

# aktuell



**OGBL**

**1 MAI**

**neimënster**  
Luxemburg-Grund

**Fest der Arbeit**  
**und der Kulturen**

- **Arbeitszeit:** Am Minister zu zeigen was ihm die Arbeitnehmer wert sind
- **Temps de travail:** au ministre de montrer l'intérêt qu'il porte au salariat

# Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

## Comment nous contacter?

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

Pour plus d'informations vous pouvez consulter notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi après-midi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Mardi et jeudi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
<b>Frontaliers français</b>			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
<b>Frontaliers belges</b> courriel: <a href="mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu">frontaliers.belges@ogbl.lu</a>			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél.: (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: <a href="mailto:fgtb.frontaliers@fgtb.be">fgtb.frontaliers@fgtb.be</a>
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 <sup>er</sup> samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 <sup>e</sup> mercredi du mois: 13h30-16h00 4 <sup>e</sup> samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: <a href="mailto:fgtb.frontaliers@fgtb.be">fgtb.frontaliers@fgtb.be</a>
<b>Deutsche Grenzgänger</b>			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
<b>Autres Services</b>			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 49 60 05 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation	Tél.: (+352) 27494-222	



## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

Mehr Demokratie statt weniger Demokratie

**Dossiers nationaux** 6

Réunion du comité national

Le ministre du Travail et de l'Emploi doit mettre les cartes sur la table

Europäisches Semester

Prise de position OGBL-CGFP

Streik! en Documentaire vum Andy Bausch

Assurance maladie-maternité

Le secrétariat social vous informe

Gespräch mit Suzi Haentges

**Du nouveau dans les entreprises** 28

Bâtiment, Chimie, Navigation fluviale, Sidérurgie, Santé, SEW, e.a.

**Programme 1er mai** 31**Départements** 55

Internationaler Frauentag

Les jeunes solidaires avec leurs camarades français

Immigrés: Coopération renouvelée avec l'UGT-P

**Frontaliers** 58

Fiscalité des travailleurs Frontaliers belges

Manifestation transfrontalière à Metz

Generalversammlung für deutsche Grenzgänger

**Europe** 61

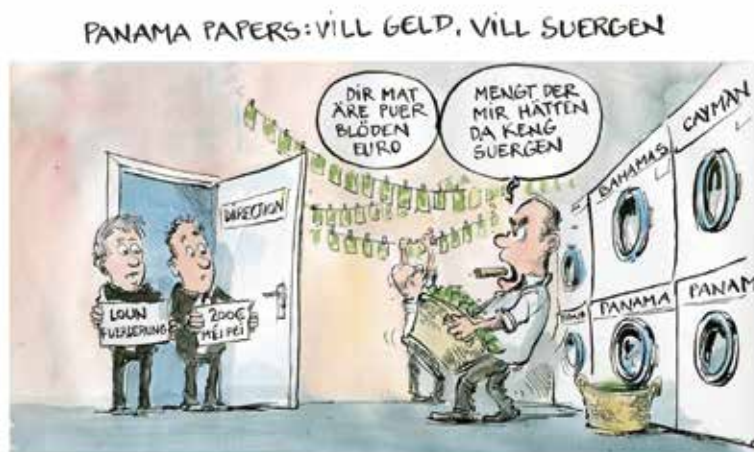
Comité Économique et social de la Grande Région

Entrevue Plateforme Stop TTIP et Syvicol

**Assemblées générales** 63**Formation syndicale** 64**Chambre des salariés** 66

Panorama social 2016

Avis CSL

**Divers** 68**PAN GESETZ: UEL NET BEREET FIR D'FLEXIBILISÉIERUNG**

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

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: André Roeltgen

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: André Roeltgen

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.*



André Roeltgen  
Präsident des OGBL

## Mehr Demokratie statt weniger Demokratie – Soziale Gerechtigkeit statt soziale Ungleichheit

Der Nährboden für terroristische Gewalt muss ausgetrocknet werden. Der staatliche Sicherheitsapparat kann und muss Anschläge vereiteln oder erschweren. Er ist aber für die Bekämpfung der Ursachen des Terrors ungeeignet. Die verlangt nach tiefgreifenderen politischen und gesellschaftlichen Antworten.

Jeder von uns bewegt die Frage, was Jugendliche, die in unseren Städten aufwachsen, dazu antreibt sich extrem reaktionär-autoritären Bewegungen anzuschließen und deren zutiefst menschenverachtenden Gesinnungen zu übernehmen. Gemeint sind nicht nur die kriminellen Attentäter von Paris und Brüssel, sondern ebenfalls die rechtsextremen Jugendlichen, die auf dem Brüsseler Börsenplatz die demokratische Solidarität und Trauer niedertrampeln oder in Deutschland Flüchtlingsheime anzünden.

Es gibt keine einfachen Antworten. Aber es gibt Zusammenhänge. Demokratie muss gelebt werden können und Demokratie begrenzt sich nicht auf das politische Wahlrecht und auf die freie Meinungsäußerung. Demokratie ist mehr. Chancengleichheit und die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft, an ihrer Entwicklung und an ihren Resultaten sind die Voraussetzung für die nachhaltige Entfaltung einer stabilen demokratischen Gesellschaftsordnung.

In Europa häufen sich diesbezüglich seit längerem die Defizite. Nicht erst seit der Krise 2008/2009, aber seitdem verstärkt. Die sozialen Ungleichheiten haben zugenommen, die hohe Massenarbeitslosigkeit ist zum Dauerzustand geworden, ganze Bevölkerungsteile und –schichten sind von der sozialen Armut und Ausgrenzung betroffen oder leben in der Angst des sozialen Abstiegs. An vielen Orten Europas ist der Glaube an die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs über eine gute Bildung und über einen guten Beruf abhandengekommen.

Selbstverständlich wird nicht jeder aufgrund der erlebten gesellschaftlichen Perspektivlosigkeit und sozialen Angst zum Terrorist oder zum Rechtsextremist.

Sie sind aber die Quelle für den Verlust des Vertrauens und des Glaubens an die Fähigkeit der Gesellschaft, ihrer Institutionen und ihrer Entscheidungsträger, etwas an der bestehenden Situation zum Positiven zu wenden.

Diese chronische gesellschaftliche Frustration, die viele in Europa erleben, macht anfällig für die antidemokratischen, autoritären, irrationalen oder fanatisch-religiösen Ideologien, Heilslehren und Parteien, die sich seit längerem in Europa gefährlich ausbreiten und die Brutstätten für politische und kriminelle Gewalt sind.

Europa hat keine Zeit mehr zu verlieren. Mehr Demokratie statt weniger Demokratie und soziale Gerechtigkeit statt soziale Ungleichheit sind das Gebot der Stunde. Die Regierungen aller europäischen Länder, die Brüsseler Kommission, das Europäische Parlament und jede demokratische Partei sind dazu aufgefordert, die soziale Dimension zur obersten politischen Priorität ihres Handelns zu machen.

Die Austeritäts- und Sparpolitik, die vielen Ländern Europas die Spielräume für eine wirksame zukunftsorientierte Investitions- und Sozialpolitik nimmt, muss beendet werden. Die Politik der sogenannten „strukturellen Reformen“, die in erster Linie die Rechte der Arbeitnehmer, als auch ihre öffentlichen Sozialversicherungen und staatlichen Sozialleistungen sowie ihre nationalen Systeme der Lohnverhandlung angreift und eine massive Umverteilungspolitik in die falsche Richtung bewirkt, muss ebenfalls beendet werden.

Diese zentralen Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes wird der OGBL in seiner Stellungnahme zum 1. Mai, dem historischen Kampftag der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung für Demokratie und soziale Gerechtigkeit, aufgreifen. Die luxemburgische Regierung und alle demokratischen Parteien Luxemburgs müssen zu einem Europa beitragen, das über den Weg des sozialen und demokratischen Fortschritts den Feinden des demokratischen Zusammenlebens und unserer Grundwerte den Weg versperrt.

André Roeltgen  
Président de l'OGBL

## Plus de démocratie au lieu de moins de démocratie – Justice sociale au lieu d'inégalité sociale

Le terreau de la violence terroriste doit être asséché. L'appareil sécuritaire étatique peut et doit empêcher la survenue d'attentats, ou la rendre plus difficile. Mais il n'est pas en mesure de pouvoir lutter contre les causes de la terreur. Cette lutte appelle de profondes réponses politiques et sociales.

Nous nous interrogeons tous pour savoir ce qui peut pousser des jeunes, qui grandissent dans nos villes, à rejoindre des mouvements extrêmement réactionnaires et autoritaires et à adopter leur mentalité profondément méprisante. Il est question ici des auteurs criminels des attentats de Paris et de Bruxelles, mais aussi des jeunes d'extrême droite qui piétinent la solidarité et la tristesse démocratiques sur la place de la Bourse de Bruxelles ou qui en Allemagne mettent le feu aux centres de réfugiés.

Les réponses simples n'existent pas. Mais il existe des relations. La démocratie doit pouvoir être vécue. La démocratie ne se limite pas au droit de vote politique et à la liberté d'expression. La démocratie est plus que cela. L'égalité des chances et la possibilité d'une pleine participation à la société, à son évolution et à ses résultats sont les conditions préalables à l'épanouissement durable d'un ordre social stable et démocratique.

Les déficits s'accumulent en la matière depuis longtemps en Europe. Pas seulement depuis la crise de 2008/2009, mais de façon accrue depuis lors. Les inégalités sociales ont augmenté, le chômage de masse élevé est devenu permanent, des pans et couches entiers de la population sont concernés par la pauvreté et l'exclusion sociales ou vivent dans la peur du déclassement. En Europe, l'espoir d'une ascension sociale par le biais d'une bonne éducation et d'un bon métier, a disparu dans nombre d'endroits.

Bien-sûr, tout le monde ne devient pas terroriste ou extrémiste de droite en raison d'un manque de perspectives ou de craintes sociales qu'il a éprouvé. Ce vécu est pourtant à l'origine de la perte de confiance et d'espoir

dans les capacités de la société, de ses institutions et de ses décideurs, à pouvoir changer quelque chose à la situation existante.

Cette frustration sociale permanente que ressentent beaucoup de gens en Europe, prédispose aux idéologies antidémocratiques, autoritaires, irrationnelles ou fanatiques et religieuses, aux sotériologies et partis, qui s'étendent dangereusement en Europe depuis longtemps et qui sont les incubateurs de la violence criminelle et politique.

L'Europe n'a plus de temps à perdre. Il nous faut plus de démocratie au lieu de moins de démocratie et de la justice sociale au lieu d'inégalité sociale. Voici le mot d'ordre. Les gouvernements de tous les pays européens, la Commission bruxelloise, le Parlement européen et tous les partis démocratiques sont appelés à faire de la dimension sociale la priorité numéro un de leur action.

Il doit être mis un terme à la politique d'austérité et de rigueur qui dans de nombreux pays d'Europe ôte la marge de manœuvre nécessaire à une politique sociale et d'investissements efficace orientée vers l'avenir. Il doit également être mis un terme à la politique des soi-disant «réformes structurelles» qui attaque en première ligne les droits des salariés, tout comme leurs assurances et prestations sociales ainsi que leur système national de négociation salariale et qui opère une redistribution massive dans la mauvaise direction.

L'OGBL reprendra cette revendication centrale de la Confédération européenne des syndicats lors de sa prise de position du 1er mai, journée de lutte historique du mouvement ouvrier et syndical pour la démocratie et la justice sociale. Le gouvernement luxembourgeois et tous les partis démocratiques au Luxembourg se doivent de contribuer, par la voie du progrès social et démocratique, à une Europe qui barre la route à tous les ennemis du vivre-ensemble démocratique et de nos valeurs fondamentales.

