulevue	J.-Claude Bernadini
Hobscheid	vendredi 16 mars	19 h 30	Hobscheid	Centre Polyvalent	Danièle Nieves
ACAL Deutsche Grenzgänger	Samstag 17. März	16.00 Uhr	Meilbrück	Hotel-Gasthof Meilbrück	Romain Daubenfeld
Ettelbruck	samedi 17 mars	19 h 00	Ettelbruck	Hotel Lanners	Carlos Pereira
Hosingen	samedi 17 mars	19 h 00	Wahlhausen	E'slecker Stuff	Frank Arndt
Junglinster	samedi 17 mars	18 h 00	Gonderange	Euro-Hotel	Jean-Claude Reding
Bascharage	mardi 20 mars	19 h 30	Bascharage	Hall 75	Carlos Pereira
Differdange	jeudi 22 mars	19 h 00	Differdange	Centre la Chiers	Carlos Pereira
Mersch	vendredi 23 mars	19 h 30	Rollingen	Salle des pompiers	Romain Daubenfeld
Walferdange	vendredi 23 mars	19 h 00	Walferdange	Restaurant Campill	Carlos Pereira
Pétange	vendredi 23 mars	19 h 00	Pétange	A Rousen	André Roeltgen
Bettembourg	vendredi 23 mars	18 h 00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Alain Mattioli
Remich	vendredi 3 mars	19 h 00	Remich	CEFOS	Christian Sikorski
Mertzig-Feulen- Colmar	samedi 24 mars	19 h 00	Mertzig	Restaurant Marso	Jean-Claude Reding
Grenzgänger	Samstag 24 März	19.00 Uhr	Trier	Restau. Romikulum	Romain Daubenfeld
Preitzerdaul	samedi 24 mars	12 h 00	Grosbous	Rest. Porto Cervo	Alain Mattioli
Lintgen	samedi 24 mars	17 h 00	Lintgen	Café de la Gare	T. Jungen / F. Arndt
Strassen/Bertrange/ Leudelange	samedi 24 mars	18 h 30	Strassen	Restaurant An der Broutgaass	Jeff Medvescek
Wasserbillig	samedi 24 mars	18 h 00	Wasserbillig	Centre Culturel	Tom Jungen

Canton Wiltz	mercredi 28 mars	18 h 30	Wiltz	Buvette Piscine	Romain Daubenfeld
Hautcharage	jeudi 29 mars	19 h 30	Hautcharage	Centre Polyvalent	Romain Daubenfeld
Mondercange	jeudi 29 mars	18 h 30	Mondercange	Centre Arthur Thinnes	Pierre Schreiner
Önnersauer	vendredi 30 mars	19 h 00	Rosport	Café du Commerce	Christian Sikorski
Schifflange	vendredi 30 mars	19 h 00	Schifflange	Hall Polyvalent	Romain Daubenfeld
Rumelange	vendredi 30 mars	18 h 30	Rumelange	Café Rëmlengerstuff	Pierre Schreiner
Kehlen/Kopstal	vendredi 30 mars	19 h 00	Keispelt	Salle polyvalente	Raym. Kapuscinsky
Munneref-Duelem	vendredi 30 mars	19 h 00	Ellange	Centre Culturel Martialis	Jean-Claude Reding
Bissen	samedi 31 mars	19 h 00	Bissen	Café de la Place	Jean-Claude Delleré
Grenzgänger	samedi 31 mars	19 h 00	Irrel	Hotel Kochschilt	Romain Daubenfeld
Norden	samedi 31 mars	18 h 00	Doncols	Café-Restaurant Thilmany	Marcel Breuskin
Sandweiler	lundi 2 avril	19 h 00	Sandweiler	Rest. Terra Promessa	Jean-Luc De Matteis
Clemency	jeudi 5 avril	19 h 00	Clemency	Etangs de Clemency Buvette	Romain Daubenfeld
Kayl	vendredi 6 avril	19 h 00	Kayl	Kälerstuff	Tom Jungen