Réunion du Comité national

## Le dialogue social avec le gouvernement s'améliore mais reste au point mort avec l'UEL

Le Comité national de l'OGBL était à nouveau réuni le 22 mars 2016 à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. A l'ordre du jour de cette réunion figurait avant tout, un nouveau bilan intermédiaire de l'évolution des différents dossiers relatifs à la campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu» qui se poursuit bien évidemment.

### Introduction et réintroduction de mécanismes d'adaptation

Le Comité national a tout d'abord constaté, avec satisfaction, des avancées significatives avec le gouvernement sur un certain nombre de dossiers, témoignant d'un dialogue social relativement constructif avec celui-ci depuis quelques mois.

L'OGBL a ainsi trouvé le 16 février dernier un accord avec le ministre délégué à l'Enseignement supérieur, Marc Hansen, en vue d'introduire un mécanisme d'indexation automatique des différentes bourses pour études supérieures (bourse de base, bourse sociale, bourse à la mobilité, bourse familiale) à partir du mois d'août 2017.

A partir de cette date, les montants des bourses d'études seront adaptés proportionnellement, avec effet pour l'année académique qui suivra celle pendant laquelle la cote d'application de l'échelle mobile des salaires aura évolué d'une ou de plusieurs tranches. Ainsi, une première adaptation pourrait avoir lieu, le cas échéant, à partir de l'année académique 2018/2019. Cette mesure, pour laquelle l'OGBL s'est engagé depuis le début de l'année, vient s'ajouter à un premier paquet de mesures déjà annoncées en décembre dernier par le ministre délégué et qui rejoint également les revendications formulées depuis 2014 par l'OGBL dans ce dossier.

Un autre accord positif conclu dernièrement avec le gouvernement porte sur les prestations familiales. Le 28 novembre 2014, le gouvernement s'était engagé envers les syndicats à introduire un mécanisme d'adaptation des prestations familiales afin d'éviter une dévaluation continue des montants au cours du temps, comme cela est le cas depuis leur désindexation survenue en 2006. L'OGBL a fait de cette mesure l'une de ses revendications principales dans le cadre de sa campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et meilleur revenu».

Après de multiples discussions avec le gouvernement, il a été possible de s'entendre sur un modèle proposé conjointement par l'OGBL et la CGFP. Celui-ci prévoit d'analyser tous les deux ans, l'évolution du salaire médian par rapport à l'évolution des prestations familiales (en nature et en espèces). L'écart constaté (en pourcentage) sera ensuite exprimé en termes monétaires par une enveloppe financière qui constituera le montant à investir (soit dans l'adaptation de ces prestations, soit en la création d'une ou de plusieurs autres prestations) par le gouvernement après consultation avec les partenaires sociaux.

Cet accord positif que salue l'OGBL, n'entrave toutefois en rien la critique portant sur le budget prévu qui sera alloué aux allocations familiales. Si l'OGBL ne s'oppose pas à l'introduction d'un montant harmonisé pour chaque enfant, il exige par contre que ce montant soit augmenté de sorte à ce que le coût global du régime demeure le même qu'avant la réforme. Ce que le projet de loi ne prévoit pas actuellement.

### Attaques terroristes à Bruxelles

C'est dans des circonstances un peu particulières que s'est tenue la dernière réunion du Comité national de l'OGBL. Au même moment, un groupe de terroristes faisait exploser trois bombes à Bruxelles, faisant des dizaines de morts et des centaines de blessés. L'OGBL condamne fermement ces crimes contre l'humanité, qui sont autant d'attaques portées contre nos valeurs démocratiques et nos libertés. L'OGBL tient également à exprimer sa profonde tristesse à toutes les victimes de ces événements douloureux et ses pensées vont tout naturellement vers leurs proches et leurs familles.

L'OGBL tient à mettre en garde contre toute tentative politique qui consisterait désormais, au nom de la sécurité, à remettre en question nos droits et libertés fondamentales. Ce serait là, faire précisément le jeu des terroristes. Par ailleurs, cette menace ne pourra pas être écartée totalement par des réponses relevant uniquement de mesures répressives et militaires. Ce combat est également un combat pour la démocratie et la justice.

L'OGBL juge ensuite que la proposition de réforme fiscale présentée par le gouvernement va dans la bonne direction, à savoir, celui d'un allègement pour les petits et moyens revenus, qui constitue la principale revendication de l'OGBL dans ce dossier. La proposition du gouvernement ne va, cela-dit, pas suffisamment loin selon l'OGBL. Compte tenu de la charge fiscale supplémentaire qui s'est abattue sur les ménages depuis le début de la crise, un effort supplémentaire est exigé de la part du gouvernement. De l'autre côté, l'OGBL déplore l'absence dans la proposition du gouvernement, de mesures visant à imposer davantage les revenus du capital (dividendes, intérêts, gains spéculatifs, stock-options). Enfin, l'OGBL s'oppose catégoriquement à un abaissement de l'imposition pour les entreprises, qui n'ont pas été affectées fiscalement pendant la crise.

L'OGBL note par ailleurs que des discussions positives se poursuivent avec le gouvernement également en vue de l'introduction d'un droit à la retraite partielle combinée à un emploi à temps partiel, mais aussi en ce qui concerne une meilleure législation encadrant les faillites et enfin quant au dossier relatif à une meilleure prise en compte de la pénibilité au travail.

### **L'attitude irresponsable de l'UEL**

Le dialogue social avec l'UEL demeure quant à lui inexistant. L'organisation patronale continue de refuser tout dialogue en restant campée sur ses positions maximalistes et singulièrement hostiles au salariat, quand ses revendications n'équivalent pas à de parfaites provocations.

Au cours des dernières semaines, l'UEL a ainsi fait savoir qu'elle souhaitait se retirer du financement des prestations en nature de l'assurance maladie, et se soustraire ainsi à sa responsabilité non seulement financière, mais également solidaire et morale. Une mesure tout à fait inacceptable pour l'OGBL qui salue que le gouvernement ait également déjà répondu négativement à cet appel.

Une telle mesure ne signifierait en effet rien d'autre qu'un accroissement supplémentaire des inégalités, car elle serait loin d'être neutre financièrement, comme le prétend l'UEL. L'objectif de l'UEL étant visiblement, à

terme, de favoriser les assurances sociales privées, au détriment des assurances sociales publiques et solidaires. La proposition de l'UEL témoigne enfin parfaitement de l'irresponsabilité sociale des représentants du patronat au niveau national.

Autre exemple du manque de volonté de dialoguer de la part de l'UEL: les négociations en vue d'une réforme de la loi sur l'organisation du temps de travail qui ont définitivement échoué le 21 mars dernier. L'UEL est une nouvelle fois restée campée sur ses positions maximalistes et outrancières consistant en un allongement de la période de référence à 4 mois, sans aucune contrepartie pour le salariat. L'OGBL ne s'est pas fermé à cette discussion, mais a posé des conditions, en revendiquant une meilleure protection des heures de travail et en liant tout allongement de la période de référence (jusqu'à un maximum de 3 mois) à une réduction du temps de travail.

L'OGBL déplore l'attitude de l'organisation patronale toute au long de ces négociations et souligne que celles-ci auraient pu déboucher sur un accord, si l'UEL avait eu comme véritable objectif de concilier les intérêts des salariés et les contraintes des entreprises. La position affichée par l'UEL dans ce dossier se révèle une fois de plus extrêmement irresponsable.



Sitzung des Nationalvorstands

## Dialog mit Regierung wird besser, bleibt mit der UEL aber im Stillstand

Der OGBL-Nationalvorstand traf sich am 22. März 2016 wieder in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette. Auf der Tagesordnung dieser Sitzung stand vor allem eine neue Zwischenbilanz der Fortschritte in den Unterschiedlichen Sparten der Kampagne „Ein Sozialpaket für Luxemburg – für bessere Arbeit und besseres Einkommen“, die natürlich weiterläuft.

### Einführung und Wiedereinführung von Anpassungsmechanismen

An erster Stelle hat der Nationalvorstand mit Genugtuung festgestellt, dass es bedeutende Fortschritte mit der Regierung in einigen Bereichen gibt. Dies zeugt von einem relativ konstruktiven Sozialdialog mit Letzterer seit einigen Monaten.

So hat der OGBL am vergangenen 16. Februar mit dem delegierten Hochschulminister Marc Hansen eine Vereinbarung getroffen, nach der ein automatischer Indexierungsmechanismus für die verschiedenen Hochschulstipendien eingeführt wird (Basisstipendium, Sozialstipendium, Mobilitätsstipendium, Familienstipendium), und zwar ab August 2017.

Ab diesem Datum werden die Stipendien verhältnismäßig angepasst, und zwar mit Wirkung in dem akademischen

Jahr, das auf das Jahr folgt, in dem die mobile Gehälter-skala um eine oder mehrere Stufen angestiegen ist. So könnte gegebenenfalls die erste Anpassung ab dem akademischen Jahr 2018/2019 stattfinden. Diese Maßnahme, für die sich der OGBL seit Anfang des Jahres eingesetzt hat, kommt zu einem ersten Maßnahmenpaket hinzu, das im vergangenen Dezember vom delegierten Hochschulminister angekündigt wurde und das auch den Forderungen, die der OGBL 2014 gestellt hatte, nachkommt.

Ein weiteres positives Abkommen, das kürzlich mit der Regierung ausgemacht wurde, betrifft die Familienzulagen. Am 28. November 2014 hatte die Regierung sich den Gewerkschaften gegenüber verpflichtet, einen Anpassungsmechanismus für die Familienzulagen einzuführen, um eine kontinuierliche Entwertung der Beträge im Laufe der Zeit zu verhindern, so wie dies seit der Desindexierung im Jahr 2006 geschehen ist. Der OGBL hat diese Maßnahme im Rahmen seiner Kampagne „Ein Sozialpaket – für bessere Arbeit und besseres Gehalt“ zu einer seiner Hauptforderungen gemacht.

Nach zahlreichen Gesprächen mit der Regierung wurde es möglich, sich auf ein Modell zu einigen, das gemeinsam von OGBL und CGFP vorgeschlagen wurde. Dieses Modell sieht vor, dass alle zwei Jahre die Entwicklung des mittleren Lohnes im Vergleich zur Entwicklung der Familienzulagen (Sach- und Geldleistungen) analysiert wird. Der festgestellte Unterschied (in Prozent) wird anschließend in Geldwert ausgedrückt über einen Finanzausschuss, durch den die zu investierende Summe von der Regierung nach Beratung mit den Sozialpartnern bestimmt wird (entweder über eine Anpassung dieser Leistungen, oder durch die Schaffung einer oder mehrerer neuer Leistungen).

Diese positive Vereinbarung, die vom OGBL begrüßt wird, beeinträchtigt aber keinesfalls die Kritik am für die Familienzulagen vorgesehenen Budget. Wenn der OGBL sich auch nicht gegen die Einführung eines für jedes Kind angeglichenen Betrags wendet, so verlangt er, dass dieser Betrag insofern erhöht wird, dass die Gesamtkosten der Familienzulagen bleiben wie vor der Reform. Dies ist jedoch zurzeit im Gesetzesprojekt nicht so vorgesehen.

### Terroranschläge in Brüssel

Der OGBL Nationalvorstand hat seine letzte Sitzung unter etwas besonderen Umständen abgehalten. Zur gleichen Zeit hat eine Terrorgruppe in Brüssel drei Bomben gezündet und dabei um die vierzig Menschen getötet und hunderte verletzt. Der OGBL verurteilt aufs Schärfste diese Verbrechen gegen die Menschlichkeit, die Angriffe auf unsere demokratischen Werte und unsere Freiheiten sind. Der OGBL besteht ebenfalls darauf, sein tiefes Mitgefühl an alle Opfer dieser schmerzhaften Vorkommnisse zu richten und seine Gedanken gehen natürlich an deren Nahestehende und deren Familien.