OGBL IMMIGRES REGION ESCH-RUMELANGE

en collaboration avec L'ASSOCIAZIONE LUCANI IN LUSSEMBURGO

Nous vous proposons un voyage en

Croatie – Istrie 19 au 26 mai 2012



Programme

- Samedi le 19.05. départ P-R Bouillon Hollerich-Luxembourg, en bus à 14h00 vers l'aéroport Frankfurt-Hahn, arrivée à Pula vers 20h00 (Hôtel Medulin à 10km de l'aéroport)
- Dimanche le 20.05. visite guidée des îles Brioni et des résidences de Tito, président de l'ex-Yougoslavie
- Lundi le 21.05. visite guidée de la ville historique Pula et de l'arène
- Mardi le 22.05. visite guidée des villages Vodnjan et Galizan
- Mercredi le 23.05. visite guidée, des grottes Festinska et ville Rovinj
- Jeudi le 24.05. visite guidée de Pula, la plus grande forteresse du royaume austro-hongrois
- Vendredi 25.05. visite guidée des villes Opatija et Rijeka
- Samedi le 26.05. journée libre. Vers 17h00 départ pour l'aéroport. Arrivée à Luxembourg vers 23h30

Une soirée spectacle avec les danses traditionnelles de la région et deux soirées-orchestre-musique et animations.

7 jours pour admirer la magnifique côte adriatique.

Le prix du séjour est **860 €** pour les membres de l'OGBL, 880 € pour les non membres. Le prix comprend:

Tous transferts bus-avion. Logement en l'hôtel 4 étoiles situé dans un petit village au bord de la mer avec très jolie vue et chemins de promenades. demi-pension, buffet (le matin et le soir) et 3 déjeuners. En chambre double, excursions et entrées comprises. Supplément chambre individuelle 140€

Infos et inscription: Donato tél. 691126830

Réservation obligatoire avant le 1 mars 2012 par téléphone et par versement d'un acompte de 300 € sur un des nos comptes

CCPLLULL: IBAN LU18 1111 2187 6328 0000 de l'Associazione Lucani in Lussemburgo

CCPLLULL: IBAN LU44 1111 1911 0515 0000 du Comité Régional des Immigrés Esch/Alzette-Rumelange de l'OGBL



OGBL-ACAL Sektion Luxemburg
organisiert im Jahre 2012 folgende Busreisen
für die Mitglieder des OGBL



ZELL AM SEE / 4-Sterne Wellness-Sporthotel Alpenblick

Von Samstag, den 1. September bis Samstag, den 8. September 2012

Vollpension im Doppelzimmer: 789.- €

Vollpension im Einzelzimmer: 889.- €

Im Preis enthalten sind:

Halbpension im Sporthotel Alpenblick.
Frühstückbuffet / Abendessen 4 Gänge-Wahl-Menü.
1 X Nachmittag mit Kaffee und Kuchen.
1 X lustiger Unterhaltungsabend mit Bingo Spiel und Quiz.
1 X pro Woche Tanzabend (Live-Musik).
Mittagessen im Hotel oder bei den organisierten Tagesfahrten.
Romantische Schifffahrt auf dem Zeller See / Rundfahrt.
Begrüßungstrunk mit Programmvorstellung von Frau Segl.
Frühstück und Mittagessen bei Hin- und Rückfahrt.

Inklusive Sommerkarte / Gratis Postbus (Regionalverkehr), Gletscherbahn Kaprun, Bergbahn Schmittenhöhenbahn, Freier Eintritt in Wildpark Ferleiten, Krimmler Wasserfälle, Knappenstube Leogang, Kitzlochklamm Taxenbach, usw. (siehe Reiseprogramm)



SÜDTIROL / Villanders 4-Sterne Wellnesshotel Stephanshof

Von Montag, den 18. Juni bis Montag, 25. Juni 2012

Vollpension im Doppelzimmer: 789.- €

Vollpension im Einzelzimmer: 889.- €

Im Preis enthalten sind:

Alle Mittagessen bei den Tagesfahrten.
Besichtigung des Bergwerksmuseum in Prettau und einer Latschenbrennerei.
Dolomitenrundfahrt, Besichtigung von Schloss Tirol.
Tagesfahrt zum Gardasee (Riva del Garda).
Tagesfahrt Kastelruth/St. Ulrich.
Italienischer Wochenmarkt in Bozen..
Galadiner, Dia und Tanzabend im Hotel Stephanshof.
Kaffee und Kuchen an einem Nachmittag im Hotel.
Besuch in Meran mit den größten Wochenmarkt in Südtirol.



ROSES in Spanien / Costa Brava / 3-Sterne Hotel MONTECARLO

Von Freitag, den 19. Oktober bis Samstag, den 27. Oktober 2012

Vollpension im Doppelzimmer: 439.- €

Vollpension im Einzelzimmer: 539.- €

Auf den Spuren von Salvatore Dali (Dali Dreieck)

- 1- Museum in Figueras.
- 2- Castel von Dali in Púbol.
- 3- Besichtigung des Hauses von Salvatore Dali in Cadaqués.