Der OGBL möchte vor jeglicher politischen Versuchung warnen, im Namen der Sicherheit, jetzt unsere Rechte und unsere Grundfreiheiten in Frage zu stellen. Dies wäre den Terroristen in die Karten gespielt. Darüber hinaus ist diese Bedrohung nicht völlig und ausschließlich mit repressiven und militärischen Antworten aus der Welt zu schaffen. Dieser Kampf ist auch ein Kampf für Demokratie und Gerechtigkeit.



Der OGBL ist anschließend der Meinung, dass der Steuerreformvorschlag der Regierung in die richtige Richtung geht, und zwar die der Erleichterung für die kleinen und mittleren Einkommen, was die Hauptforderung des OGBL in diesem Dossier ist. Der Regierungsvorschlag geht allerdings, laut OGBL, nicht weit genug. Betrachtet man die zusätzliche Steuerlast, die über die Haushalte seit Anfang der Krise hereingebrochen ist, so wird von der Regierung eine zusätzliche Anstrengung gefordert. Andererseits bedauert der OGBL im Regierungsvorschlag das Fehlen von Maßnahmen, die die Kapitalerträge (wie Dividenden, Zinsen, spekulative Gewinne und Stock-Options) stärker besteuern. Zuletzt wehrt sich der OGBL kategorisch gegen eine Herabsetzung der Besteuerung der Unternehmen, da die während der Krise steuerlich nicht betroffen waren.

Der OGBL bemerkt darüber hinaus, dass positive Diskussionen mit der Regierung weiterlaufen, bezüglich der Einführung eines Rechts auf eine Teilrente kombiniert mit einer Teilzeitarbeit, bezüglich einer besseren Gesetzgebung, um Konkurse zu begleiten, und schließlich um eine bessere Berücksichtigung der Schwere der Arbeit.

### Die verantwortungslose Haltung der UEL

Der Sozialdialog mit der UEL bleibt seinerseits inexistent. Der Arbeitgeberverband verwehrt weiterhin jeglichen Dialog, indem er auf seinen maximalistischen und arbeitnehmerfeindlichen Stellungen beharrt, wenn seine Forderungen dann nicht wahrhaftige Provokationen sind.

Während der vergangenen Wochen hat die UEL wissen lassen, dass sie sich aus der Finanzierung der Sachleistungen der Krankenversicherung zurückziehen will, und sich so ihrer Verantwortung entziehen wird, nicht nur ihrer finanziellen, sondern auch ihrer moralischen Verantwortung. Eine total unannehmbare Maßnahme für den OGBL, der es begrüßt, dass auch die Regierung ablehnend diesem Appell gegenüber reagiert hat.

Eine solche Maßnahme bedeutete in der Tat nichts Anderes als eine weitere Zunahme der Ungleichheiten, da sie alles, jedoch nicht finanziell neutral wäre, so wie es die UEL vorgibt. Das Ziel der UEL ist ganz klar, mit der Zeit, private Krankenversicherungen auf Kosten von öffentlichen

und solidarischen zu fördern. Der Vorschlag der UEL zeugt schließlich vollkommen über die soziale Verantwortungslosigkeit der Arbeitgebervertreter auf nationaler Ebene.

Ein weiteres Beispiel der fehlenden Dialogbereitschaft seitens der UEL: die Verhandlungen im Hinblick auf eine Reform des Gesetzes über die Arbeitszeitorganisation die am vergangenen 21. März endgültig gescheitert sind. Die UEL beharrte wiederum auf ihren maximalistischen und übertriebenen Stellungen, die zum Ziel haben, die Referenzperiode auf 4 Monate auszudehnen, ohne die geringste Gegenleistung für die Arbeitnehmer. Der OGBL verschloss sich dieser Diskussion nicht, doch hatte er Bedingungen gestellt, indem er einen besseren Schutz der Arbeitsstunden forderte, und indem er jegliche Verlängerung der Referenzperiode (auf ein Maximum von 3 Monaten) von einer Arbeitszeitreduzierung abhängig machte.

Der OGBL bedauert die Haltung des Arbeitgeberverbandes, während dieser ganzen Verhandlungen und unterstreicht, dass diese zu einer Vereinbarung hätten führen können, wenn die UEL wirklich zum Ziel gehabt hätte, die Interessen der Arbeitnehmer mit den Zwängen der Unternehmen in Einklang zu bringen. Die Haltung der UEL bei diesem Thema erweist sich einmal mehr als besonders verantwortungslos.



Temps de travail

## Le ministre du Travail et de l'Emploi doit mettre les cartes sur la table

Les négociations entre le patronat, les syndicats et le gouvernement en vue d'une révision de l'organisation du temps de travail ont échoué. Elles se sont soldées par un échec en raison de l'obstination de l'UEL, qui à aucun moment ne s'est montrée prête à négocier. Le 21 mars ont eu lieu les dernières négociations au château de Senningen. Même après 12 heures, il a été impossible de trouver un compromis entre les différentes positions. Les organisations patronales rêvent toujours de salaires disponibles 24h/24 et 7j/7, sans vie de famille et corvéables à souhait. L'UEL n'envisage qu'une détérioration de la législation actuelle sur le temps de travail. Cette position est inacceptable pour l'OGBL. Nous exigeons une réforme de la loi PAN en faveur des salariés.

Qu'est-ce qui doit faire partie intégrante d'une telle réforme?

- 1) Des périodes légales de référence plus longues ne sont acceptables que sous condition que le temps de travail soit enfin réduit, et cela sans réduction de salaire. Que ce soit sous forme de plus de jours de congé ou sous une autre forme. En 1999, lors de l'introduction de la période de référence mensuelle dans la loi PAN, une réduction du temps de travail avait été promise. Cette promesse doit enfin être remplie. Le Luxembourg a besoin d'une réduction du temps de travail.
- 2) Des heures supplémentaires sont prestées, mais dans de nombreuses entreprises, elles ne sont pas rémunérées en tant que telles. Ceci est rendu possible par

la loi actuelle, qui différencie entre heures de travail prévisibles et imprévisibles lors de changement de plans de travail. Ces dernières ne sont pas prises en compte comme des heures supplémentaires. Cette réglementation, plus que floue, doit être modifiée, en l'occurrence en introduisant des délais. Lorsque ces délais ne sont pas respectés lors de la modification d'un plan de travail, des heures supplémentaires sont automatiquement dues.

- 3) Le plan de travail (POT) doit être établi au minimum pour une durée d'un mois. Seule exception: les cas où la période de référence est plus courte qu'un mois.
- 4) Actuellement, il existe deux plafonds. Il est interdit de travailler plus de 10 heures par jour et plus de 48 heures par semaine. Si on devait arriver à une prolongation des périodes de référence par voie législative, il faudrait alors également établir un maximum d'heures de travail par mois qui ne devrait pas pouvoir être dépassé. Tout simplement pour éviter que pendant plusieurs semaines sans interruption, il soit permis de travailler 48 heures par semaine. Sans limitation mensuelle des heures de travail, la sécurité et la protection de la santé au travail ne sont que de simples mirages.
- 5) Nous avons également besoin d'une véritable codécision, aussi bien lors de la fixation des périodes de référence dans le cadre de l'établissement de plans d'organisation du travail (POT) que lors de l'introduction ou de la modification de modèles d'horaires mobiles.
- 6) Des périodes de référence qui vont au-delà de la période de référence fixée par la loi, ne peuvent être décidées que lors de négociations de conventions collectives de travail. Toutes les réglementations de la loi PAN qui y font exceptions doivent être abolies.

Le ministre du Travail et de l'Emploi a annoncé au soir du 21 mars, qu'il allait, en raison de l'échec des négociations, prendre ses responsabilités comme ministre compétent et qu'il allait faire une proposition de loi. L'OGBL s'attend à ce que cette proposition de loi prenne en compte les intérêts des salariés au Luxembourg. Sécurité, santé, conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une juste rémunération pour le travail presté sont ici en jeu. La proposition de loi annoncée montrera combien les salariés comptent pour le gouvernement.



## Temps de travail: action syndicale devant le ministère

Le 19 février dernier, au lendemain d'une nouvelle négociation entre syndicats, gouvernement et patronat portant sur l'organisation du temps de travail, l'OGBL avait organisé une action syndicale devant le ministère du Travail et de l'Emploi pour dénoncer les revendications outrancières de la part du patronat.



## Actions de sensibilisation en direction du grand public

L'OGBL a mené, entre le 9 et le 18 mars, dans le cadre de sa campagne sur le temps de travail, quatre actions d'information et de sensibilisation en direction du grand public et des salariés du pays.



le 18 mars à proximité de la banque BGL BNP Paribas au Kirchberg



le 9 mars dans les rues d'Esch-sur-Alzette



le 17 mars devant l'entreprise Goodyear à Colmar-Berg



le 15 mars dans les rues de Luxembourg-ville

## Arbeitszeit

## Der Arbeits- und Beschäftigungsminister muss Farbe bekennen

Die Verhandlungen zwischen Patronat, Gewerkschaften und Regierung zur Neuregelung der Arbeitszeitorganisation sind gescheitert. Gescheitert sind sie durch die sture Haltung der UEL, die zu keinem Moment wirkliche Verhandlungsbereitschaft gezeigt hat. Am 21. März fand die letzte Verhandlungsrunde im Senninger Schloss statt. Auch nach 12 Stunden war es unmöglich, einen Kompromiss zwischen den verschiedenen Positionen zu finden. Den Patronatsorganisationen schwebt immer noch der rund um die Uhr zur Verfügung stehende Arbeitnehmer vor, ohne Privatleben und unendlich belastbar. Für die UEL sind nur eindeutige Verschlechterungen der aktuellen Arbeitszeitgesetzgebung denkbar. Diese Position ist für den OGBL inakzeptabel. Wir fordern eine Reform des PAN-Gesetzes im Interesse der Arbeitnehmer.

Was gehört in eine solche Reform hinein?

- 1) Längere Referenzperioden, auf gesetzlicher Ebene, sind nur akzeptabel wenn endlich die Arbeitszeit gekürzt wird. Bei vollem Lohnausgleich. Sei es in Form von mehr Urlaubstagen oder in anderer Form. Schon 1999, bei der Einführung der monatlichen Referenzperiode im PAN-Gesetz, war eine Arbeitszeitverkürzung versprochen worden. Dieses Versprechen muss endlich eingelöst werden. Luxemburg braucht eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung.
- 2) Überstunden werden zwar gemacht aber in vielen Betrieben nicht als solche bezahlt. Möglich macht das die heutige Gesetzgebung, die zwischen vorhersehbaren

und unvorhersehbaren Arbeitsstunden bei der Änderung von Arbeitsplänen unterscheidet. Wobei letztere nicht als Überstunden gelten. Diese überaus unklare Regelung muss ersetzt werden. Und zwar dadurch, dass Fristen eingeführt werden. Werden diese bei der Änderung eines Arbeitsplanes nicht respektiert, dann erfallen automatisch Überstunden.

- 3) Die Mindestdauer für einen Arbeitsplan (POT) darf einen Monat nicht unterschreiten. Außer in den Fällen in denen die Referenzperiode kürzer als ein Monat ist.
- 4) Im Moment gibt es zwei Obergrenzen. Es dürfen nicht mehr als 10 Stunden pro Tag und nicht mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Falls es zur Verlängerung der Referenzperioden auf gesetzlichem Weg kommen sollte, dann brauchen wir auch eine monatliche Höchstzahl von Stunden, die nicht überschritten werden kann. Einfach um zu vermeiden, dass während vielen Wochen, ohne Unterbrechung, 48 Stunden gearbeitet werden kann. Ohne eine monatliche Begrenzung der Arbeitsstunden werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Illusion.
- 5) Wir brauchen außerdem echte Mitbestimmung, sowohl bei der Festlegung von Referenzperioden, bei der Aufstellung von Arbeitszeitplänen sowie bei der Einführung oder Umänderung von Gleitzeitmodellen.
- 6) Referenzperioden, die über die im Gesetz vorgesehene Periode hinausgehen, dürfen nur noch in Kollektivvertragsverhandlungen festgelegt werden. Alle Ausnahmebestimmungen im PAN-Gesetz müssen gestrichen werden.