Tagesfahrt nach Barcelona mit Reiseleitung, Mittagessen im Spanischen Dorf.

Weitere Tagesfahrten im Reiseprogramm.



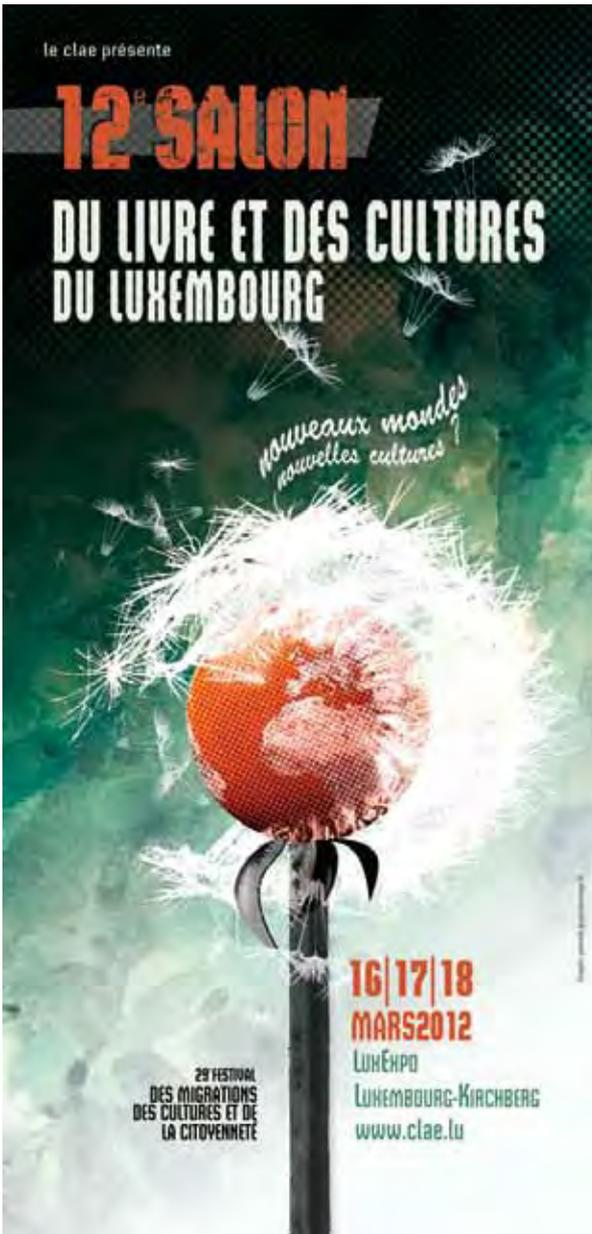
Reiseprogramm anfordern bei:

www.travel.acal.lu

Mett WALDBILLIG 17, am Hoirbock L-8552 Oberpallen

Tel.: 23 62 12 68 Fax: 26 62 02 69

E-Mail: mathiasw@pt.lu



Visitez le stand de l'OGBL!

**Stand n° 178-180
près de l'entrée de la halle n° 2**



Klarstellung der ULC

BONUS/MALUS bei der Autohaftpflichtversicherung

Ende September 2011 hat die Union Luxembourgeoise des Consommateurs (Konsumentenschutz) beim Wettbewerbsrat, also dem „Conseil de la Concurrence“, beziehungsweise bei der „Inspection de la Concurrence“ eine Beschwerde eingereicht wegen einer „note interprétative“ der „Association des Compagnies d'Assurances“ (ACA) vom 9. Juni 2011.

Besagtes Dokument hatte die ACA ihren Mitgliedern, also den in Luxemburg ansässigen Versicherungsgesellschaften, zukommen lassen. Erläutert wurden hierin wie die Bestimmungen des großherzoglichen Reglements vom 11.11.2003 in Ausführung des Gesetzes vom 16.4.2003 betreffend die obligatorische Haftpflichtversicherung bei PKWs sowie das Bonus/Malus System, in einigen bestimmten Fällen zu interpretieren seien.

Hauptsächlich ging es darum, dass die Übertragung des Bonus zwischen Mitgliedern eines Haushaltes, vom Großvater auf den Enkel, zwischen Ehepartnern, von einem Familienunternehmen auf einen Einzelversicherten, sowie bei Leasingverträgen, zukünftig nicht mehr möglich sei.