Der Arbeits- und Beschäftigungsminister hat am Abend des 21. März angekündigt, dass er auf Grund der gescheiterten Verhandlungen seine Verantwortung als Ressortminister übernehmen wird und einen Gesetzesvorschlag unterbreiten wird. Der OGBL erwartet, dass dieser Vorschlag den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer in Luxemburg Rechnung tragen wird. Sicherheit und Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gerechte Bezahlung von geleisteter Arbeit stehen auf dem Spiel. Der angekündigte Gesetzesvorschlag wird zeigen, wie wichtig die luxemburgischen Arbeitnehmer der Regierung sind.





## Arbeitszeit: Gewerkschaftliche Aktion vor dem Ministerium

Am vergangenen 19. Februar, nach einer neuen Verhandlungsrunde über die Arbeitszeit zwischen Gewerkschaften, Regierung und Patronat, hatte der OGBL zu einer gewerkschaftlichen Aktion vor dem Arbeits- und Beschäftigungsministerium aufgerufen, um die übertriebenen Forderungen der Arbeitgeber anzuprangern.

## Sensibilisierungsaktion, die sich an das breite Publikum richtet

Der OGBL hat zwischen dem 9. und dem 18. März im Rahmen seiner Kampagne zur Arbeitszeit vier Informationsaktionen durchgeführt, die an das breite Publikum und an alle Arbeitnehmer im Land gerichtet waren.



Am 9. März in den Straßen von Esch/Alzette



Am 18. März in der Nähe der BGL BNP Paribas in Kirchberg



Am 15. März in den Straßen der Stadt-Luxemburg



Am 17. März vor der Goodyear in Colmar-Berg

Semestre européen

## Il faut lutter contre le chômage et l'augmentation de la pauvreté et des inégalités

Les syndicats représentatifs au niveau national, conduits par l'OGBL étaient à nouveau réunis avec l'UEL et le gouvernement le 23 mars 2016 à la Chambre de Commerce. Il s'agissait du deuxième échange de vues de l'année, placé sous l'égide du Conseil économique et social (CES), s'inscrivant dans le cadre du cycle de concertation du semestre européen. Le semestre européen constitue le principal outil de coordination des politiques européennes visant à ce que les politiques nationales contribuent à la réalisation des objectifs communs fixés dans l'UE.

Le président de l'OGBL, André Roeltgen, qui est intervenu au nom de l'OGBL et de la CGFP, a tout d'abord souligné qu'une grande partie des recommandations de la Commission européenne continuent à être très peu pertinentes, en saluant au passage la position également critique exprimée par le gouvernement à leur égard, contrairement au patronat.

Il n'a ensuite pas manqué, une nouvelle fois, de contester l'indicateur erroné que constitue le «coût salarial unitaire nominal» qu'utilise la Commission européenne pour mesurer la compétitivité-coûts de l'économie luxembourgeoise et qui sous-tend les attaques répétitives portées à l'encontre du système d'indexation des salaires. Et de rappeler qu'aucune étude sérieuse consacrée au sujet n'a jamais prouvé la nocivité de l'indexation des salaires, qui est «un pilier essentiel de la paix sociale».

L'OGBL a également tenu à rappeler que les finances publiques luxembourgeoises sont parfaitement saines. Il est en effet réducteur, comme le fait pourtant la Commission, de se contenter de regarder le seul budget de l'administration centrale, d'autant plus au vu du haut niveau d'investissements publics, que salue par ailleurs l'OGBL. Dans ce contexte, l'OGBL a également lancé un appel au gouvernement, visant à réviser son Objectif à moyen terme (OMT), compte tenu de la révision à la baisse du poids des pensions sur le déficit public. Ceci permettrait ainsi de dégager davantage de marges en termes d'investissements.

Autre appel lancé par l'OGBL et la CGFP, celui visant le maintien de l'assurance dépendance, dont il ne faudrait pas négliger les effets positifs, même économiquement parlant. L'assurance dépendance constitue en effet une source considérable de créations d'emplois à la fois dans

le secteur médical et paramédical. Elle constitue donc une source indirecte de recettes fiscales non-négligeable pour l'État.

Aux problèmes identifiés par la Commission européenne, l'OGBL a opposé les deux principaux problèmes sociaux du Luxembourg, à savoir le chômage et l'augmentation continue de la pauvreté et des inégalités. On ne peut d'ailleurs que s'étonner qu'aucune recommandation n'ait été formulée par la Commission en vue d'y trouver des solutions.

Le Luxembourg affiche un taux de risque de pauvreté chez les demandeurs d'emploi (50% en 2014) parmi les plus élevés de l'UE et cela malgré l'existence de soi-disant «prestations de chômage particulièrement généreuses» comme l'estime la Commission européenne. Dès lors, comme l'a soulevé l'OGBL, une mesure favorable à inscrire utilement au Plan national de réforme serait, par exemple, la prolongation des indemnités de chômage.

Quant aux inégalités, compte tenu de l'excellente situation budgétaire et économique du pays, le président de l'OGBL a fait savoir que le moment s'avère idéal pour lancer de grandes manœuvres de réduction de ces inégalités. La réforme fiscale doit tout particulièrement jouer un rôle décisif dans cette lutte. Autre élément amené par l'OGBL et la CGFP visant à faire reculer le risque de pauvreté et à lutter contre les inégalités: la nécessaire revalorisation du revenu minimum garanti et du salaire social minimum.



Europäisches Semester

## Wir müssen gegen die Arbeitslosigkeit sowie gegen die Zunahme der Armut und der Ungleichheiten kämpfen

Die national repräsentativen Gewerkschaften, angeführt vom OGBL sind am 23. März 2016 wieder in der Handelskammer mit UEL und Regierung zusammengekommen. Es handelte sich um den zweiten Gedankenaustausch in diesem Jahr, der unter der Schirmherrschaft vom Wirtschafts- und Sozialrat (CES) stattfand. Dieser Austausch geschah im Rahmen der Verständigung über das europäische Semester. Das europäische Semester ist das Hauptkoordinierungswerkzeug in der europäischen Politik, das zum Ziel hat, die Nationalpolitiken soweit aneinander anzupassen, dass die gemeinsamen Ziele, die die EU sich gesetzt hat, erreicht werden können.

Der OGBL-Präsident André Roeltgen ergriff das Wort im Namen von OGBL und CGFP. Er unterstrich zuerst, dass ein Großteil der Empfehlungen der Europäischen Kommission nur sehr wenig stichhaltig sind. Er hat nebenbei auch die kritische Haltung der Regierung gegenüber diesen Empfehlungen begrüßt, ganz im Gegensatz zur Haltung des Patronats.

Danach kam er einmal mehr nicht umhin, den fehlerhaften Indikator, den die „nominalen Lohnstückkosten“ darstellen, die von der Europäischen Kommission benutzt werden, anzuprangern. Dieser Indikator wird von der Kommission benutzt, um das Verhältnis zwischen Kosten und Kompetitivität in der luxemburgischen Wirtschaft zu messen und liegt die wiederholten Angriffe gegen das Lohnindexierungssystem zugrunde. Er erinnerte auch noch daran, dass bisher keine einzige ernsthafte Studie die Schädlichkeit der Lohnindexierung, die ein „unumgänglicher Stützpfiler des sozialen Friedens ist“, beweisen konnte.

Der OGBL hat ebenfalls daran erinnert, dass die öffentlichen Finanzen Luxemburgs völlig gesund sind. Es ist in der Tat vereinfachend, so wie es die Kommission tut, sich damit zu begnügen nur den Haushalt des Zentralstaats in Betracht zu ziehen. Dies umso mehr, wenn man das hohe Niveau der öffentlichen Investitionen in Betracht zieht, das außerdem vom OGBL begrüßt wird. In diesem Zusammenhang hat der OGBL auch einen Appell an die Regierung gerichtet, damit diese ihr mittelfristiges Ziel revidiert, da die Last der Renten auf das öffentliche Defizit nach unten korrigiert wurde. Dies würde es ermöglichen, größere Spielräume für Investitionen zu sichern.

Ein weiterer Appell von OGBL und CGFP betrifft die Erhaltung der Pflegeversicherung, dessen positive Wirkung, sogar auf wirtschaftlicher Ebene, man nicht außer Acht lassen sollte. Die Pflegeversicherung ist in der Tat eine beträchtliche Quelle für die Schaffung von Arbeitsplätzen im medizinischen und paramedizinischen Sektor. Sie ist also eine indirekte, nicht zu unterschätzende Quelle von Steuereinnahmen für den Staat.

Den von der Europäischen Kommission ausgemachten Problemen setzte der OGBL die zwei größten Sozialprobleme Luxemburgs gegenüber, und zwar die Arbeitslosigkeit und die Zunahme von Armut und Ungleichheit. Man kann sich übrigens nur darüber wundern, dass die Kommission im Hinblick auf Lösungen in diesem Bereich, nicht eine einzige Empfehlung ausgesprochen hat.

Luxemburg weist im Jahre 2014 mit 50% eines der höchsten Armutsrisiken bei den Arbeitssuchenden in der EU auf, und das trotz der scheinbar „besonders großzügigen Arbeitslosenentschädigungen“, so wie es die Europäische Kommission einschätzt. Dadurch, so der OGBL, wäre eine nützliche landesweit durchzuführende Reform, zum Beispiel eine Verlängerung der Zahlung der Arbeitslosenentschädigungen.

Was jedoch die Ungleichheiten betrifft, so meinte der OGBL, dass es dank der guten Haushalts- und Wirtschaftslage des Landes an der Zeit sei, in großem Umfang, die Reduzierung dieser Ungleichheiten in Angriff zu nehmen. Die Steuerreform muss hier eine ganz besonders entscheidende Rolle spielen. Ein weiteres Element, das OGBL und CGFP vorgebracht haben, um das Armutsrisiko zu senken und um gegen die Ungleichheiten anzukämpfen: die notwendige Aufwertung des garantierten Mindesteinkommen und des sozialen Mindestlohns.



## La réforme fiscale va dans la bonne direction

L'OGBL et la CGFP ont présenté le 11 mars 2016 une prise de position commune par rapport à la proposition de réforme fiscale présentée deux semaines auparavant par le gouvernement.

L'OGBL et la CGFP estiment que la proposition du gouvernement va globalement dans la bonne direction. En effet, l'exécutif prévoit bien d'alléger fiscalement les petits et moyens revenus, ce qui constitue la revendication principale de l'OGBL et de la CGFP.

Les deux confédérations syndicales jugent néanmoins que la proposition de réforme ne va pas encore assez loin et que les petits et moyens revenus doivent être allégés davantage. D'autant plus, que les mesures d'assainissement budgétaire décidées au cours des dernières années de crise ont particulièrement touché les ménages les moins aisés et les revenus moyens.

A l'inverse, les entreprises ont été largement épargnées pendant la crise. L'OGBL et la CGFP s'opposent par conséquent à un abaissement de l'imposition des entreprises telle que le prévoit le gouvernement.

Afin d'alléger davantage les petits et moyens revenus, l'OGBL et la CGFP proposent tout d'abord un barème alternatif qui permettrait aux bénéficiaires du salaire social minimum de ne plus payer d'impôts, de faire intervenir le taux marginal maximal du barème «normal» (39%) à partir d'un revenu annuel de 50 000 euros (le gouvernement le propose à partir de 45 897 euros) et d'étendre davantage les tranches d'imposi-

tion. Les deux confédérations syndicales revendiquent en outre un mécanisme d'adaptation du barème.

En matière de crédits d'impôts, l'OGBL et la CGFP estiment que le crédit actuel devrait être maintenu pour tous les contribuables et que la dégressivité pour le crédit d'impôt supplémentaire proposé par le gouvernement ne devrait jouer qu'à partir de 50 000 euros et s'étirer au moins jusque 100 000 euros.

Au niveau des abattements, dépenses spéciales, frais d'obtention, la proposition gouvernementale ne donne pas satisfaction aux deux confédérations syndicales. Elles estiment notamment que l'adaptation d'abattements qui profitent à tous reste préférable à celle d'abattements qui privilégient les ménages aisés comme par exemple pour la prévoyance vieillesse.

L'OGBL et la CGFP plaident ensuite pour un allègement de la charge fiscale de la classe 1a, avant tout afin d'alléger la situation fiscale des familles monoparentales. Par ailleurs, une adaptation plus conséquente du crédit monoparental s'impose.

L'OGBL et la CGFP constatent enfin que le gouvernement n'a pas tenu compte de leurs revendications visant plus d'équité fiscale entre les différents types de revenu. Les deux confédérations syndicales réitèrent ainsi leur revendications visant une imposition plus importante des revenus du capital qui restent quasiment épargnés par la proposition du gouvernement.





PTD & OGBL PRÉSENTÉIEREN  
EN DOCUMENTAIRE VUM ANDY BAUSCH

100  
FRÄI GEWERKSCHAFTEN

# STREIK!

100 JOER FRÄI GEWERKSCHAFTEN ZU LËTZEBUERG (1916-2016)

Geschwënn am Kino  
Prochainement au cinéma

REGIERT VON MARC LINPACH

HAAR NORA BACK BENNY BERG ADOLF BETTENDORF SAÏD BOURESSAM MARIO CASTEGNARO NICK DAUBENFELD JACQUES DELACOLLETTE HELDER DE OLIVEIRA BORGES ROGER FELLER PATRICK FREICHEL  
FERNAND HÜBSCH MARIO IGHITI KENE KONTER DANIELE NIELES VALENTIN OLINGER NANDO PASQUALONI JEAN-CLAUDE REDING ANDRÉ ROELTGEN JOS RUCKERT LOUISE SCHROEDER-BIEVER VERA SPANTZ  
DENISE STEINHÄUSER GAST EUGENIE ANSELIN WILL AUST JEAN-MARIE ERFELD LUC FEIT AL GINTER MARCEL HAMILIUS MARCO LORENZINICARLA LUCARELLI NILTON MARTINS CHRISTINE MÜLLER  
CHRISTIANE RAUSCH FRANK SASONOFF YVES SCHAAF LEILA SCHAUS LUC SCHILTZ PITT SIMON GILLES SOEDER MIKE TOCK SERGE TONNAR BRIGITTE URHAUSEN  
KAMERA CARLO THIEL MONTAGE SERGE TONNAR KOSTÜME CAROLINE KOENER HAAR-UP BÉATRICE STEPHANY ART DIRECTOR FRANÇOIS DICKES TOUN PHILIPPE KOHM ANGELO DOS SANTOS MICHEL SCHILLINGS  
COLORIST RAOUL NADALET POSTPRODUKTION LIAM MCEVOY & MICHEL DIMMER PRODUKTION PAUL THILIGES & ADRIEN CHEF MOTTEN, EDITED & DIRECTED BY ANDY BAUSCH

OGB·L



revue

Tageblatt

LE JEUDI

Ökostudien

Journal



100

FRÄI GEWERKSCHAFTEN

## Oui au principe solidaire de financement et de gestion de l'assurance maladie-maternité! Non à une désolidarisation de la part des employeurs!

Les organisations syndicales OGBL et LCGB ont pris connaissance du document intitulé «Réforme de la CNS: Réorganisation du financement et de la gestion de l'assurance maladie-maternité au Luxembourg» présenté récemment par l'UEL. L'organisation patronale plaide dans ce document pour que les employeurs se retirent du financement des prestations en nature de l'assurance maladie. En contrepartie, l'UEL propose que les employeurs prennent intégralement en charge le financement des prestations en espèces. Cette proposition est motivée par l'UEL au prétexte que seules les prestations en espèces concerneraient directement les entreprises tandis que les prestations en nature seraient, elles, intimement liées à la politique de santé du gouvernement qui serait indépendante des intérêts et préoccupations des entreprises. Tout ceci est évidemment absurde et sans fondement.

### **Quant à la compatibilité du désengagement financier des employeurs avec un système fondé sur la cogestion, la solidarité et la répartition des charges des assurances sociales!**

Les organisations syndicales susvisées tiennent à rappeler que le système de sécurité sociale luxembourgeois est un système de cogestion tripartite entre l'État, les assurés et les employeurs ayant pour objet de répartir les charges tout en constituant une réserve. Une désolidarisation de la part des employeurs dans le cadre des prestations en nature de l'assurance maladie ne constituerait qu'un premier pas en vue de se défaire de leur responsabilité sociale ainsi que de leur obligation de cofinancement dans le système de sécurité sociale. A long terme, d'autres tentatives de leur part visant à se retirer d'autres branches des assurances sociales sont

susceptibles d'aboutir à la suppression de l'ensemble du système de protection sociale luxembourgeois tel que nous le connaissons actuellement. Une telle approche est inacceptable pour les parties prenantes. Elle est d'autant plus inacceptable si l'on se réfère à l'argumentaire sur lequel se fonde cette proposition.

### **Quant au prétendu lien de cause à effet entre la nature des prestations et les cotisants: assurés ou employeurs!**

Les parties prenantes tiennent à préciser que l'assurance maladie se caractérise par deux catégories de prestations – les prestations en nature et les prestations en espèces – qui forment un tout indissociable et auxquels tant les employeurs que les assurés sont sujets de droits et d'obligations. De sorte, qu'il est absurde de prétendre que les entreprises ne sont directement concernées que par les prestations en espèces et non par les prestations en nature, tout comme il serait absurde d'affirmer que les assurés sont exclusivement concernés par les prestations en nature et non par les prestations en espèces. L'assurance ici en question couvre les cas de maladie dont l'origine est due à des facteurs multiples et hétérogènes ayant trait aussi bien à l'activité professionnelle qu'à la vie extraprofessionnelle.

Par conséquent, une distinction de traitement du financement des deux catégories de prestations, comme le suggère l'UEL, est sans fondement. L'indissociabilité entre les deux catégories de prestations est également illustrée par le fait que «la chasse aux malades» orchestrée par l'UEL a pour effet que les dépenses de l'assurance maladie risquent d'augmenter en raison du fait que les assurés, malgré leur incapacité de travail, continuent ou reprennent le travail par peur d'être licenciés.

## Quant au financement de la Mutualité des employeurs

Depuis l'introduction du statut unique, un transfert progressif de la charge des dépenses de la Mutualité des employeurs s'est effectué vers l'État et donc vers les assurés/contribuables. De sorte, que plus personne ne peut parler de neutralité financière, mais qu'il faut bien davantage parler d'un allègement considérable des dépenses de la Mutualité au profit des employeurs et au détriment des contribuables.

En effet, le financement de la Mutualité des employeurs a été assuré – outre par les cotisations des employeurs – d'une part, par la «surprime» payée par les anciens ouvriers pendant une période transitoire allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2012 et d'autre part, par une subvention de l'État correspondant initialement à 0,3% de la masse cotisable de tous les salaires, augmentée à 0,45% par la loi budgétaire de 2015. Ce qui correspond à une contribution supplémentaire unique et exceptionnelle de 20,5 millions d'euros pour l'année 2015.

Mieux encore! L'État s'est engagé dans la loi budgétaire de 2015 pour le surplus, à rembourser un complément de 24,5 millions d'euros correspondant à la différence entre la participation de l'État inscrite dans le budget 2014 de la Mutualité des employeurs (à savoir, un montant de 61,5 millions d'euros) et la participation effective versée par l'État au titre de l'exercice 2014 (qui s'est finalement élevée à un montant de 86 millions d'euros).

La cerise sur le gâteau a été constituée par l'accord convenu entre l'État et l'UEL en 2015 suivant lequel le taux de cotisation moyen des employeurs est gelé à 2% à partir de 2016 et que l'État prend en charge, par

anticipation, l'excédent des dépenses sur les recettes tel qu'il est arrêté au compte d'exploitation de la Mutualité, permettant de maintenir le taux de 2% précité, tout en assurant une réserve équivalent à 10% du montant annuel des dépenses. Une contribution de l'État au financement de la Mutualité des employeurs à hauteur de 48 346 900 euros est ainsi prévue par le budget 2016.

## Quant à la pseudo-relance du dialogue social entamée par l'UEL!

Indépendamment du contenu des propositions de l'UEL, les organisations syndicales précitées critiquent d'ores et déjà le fait que l'UEL, sans attendre la prise de position de la part des destinataires du courrier, a profité entretemps pour divulguer sur la place publique ses propositions au sujet d'une réforme de la CNS. Les parties prenantes considèrent le modus operandi de l'UEL comme un bon exemple de «comment il ne faut pas faire» pour réanimer ou relancer le dialogue social entre partenaires sociaux.

## Conclusion: profiter de la bonne situation financière de l'assurance maladie pour améliorer les prestations

Au lieu de démanteler insidieusement notre système de sécurité sociale par un désengagement des employeurs dans son financement, les parties prenantes proposent au vu de la bonne situation financière de l'assurance maladie de faire profiter les cotisants d'une amélioration des prestations de l'assurance maladie.



**Lynn SETTINGER**  
Secrétaire syndicale



**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau  
exécutif

## Congé sans solde et congé social légal

### Congé social légal

A côté d'une amélioration du congé pour raisons familiales (Article L.234-50 et suivants du Code du travail), l'OGBL ne cesse de revendiquer l'instauration d'un congé social légal permettant aux salariés de s'absenter de leur travail tout en maintenant le salaire, et ce pour une certaine durée en cas d'incapacité pour cause de maladie/accident d'un membre de la famille du premier degré ou d'une personne faisant partie du ménage. Ceci permettrait aux salariés de pouvoir assurer au mieux l'éducation de leurs enfants ainsi que tout travail incombant aux tâches quotidiennes suite à l'incident survenant à un proche membre de la famille du salarié.

L'OGBL a pu négocier et intégrer un tel congé social dans diverses conventions collectives, notamment celles du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS et CCT FHL) ou encore celui couvrant les salariés du secteur bancaire.

Afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale, tous les salariés tombant sous la législation luxembourgeoise devront avoir droit au recours à un tel congé social. A cet effet, l'OGBL revendique qu'il soit réglementé au niveau national et donc par le Code du travail.

Prenant l'exemple de la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social:

La durée du congé social s'élève à quarante heures par année respectivement proratisée en cas de travail à temps partiel et fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra dépasser trois jours de travail consécutifs. Néanmoins l'employeur pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où le salarié aurait déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

Le congé social légal pourrait donc être accordé pour des événements en relation directe avec le salarié

demandeur comme par exemple:

- lors d'un événement en relation avec une des personnes composant le ménage du salarié (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent être indispensables:
  - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
  - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
  - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques)
- lors d'un événement en relation avec la personne du salarié demandeur d'un congé social:
  - incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile)
  - examens dans le cadre d'études ou de formations
  - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques

Selon la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social, le salarié doit faire une demande préalable dûment motivée et accompagnée des pièces justificatives (certificats, attestations, etc...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé auprès de son employeur.