Die Ausführungen der ACA betreffend die Auslegung des oben genannten großherzoglichen Reglements visierten darüber hinaus, wie die Versicherungsgesellschaften zu agieren hätten, wenn der erworbene Neuwagen einer anderen Kategorie angehört. Ein Zweitwagen sollte nur noch zum Einstiegstarif versichert werden.

Das ACA-Papier, welches also den Versicherungsgesellschaften eine einheitliche und einvernehmliche Anwendung der Bonus/Malus Tabelle in den oben genannten Fällen vorschrieb, stellt in den Augen der ULC ein klaren Verstoß gegen die Bestimmungen von Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Mai 2004 betreffend den Wettbewerb dar.

Für die ULC war klar, dass eine Vereinbarung zwischen den Unternehmen einer selben Branche bestand, die zum Ziel hatte, die Wettbewerbsregeln in besagten Fällen außer Kraft zu setzen.

Die ULC erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass durch das Wettbewerbsgesetz von 2004 die Preiskontrollen in Luxemburg abgeschafft wurden und seitdem die Preisbildung sich ausschließlich nach Angebot und Nachfrage gestaltet. Unabdingbare Bedingung ist dann allerdings, dass die Wettbewerbsregeln in keiner Weise verzerrt werden.

Die ULC ist daher erfreut über die Entscheidung der Versicherungsgesellschaften ab 1. Februar 2012 diese uniforme und einvernehmliche Interpretation der oben genannten gesetzlichen Bestimmungen einzustellen. In Zukunft befinden die Versicherungsgesellschaften wieder selbst darüber, wie die Bonus/Malus Tabelle in den oben angeführten Fällen anzuwenden ist.

Was die seit Juni 2011 im Einklang mit der „note interprétative“ der ACA abgeschlossenen neuen Autohaftpflichtverträge anbelangt, so rät die ULC den betroffenen Verbrauchern von ihrer Versicherungsgesellschaft zu verlangen, die Tarifstruktur neu zu berechnen. Die ULC geht davon aus, dass die Versicherungsgesellschaften auf eine solche Anfrage positiv reagieren werden. Sollte dies nicht der Fall sein, so können sich die Betroffenen an die ULC, beziehungsweise an die von ULC und ACA gemeinsam betriebene Schlichtungsinstanz „Médiateur en Assurances“ wenden.



Pressemitteilung der
Union Luxembourgeoise des
Consommateurs
(Lëtzebuurger Konsumentenschutz)

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 19 mars 2012 à:

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

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

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 51 50 05-555 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



COUP D'ÉTAT	▼	EMBELLIS	▼	CHALAND	▼	COULOIR	▼	DÉMENTIT
JEUNE COUREUR	▼	AMONCELLEMENT	8	VILLE DU FRIOUL	▼	HÉRITAGE	▼	
▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
SPECIALITÉ INDIENNE	▶							
PURIFIÈRE			7				2	
▶			6					
INFUSION		CÂBLÉ	▶		RIGOLÉ	▶		PASSES EN REVUE
▶		ADMIRABLE			MÈVRE			▼
		▼	BOUCHIER DE ZEUS	▶	▼			▼
			VOITURE DE RÉSERVE					
SORTE DE DAUPHIN	PETITE DISTANCE	▶	▼	TUBE	▶			
▶	BANALS			SOLDAT			3	
5	▼			▼		COURS COURT	▶	9
						SALUBRE		
TENDRES	▶					▼	NUIT	
OBSTINÉ								
▶	4			PERSONNE MÉDISANTE	▶		▼	
				OPÉRÉ				
PALMER	▶			▼				
100 SENS			1					10
▶								
			CORDONNET	▶				
VICTIME DE NAPOLEON	▶							
						EXISTES	▶	

V/40 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

01/12 - Solution: GOUVERNEUR

B. Silistrini, Esch/Alzette (L) 1^{er} prix

S. Fichant, Turpange (B) 2^e prix

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

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



01/12 - Lösungswort:
SCHNEEFLOCKE

F. Weiler, Luxembourg (L) 1. Preis
J. Jaas, Michelau (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
01/2012



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Aus-
nahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte
und schicken Sie diese bis zum 19. März 2012 an
folgende Adresse:

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

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

Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffent-
lichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach
Veröffentlichung der Namen der Gewinner im
Aktuell beim OGBl Düdelingen (31, avenue G.-D.
Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung
eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05-555
anrufen.

Zu gewinnen sind:

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



OGB-L

La force sociale au service du salarié



www.ogbl.lu