Afin d'éviter tout abus, l'instauration d'une commission paritaire pour les entreprises de plus de 15 salariés avec un membre de la direction et un membre de la délégation du personnel est prévue dans ladite convention collective. Cette dernière est compétente pour toutes les questions en relation avec le congé social.

### Congé sans solde

Pour compléter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale, il serait, selon l'OGBL, opportun de réglementer au plan national le congé sans solde. Actuellement, seul le congé sans solde pour formation est réglementé par le code du travail.

Comme c'est le cas pour le congé social, le congé sans solde est également inséré dans diverses conventions collectives. Par exemple, le congé sans solde peut être

utilisé à la suite du congé social ou tout simplement comme complément en vue de mieux concilier la vie professionnelle avec la vie privée et familiale.

À l'heure actuelle, les salariés bénéficiant d'un congé sans solde le font par le biais d'un avenant au contrat de travail. Étant donné qu'il n'existe pas de dispositions légales qui réglementent le congé sans solde, les salariés sont souvent confrontés à divers problèmes comme par exemple les conditions de la reprise, l'affiliation auprès du centre commun de la sécurité sociale (CCSS), etc...

D'où l'importance de s'informer bien à l'avance d'une telle démarche. Avec un congé sans solde accordé par l'employeur, le salarié doit être bien conscient que le contrat de travail est suspendu. Par conséquent, le salarié est désaffilié auprès du CCSS et ne dispose plus de couverture sociale légale (assurance maladie, assurance pension, etc...).

Au niveau de l'assurance maladie et selon l'article 8 des statuts de la Caisse Nationale de Santé (CNS), le droit aux prestations de soins de santé est maintenu pour le mois en cours et les trois mois subséquents, si le salarié a été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation sans une interruption de moins de huit jours. Ce droit est uniquement maintenu pour les maladies en cours de traitement au moment de la cessation de l'affiliation.

Sous peine de se voir refuser la prise en charge des prestations en nature, le salarié doit faire parvenir au Contrôle médical un certificat médical circonstancié établissant que les maladies étaient en cours de traitement au moment de la désaffiliation.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que subsidiairement et dans la mesure où les ayants droit ne bénéficient pas durant la même période d'une couverture légale pour les mêmes risques, comme par exemple par le biais de la couverture sociale du conjoint.

La désaffiliation auprès du CCSS peut également avoir une influence sur le droit aux prestations familiales. Ceci dépend de l'ouverture du droit aux prestations familiales (résident ou travailleur frontalier par exemple).

L'assurance pension du salarié est également suspendue pendant la durée du congé sans solde. Toutefois, le code de la sécurité sociale prévoit, sous certaines conditions et limites, la possibilité de continuer à cotiser pour la carrière d'assurance pension.

Ainsi faut-il bien veiller à ce que l'avenant au contrat de travail stipule avec précision les conditions de la reprise après la fin du congé sans solde. Il est opportun d'établir un écrit dans lequel tous les détails en relation avec la reprise du travail sont énumérés comme par exemple la date exacte de la reprise, le poste de travail, ou aussi la possibilité de mettre un terme au congé sans solde voire aussi au contrat de travail.

Vu ce qui précède, l'OGBL recommande de s'informer bien avant toute suspension du contrat de travail par le biais d'un congé sans solde sur toutes les conséquences y relatives.

*Pour tout renseignement complémentaire, notre Service Information Conseil et Assistance est à votre disposition. Téléphonnez au +352 2 6543 777 ou adressez-vous à une de nos agences au Luxembourg ou dans la Grande Région, vous trouvez nos adresses sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)*

## Nouvelle brochure sur le congé thérapeutique à mi-temps



Le secrétariat social de l'OGBL vient d'élaborer une nouvelle brochure qui traite le sujet du «Congé thérapeutique à mi-temps» et répond à toute une série de questions, à savoir:

Quel est le but d'un congé thérapeutique à mi-temps et qui peut en bénéficier? Quelles sont les démarches à suivre? Quelles sont les conséquences sur le contrat de travail? Qu'en est-il du respect du régime de sorties pendant le congé thérapeutique à mi-temps?

Cette brochure est à votre disposition en langues allemande, anglaise, française et portugaise sur notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu), ainsi que dans les agences de notre **Service Information, Conseil et Assistance**.



**Lynn SETTINGER**  
Secrétaire syndicale



**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau  
exécutif

## Unbezahlter Urlaub und gesetzlicher Sozialurlaub

### Gesetzlicher Sozialurlaub

Über eine Verbesserung des Urlaubs aus familiären Gründen hinaus (Artikel L.234-50 und folgende des Arbeitsgesetzbuches), fordert der OGBL unaufhörlich die Einführung eines gesetzlichen Sozialurlaubs, der es den Angestellten ermöglicht, von ihrer Arbeit fernzubleiben, bei gleichem Einkommen, und das während einer bestimmten Dauer, im Falle von Unfähigkeit durch Krankheit/Unfall eines Familienmitglieds ersten Grades oder einer Person, die dem gleichen Haushalt angehört. Dies würde den Angestellten ermöglichen, die Erziehung ihrer Kinder auf bestmögliche Art und Weise zu garantieren sowie sämtliche alltägliche Arbeit, die nach dem Zwischenfall, der einem nahen Familienmitglieds des Angestellten passiert ist, ansteht.

Der OGBL konnte einen solchen Sozialurlaub aushandeln und in verschiedene Kollektivverträge einführen, insbesondere in die des Hilfe- und Pflege- sowie Sozialsektors (CCT SAS und CCT FHL) oder auch noch den Kollektivvertrag, der die Angestellten aus dem Bankensektor betrifft.

Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privat- bzw. Familienleben zu verbessern, müssen alle Angestellten, die unter die luxemburgische Gesetzgebung fallen, Recht auf einen solchen Sozialurlaub haben. Deswegen fordert der OGBL, dass dieser auf nationaler Ebene geregelt wird, also über das Arbeitsgesetzbuch.

Betrachtet man das Beispiel des Kollektivvertrags des Hilfe- und Pflegesektors und des Sozialsektors,

so beläuft sich die Dauer des Sozialurlaubs auf 40 Stunden pro Jahr bzw. entsprechend angepasst und aufteilbar, wenn es sich um eine Teilzeitarbeit handelt. Jedoch kann eine Unterteilung nicht weniger als 4 Stunden betragen und kann auch nicht drei Arbeitstage in Folge überschreiten. Dem Arbeitgeber steht es allerdings frei eine unbezahlte Verlängerung zu gewähren (unbezahlter Urlaub), die über die maximale zeitliche Begrenzung hinausgeht. Dies gilt auch für den Fall, in dem der Angestellte schon über die Gesamtheit des ihm

zustehenden Sozialurlaubs im laufenden Jahr verfügt hat.

Der Sozialurlaub kann also gewährt werden für Vorkommnisse, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer stehen, der den Antrag stellt, wie zum Beispiel:

- Bei einem Vorkommnis in Verbindung mit einer Person, die Teil des Haushalts des Arbeitnehmers ist (Kind, Partner/Ehepartner, Eltern) und für die die Hilfe und der Eingriff des Angestellten sich als unabdingbar herausstellen:
  - Pflege und Beistand bei Krankheit oder Unfall
  - Arztbesuche, Eingriffe oder Therapiesitzungen
  - Größere Probleme in Zusammenhang mit der Schulzeit eines Kindes (medizinisch-psychisch-pädagogischer Eingriff)
- Bei einem Vorkommnis in Verbindung mit dem Angestellten selbst, der den Sozialurlaub beantragt:
  - Größere Zwischenfälle (z.B. Hausbrand)
  - Examen im Rahmen von Studien oder Ausbildungen
  - Arztbesuche, Eingriffe oder Therapiesitzungen

Laut Kollektivvertrag des Hilfe- und Pflege- sowie des Sozialsektors, muss der Angestellte im Voraus einen triftig begründeten Antrag stellen, begleitet von den erforderlichen Belegen (Zertifikate, Bescheinigungen, usw...), die im Zusammenhang stehen mit dem Ereignis, für das er den Sozialurlaub bei seinem Arbeitgeber beantragt.

Um jeglichen Missbrauch zu verhindern, ist in dem benannten Kollektivvertrag vorgesehen, eine paritätische Kommission in den Unternehmen mit mehr als 15 Angestellten einzurichten mit einem Direktions- und einem Delegationsmitglied. Letztere ist zuständig für sämtliche Fragen, bei denen es sich um den Sozialurlaub handelt.

### Unbezahlter Urlaub

Um die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privat- bzw. Familienleben noch zu vervollständigen, wäre es angebracht, den unbezahlten Urlaub auf nationaler Ebene zu regeln. Zurzeit ist ausschließlich der unbezahlte Urlaub für Weiterbildung über das Arbeitsgesetzbuch geregelt.

So wie es für den Sozialurlaub der Fall ist, so ist auch

der unbezahlte Urlaub in verschiedene Kollektivverträge eingefügt. Zum Beispiel kann der unbezahlte Urlaub an einen Sozialurlaub angehängt werden, oder ganz einfach nur als Erweiterung gebraucht werden, um das Berufsleben besser mit dem Privat- und Familienleben zu vereinbaren.

Zurzeit regeln die Arbeitnehmer, ihren unbezahlten Urlaub über den sie verfügen, über einen Zusatz zu ihrem Arbeitsvertrag. Da es keine gesetzlichen Bestimmungen gibt, die den unbezahlten Urlaub regeln, sind die Arbeitnehmer oft mit verschiedenen Problemen konfrontiert, wie zum Beispiel die Wiederaufnahmebedingungen, die Mitgliedschaft bei dem Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) usw...

Daher ist es wichtig sich im Voraus gut über ein solches Unterfangen zu informieren. Im Fall eines vom Arbeitgeber gewährten unbezahlten Urlaubs, muss der Arbeitnehmer sich bewusst sein, dass der Arbeitsvertrag ausgesetzt wird. Folglich ist der Arbeitnehmer nicht mehr Mitglied bei der CCSS und verfügt nicht mehr über einen gesetzlichen Sozialschutz (Krankenversicherung, Rentenversicherung, usw...).

Was die Krankenversicherung betrifft, und laut dem Artikel 8 der Statuten der Nationalen Gesundheitskasse (CNS), bleibt das Recht auf gesundheitliche Dienstleistungen erhalten, und zwar während des laufenden Monats und der drei darauffolgenden Monate, wenn der Arbeitnehmer während der sechs Monate, die der Aufgabe der Mitgliedschaft unmittelbar bevorstehen ohne Unterbrechung von weniger als acht Tagen, Mitglied war. Dieses Recht bleibt ausschließlich erhalten für die Krankheiten, die zur Zeit von der Aufgabe der Mitgliedschaft, behandelt wurden.

Unter der Gefahr, dass die Dienstleistungen nicht zurückerstattet werden, muss der Arbeitnehmer der

ärztlichen Kontrolle ein ausführliches ärztliches Attest zukommen lassen, das beweist, dass die Krankheiten zum Zeitpunkt der Aufgabe der Mitgliedschaft schon behandelt wurden.

Die Bestimmungen dieses Artikels werden nur zusätzlich und insofern die Betroffenen nicht während der gleichen Zeit über einen gesetzlichen Schutz für die gleichen Risiken verfügen, wie zum Beispiel über die soziale Absicherung des Ehepartners.

Die Aufgabe der Mitgliedschaft bei der CCSS kann auch Folgen haben auf das Recht auf Familienzulagen. Dies hängt vom Erwerb des Anspruchs auf Familienzulagen ab (Gebietsansässig oder Grenzgänger zum Beispiel).

Die Rentenversicherung des Angestellten ist ebenfalls während der Dauer des unbezahlten Urlaubs aufgehoben. Allerdings sieht das Sozialversicherungsgesetz vor, dass unter verschiedenen Bedingungen und Begrenzungen, die Möglichkeit besteht, weiterhin den Beitrag für die Rentenversicherung zu zahlen.

So muss man gut dafür sorgen, dass der Arbeitsvertragszusatz präzise festhält, welche die Bedingungen für die Wiederaufnahme nach dem unbezahlten Urlaub sind. Es ist von Nutzen in einem schriftlichen Dokument alle Details festzuhalten, bezüglich der Wiederaufnahme der Arbeit wie zum Beispiel das genaue Datum der Wiederaufnahme, den Arbeitsplatz, oder auch die Möglichkeit, den unbezahlten Urlaub zu unterbrechen oder vielleicht den Arbeitsvertrag zu kündigen.

Alles Vorhergehende in Betracht gezogen, empfiehlt der OGBL sich vor jeglicher Unterbrechung des Arbeitsvertrags durch einen unbezahlten Urlaub, im Detail über die möglichen Konsequenzen zu informieren.

*Für jegliche Zusatzinformation steht Ihnen unser Informations- und Beratungsdienst zur Verfügung [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)*

## Neue Broschüre zum therapeutischen Halbzeiturlaub



Das Sozialsekretariat des OGBL hat gerade eine neue Broschüre zum Thema „Therapeutischer Halbzeiturlaub“ erarbeitet, die eine ganze Reihe von Fragen beantwortet, und zwar:

Was ist das Ziel eines therapeutischen Halbzeiturlaubs und wer kann ihn in Anspruch nehmen? Welche Schritte sind zu unternehmen? Welche Folgen hat das für den Arbeitsvertrag? Wie steht es mit der Einhaltung des Ausgangsrechts während eines therapeutischen Halbzeiturlaubs?

Diese Broschüre finden Sie auf Deutsch, Englisch, Französisch und Portugiesisch auf unserer Internetseite [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sowie in den **Büros unseres Informations- und Beratungsdienstes.**

Gespräch mit Suzi Haentges, einer jungen Rentnerin...

## „Herr Juncker! Wer ist Arbeitsminister, Sie oder ich?“



*Sie war in den vergangenen Jahren Präsidentin des Syndikats Handel. Suzi Haentges hat während 41 Jahren bei Cactus gearbeitet. Sie war dort während 12 Jahren Delegierte und ist immer noch Vizepräsidentin der Arbeitnehmerkammer. Eine Mission, die sie mehr denn je in Anspruch nimmt, seit sie, vor acht Monaten, in Rente gegangen ist. Begegnung mit einer jungen Rentnerin, die dafür bekannt ist, dass sie nicht auf den Mund gefallen ist – und die Verantwortlichen bei Cactus können ein Lied davon singen.*

**Aktuell:** *Wie fühlt man sich, wenn man plötzlich im Ruhestand ist? Du hast bestimmt viel mehr Zeit für Dich wie vorher!*

**Suzi Haentges:** Es ist nicht unangenehm! (lacht) Ich muss aber dazu sagen, dass ich noch sehr viele Beschäftigungen habe. Und ich bin übrigens sehr froh darüber.

**Aktuell:** *Du meinst damit die Aufgaben, die Du noch in der Arbeitnehmerkammer (CSL) erfüllst, wo Du ja noch Vizepräsidentin bist?*

**Suzi Haentges:** Ja, in der Tat. Vorher, als ich arbeitete, konnte ich nicht an allen Sitzungen teilnehmen, was ich jetzt aber tue. Ich vertrete auch die CSL in der Kommission, die vom Ministerium geschaffen wurde, um die integrierten Projekte zu beurteilen, die von den Auszubildenden im Rahmen ihrer Schulung zum „diplôme d’aptitude professionnelle (DAP)“ (Facharbeiterbrief) vorgelegt werden. Ein Diplom, das dem früheren CATP entspricht. Darüber hinaus vertrete ich als Vizepräsidentin die Institution regelmäßig bei offiziellen Zeremonien.

**Aktuell:** *Hast Du Deine ganze berufliche Laufbahn bei Cactus absolviert?*

**Suzi Haentges:** Nein, ich habe ebenfalls vorher bei der Librairie Diderich gearbeitet. Anschließend bin ich dann erst zu Cactus gewechselt, wo ich dann aber immerhin während 41 Jahren geblieben bin. Insgesamt habe ich 47 Jahre gearbeitet. Bei der CNAP wurde mir gesagt, dass sie noch nie eine Frau gesehen haben, die solch

eine lange Berufskarriere hatte. Und dabei bin ich sogar noch im Vorruhestand. Tja, was viele Leute vergessen, ist, dass es nicht ausreicht während 40 Jahren gearbeitet zu haben. Das gesetzliche Rentenalter in Luxemburg ist auf 65 Jahre festgelegt.

**Aktuell:** *In 2003 wurdest Du zum ersten Mal zur Personaldelegierten gewählt. Diese Funktion hattest Du während 12 Jahren inne, während denen Du auch 5 Jahre lang Delegationspräsidentin warst. Dabei ist nicht zu vergessen, dass Du auch Präsidentin des OGBL-Syndikats Handel warst. Was hat Dich dazu bewogen, Dich gewerkschaftlich zu engagieren?*

**Suzi Haentges:** Die sozialen und politischen Fragen haben mich immer sehr interessiert. Schon vor 2003, nahm ich, wenn Wahlen waren, an sämtlichen von den Parteien organisierten Treffen teil, und interpellierte dort die Redner. Mein Mann hat mir sogar einmal gesagt, bevor ich zu einem dieser Treffen ging: „Ich kenne Dich und ich warne Dich, ich werde Dich nicht im Gefängnis abholen“. Ich hatte sogar einmal eine Diskussion mit Jean-Claude Juncker, als er Arbeitsminister war. Schon damals waren die Geschäftsöffnungszeiten auf der Tagesordnung. Ich hatte ihn bei einem dieser Treffen darauf angesprochen, weil ich seine Meinung zu diesem Thema wissen wollte. Ich sagte ihm, dass ich in einem der betroffenen Sektoren arbeite. Er hat mich dann gefragt wo ich arbeite. Ich habe ihm darauf geantwortet, dass ich beim drittgrößten Arbeitgeber des Landes arbeite. Daraufhin fragte er mich: „Aber wer ist das?“ Ich antwortete: „Herr Juncker! Wer ist Arbeits-



minister, Sie oder ich?“ Danach hat er mir gesagt was ich hören wollte, und zwar, dass die Leute auch an die denken müssten die arbeiten, während sie einkaufen. Ich habe mich bei ihm für seine Antwort bedankt und fügte hinzu, dass ich mir jedoch nicht so sicher sei, dass er diese Position wirklich noch verteidigen würde, wenn er wiedergewählt ist.

**Aktuell:** *Kommen wir auf Dein gewerkschaftliches Engagement zurück. Wie kam das zustande?*

**Suzi Haentges:** Sagen wir, dass ich von einem OGBL-Personaldelegierten bemerkt worden war, der in der gleichen Elternvereinigung war wie ich. Er hat meinem zukünftigen Zentralsekretär über mich erzählt. Daraufhin hat Letzterer mich angesprochen, um mich zu fragen, ob ich nicht bei den kommenden Sozialwahlen bei Cactus kandidieren wollte. Dies interessierte mich natürlich. Dies entsprach ebenfalls meinem Temperament. Schon zu der Zeit machte es mich verrückt zu sehen, wie meine Arbeitskollegen sich nicht verteidigen konnten. Ich hatte immer ein Problem mit solchen Sachen, wenn man sieht, dass ein Chef sich maßlos über die Leute lustig macht. Das konnte ich nie vertragen. Als ich jedoch gefragt wurde, Kandidatin zu werden, habe ich zuerst gedacht, ich sei dafür zu alt. Ich war schon 50. André (Anm. der Red.: André Sowa, Zentralsekretär des Syndikats Handel) hat nicht locker gelassen, und ich habe schließlich ja gesagt. Das bedauere ich nicht. Wenn ich etwas bedauere, dann ist es, dass ich mich nicht eher engagiert habe.

**Aktuell:** *Was behälst Du heute aus dieser Erfahrung zurück?*

**Suzi Haentges:** Diese Erfahrung hat mir sehr viel gebracht. In verschiedenen Bereichen übrigens. Ich

habe zuerst sehr viel gelernt. Ich kenne jetzt das Arbeitsgesetzbuch ziemlich gut. Ich habe zahlreiche Ausbildungen absolviert, während denen ich beispielsweise einige hohe Funktionäre kennengelernt habe. Ich habe gelernt, wo man die Informationen findet, die man braucht. Und das hat mir auch den Respekt der Cactus-Verantwortlichen gebracht: man konnte sehen, dass sie mich respektierten, und ich weiß auch was in den oberen Etagen über mich geredet wurde. Insgesamt würde ich sagen, dass diese zwölf Jahre mein Leben sehr bereichert haben.

**Aktuell:** *Gibt es etwas, was Dich besonders während dieser ganzen Zeit geprägt hat?*

**Suzi Haentges:** Ich würde vielleicht sagen, die ganze Affäre bei der unser Delegationspräsident Patrick Ourth zwischen 2009 und 2013 vom Dienst ausgeschlossen wurde. Die ganze Delegation war bestraft worden, obwohl wir nur unsere Aufgabe als Delegierte erfüllten. Patrick wurde skandalös vom Dienst ausgeschlossen, weil er Delegationspräsident war. Was Sabine und mich betrifft, die die beiden anderen Mitglieder der Delegation waren, so bekamen wir eine Verwarnung und einen Gehaltsabzug auferlegt. Das war ebenso lächerlich wie beschämend. Mein Gefühl sagt mir, dass wir der Direktion als Delegation nicht genehm waren, weil wir uns nicht alles gefallen ließen. Wenn sie ihr Arbeitsgesetz richtig gelesen hätten, dann hätten sie gewusst, dass wir nur unsere Aufgabe als Delegierte erfüllten. Diese 41 Monate waren natürlich für Patrick sehr hart. Für uns bei Cactus waren sie auch nicht sehr einfach. Wir mussten während dieser ganzen Zeit alleine durchhalten.



### **Frauenehrenwort**

*„Ich denke, wenn die Gehälter heute im Handel so sind, wie sie sind, so ist das, weil es sich heute immer noch um einen Sektor handelt, in dem mehrheitlich Frauen arbeiten. Die Firmenchefs sind noch von einem gewissen Macho-Benehmen geprägt, nach dem sie glauben, dass Frauen nicht mehr zu verdienen brauchen.“*

Entretien avec Suzi Haentges, une jeune retraitée...

## «M. Juncker! Qui est ministre du Travail, vous ou moi?»



*C'est elle qui présidait le syndicat Commerce ces dernières années. Suzi Haentges a travaillé pendant 41 ans au Cactus. Elle y a été déléguée du personnel pendant 12 ans et continue à occuper la fonction de vice-présidente de la Chambre des salariés. Une mission qui l'occupe d'ailleurs plus que jamais depuis qu'elle a pris sa retraite, il y a huit mois. Rencontre avec une jeune retraitée, connue pour ne pas avoir sa langue dans sa poche – et les responsables du Cactus en savent quelque chose.*

**Aktuell:** *Qu'est-ce que ça fait de se retrouver tout d'un coup à la retraite? Tu dois avoir beaucoup plus de temps pour toi qu'auparavant!*

**Suzi Haentges:** Ce n'est pas désagréable! (Rires) Mais je dois dire que j'ai encore pas mal d'occupations. Et j'en suis très heureuse d'ailleurs.

**Aktuell:** *Tu parles là des fonctions que tu occupes encore à la Chambre des salariés dont tu es toujours la vice-présidente?*

Oui, effectivement. Avant, lorsque je travaillais, je ne pouvais pas siéger à toutes les réunions, ce que je fais désormais. Je représente également la CSL auprès de la commission mise en place par le ministère pour évaluer les projets intégrés présentés par les apprentis dans le cadre de la formation menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Un diplôme qui correspond à l'ancien CATP. Et puis, en tant que vice-présidente, je représente régulièrement l'institution lors de diverses cérémonies officielles.

**Aktuell:** *As-tu fait toute ta carrière professionnelle au Cactus?*

**Suzi Haentges:** Non, j'ai également travaillé auparavant à la librairie Diderich. C'est ensuite seulement que j'ai rejoint le Cactus où je suis tout de même resté pendant 41 ans. En tout, j'ai travaillé pendant 47 ans. A la CNAF, ils m'ont dit qu'ils n'avaient encore jamais vu une femme qui avait eu une carrière professionnelle aussi longue. Et encore, j'ai pris une retraite anticipée. Eh oui, ce que beaucoup de gens oublient, c'est qu'il ne suffit

pas seulement d'avoir travaillé pendant 40 ans. L'âge légal de la retraite au Luxembourg est fixé à 65 ans.

**Aktuell:** *Tu as été élue pour la première fois déléguée du personnel en 2003. Fonction que tu as exercée pendant 12 années au cours desquelles tu as également présidé la délégation des employés pendant cinq ans. Sans compter que tu as été présidente du syndicat Commerce de l'OGBL. Qu'est-ce qui t'as donné envie de t'engager au niveau syndical?*

**Suzi Haentges:** Les questions sociales et politiques m'ont toujours beaucoup intéressée. Même avant 2003, à chaque fois qu'il y avait des élections, j'assistais à toutes les réunions organisées par les partis politiques et j'y interpellais les intervenants. Mon mari m'a même dit une fois avant que je ne me rende à l'une de ces réunions: «je te connais et je te prévient, je ne viendrais pas te chercher en prison». J'ai même eu une fois, une discussion avec Jean-Claude Juncker, alors qu'il était encore ministre du Travail. Déjà à l'époque, les heures d'ouverture dans le commerce étaient un sujet d'actualité. Je l'avais interpellé au cours de l'une de ces réunions pour connaître sa position sur le sujet, en lui indiquant que je travaillais dans l'un des secteurs concernés. Il m'a demandé où je travaillais. Et je lui ai répondu que je travaillais pour le troisième plus grand employeur du pays. Il m'a alors demandé: «Mais qui c'est?» Je lui ai répondu: «M. Juncker! Qui est ministre du Travail, vous ou moi?» Ensuite, il m'a dit ce que je voulais entendre, à savoir que les gens devaient aussi penser à ceux qui travaillent pendant qu'eux font leurs courses. Je lui ai

dit merci pour sa réponse, en ajoutant que je n'étais toutefois pas convaincue qu'il allait défendre réellement cette position une fois réélu.

**Aktuell:** *Revenons-en à ton engagement syndical. Comment cela s'est-il passé?*

**Suzi Haentges:** Disons que je me suis fait remarquer par un délégué du personnel de l'OGBL qui faisait partie de la même association de parents d'élèves que moi. C'est lui qui a parlé de moi à mon futur secrétaire central, qui m'a contacté par la suite pour me demander si je ne voulais pas être candidate aux prochaines élections sociales au Cactus. Cela m'intéressait évidemment. Cela correspondait également bien à mon tempérament. Déjà à l'époque, cela me rendait folle de voir des collègues au travail qui ne pouvaient pas se défendre. J'ai toujours eu un problème avec ce genre de chose, lorsqu'on voit qu'un chef se moque éperdument des gens. Je n'ai jamais pu le supporter. Mais lorsqu'on m'a demandé d'être candidate, je me suis dit d'abord que j'étais trop vieille pour ça. J'avais déjà 50 ans. André (NDLR: André Sowa, secrétaire central en charge du syndicat Commerce) a insisté et j'ai fini par dire oui. Ce que je ne regrette pas. Si je regrette quelque chose, c'est bien de ne pas m'être engagée plus tôt.

**Aktuell:** *Qu'est-ce que tu retiens aujourd'hui de toute cette expérience?*

**Suzi Haentges:** Cette expérience m'a beaucoup apporté. A plusieurs niveaux d'ailleurs. J'ai d'abord appris énormément de choses. Je maîtrise maintenant relativement bien le code du travail. J'ai suivi plein de formations

au cours desquelles j'ai notamment appris à connaître un certain nombre de haut-fonctionnaires. J'ai appris où est-ce qu'on trouve les informations dont on a besoin. Et puis, ça m'a aussi apporté le respect des gérants au Cactus: ça se voyait qu'ils me respectaient et je sais aussi ce qui se disait dans les étages à mon sujet. De manière générale, je dirais que ces douze années ont énormément enrichi ma vie.

**Aktuell:** *Y a-t-il quelque chose qui t'as particulièrement marqué au cours de toute cette période?*

**Suzi Haentges:** Je dirais, peut-être, toute cette histoire au cours de laquelle notre président de la délégation, Patrick Ourth a notamment était mis à pied entre 2009 et 2013. Toute la délégation avait été sanctionnée alors qu'on ne faisait que notre travail de délégués. Patrick avait écopé d'une mise-à-pied scandaleuse parce qu'il présidait la délégation. Quant à Sabine et moi, qui étions les deux autres membres de la délégation, nous avons reçu un avertissement, avec retenue de salaire. C'était aussi ridicule qu'honteux. Mon sentiment, c'est qu'on ne leur convenait pas comme délégation, parce qu'on ne se laissait pas faire. S'ils avaient lu leur code du travail correctement, ils auraient su qu'on avait fait que remplir notre mission de délégués. Ces 41 mois ont évidemment été très durs pour Patrick. Mais ils n'ont pas été très faciles pour nous non plus au Cactus. On a dû tenir le coup, toutes seules, pendant tout ce temps.



### **Parole de femme**

*«Je pense que si les salaires sont ce qu'ils sont dans le secteur du commerce, c'est parce que cela demeure, même encore aujourd'hui, un secteur largement féminin. Et que les patrons y sont encore empreints d'un certain machisme, estimant que les femmes n'ont pas besoin de gagner davantage.»*

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



Stefano Araujo Raymond Kapuscinsky

Guardian Luxguard II

## L'OGBL saisit l'Office national de conciliation

Il n'y a aucun accord en vue dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail chez Guardian Luxguard II à Dudelange. La direction de l'entreprise rejette les revendications visant des améliorations salariales. A l'issue de plusieurs réunions avec celle-ci, l'OGBL ne peut que constater que les positions sont trop éloignées et a donc décidé de saisir l'Office national de conciliation.

Guardian vient d'inaugurer un siège flambant neuf à Bertrange et investit dans ses équipements au Luxembourg. L'entreprise est en train de retrouver son niveau de production d'avant-crise et connaît un résultat opérationnel positif. L'entreprise admet qu'elle voit le bout du tunnel après quelques années difficiles, mais les salariés

du site de Dudelange, eux, ne voient toujours rien venir.

L'entreprise Guardian semble oublier comment elle en est arrivée là. La survie du site était encore menacée il y a quelques années. Et c'est grâce aux efforts des salariés que le site de Dudelange et ses 240 emplois ont été sauvés.

Au moment où le groupe fête ses 35 ans au Luxembourg, les salariés demandent un juste retour des choses et que l'entreprise investisse également dans ses salariés. Malheureusement, Guardian ne voit en ses salariés qu'un coût et un obstacle. L'entreprise se retranche derrière un dialogue social qu'elle estime difficile en oubliant qu'elle a en grande partie provoqué cette situation.

Au vu de l'approche non-constructive de la direction, l'OGBL n'a pas d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation.

Guardian Luxguard II

## Der OGBL ruft das nationale Schlichtungsamt an

Es ist überhaupt kein Abkommen in Sicht im Rahmen der Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags bei Guardian Luxguard II in Düdelingen. Die Direktion lehnt die Forderungen nach besseren Lohnbedingungen ab. Nach mehreren Treffen mit Letzterer bleibt dem OGBL nichts Anderes übrig als festzustellen, dass die Meinungsverschiedenheiten zu groß sind und hat somit beschlossen, das nationale Schlichtungsamt anzurufen.

Guardian hat soeben seinen nagelneuen Sitz in Bertrange eröffnet und investiert in seine Einrichtungen in Luxemburg. Die Firma ist dabei das Produktionsniveau von vor der Krise wieder zu erreichen und bringt es zu einem operativen positiven

Ergebnis. Die Firma gesteht, dass sie nach einigen schwierigen Jahren das Licht am Ende des Tunnels erblickt, doch sehen die Arbeitnehmer des Standorts Düdelingen immer noch nichts davon.

Die Firma Guardian scheint vergessen zu haben, wie sie dahin gelangt ist. Das Überleben des Standorts war noch vor einigen Jahren bedroht. Und es ist dank der Anstrengungen der Arbeitnehmer, dass der Standort mit seinen 240 Arbeitsplätzen gerettet werden konnte.

Zu dem Zeitpunkt, zu dem das Unternehmen sein 35. Jubiläum in Luxemburg feiert, fordern die Arbeitnehmer den angemessenen Rückwert der Dinge, und dass das Unternehmen ebenfalls in seine Arbeitnehmer investiert. Leider sieht Guardian in seinen Arbeitnehmern nur Unkosten und ein Hindernis. Die Firma versteckt sich hinter dem Sozialdialog, der schwierig ist, und vergisst dabei, dass sie zum größten Teil diese Situation hervorgerufen hat.

Mit Blick auf die nicht konstruktive Herangehensweise der Direktion, bleibt dem OGBL nichts anderes übrig, als das nationale Schlichtungsamt anzurufen.

Avery Dennison

## Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL und die Direktion von Avery Dennison haben einen neuen Kollektivvertrag für die rund 400 Angestellten unterzeichnet. Die Firma, mit Sitz in Rodange, ist führend in der Herstellung von selbstklebendem Papier und selbstklebenden Etiketten.

Die Verhandlungen zwischen Direktion und OGBL, der einzigen Gewerkschaft die vertreten ist, sind in einem positiven und konstruktiven



Klima abgelaufen. Der Vertrag wurde für eine Dauer von 3 Jahren unterzeichnet. Er gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2016 und seine Laufzeit geht bis zum 31. Dezember 2018.

Die Vertragspartner sind sich über folgende Verbesserungen einig geworden:

#### Gehaltserhöhungen

- 50 Euro brutto monatliche Gehaltserhöhung zum 1. Juli 2016
- 40 Euro brutto monatliche Gehaltserhöhung zum 1. Juli 2017
- 40 Euro brutto monatliche Gehaltserhöhung zum 1. Juli 2018

#### Erweiterung der Betriebszugehörigkeitsprämie für alle Angestellten

Ein Angestellter, der 25 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht hat, wird jedes Jahr eine Betriebszugehörigkeitsprämie von 1.300 Euro brutto bekommen. Bis jetzt war die letzte Stufe bei 1.100 Euro ab dem 20. Betriebszugehörigkeitsjahr festgelegt.

#### Zusätzlicher Urlaubstag

Ein 5. zusätzlicher Urlaubstag wird den Arbeitnehmern gewährt, die 25 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht haben.

#### Einrichtung eines Festausschusses

Ein Festausschuss wurde offiziell im Kollektivvertrag festgehalten, um den Angestellten soziale, kulturelle und sportliche Veranstaltungen anzubieten. Er ist zusammengesetzt aus freiwilligen und ehrenamtlichen Angestellten.

Avery Dennison

### Renouvellement de la convention collective

L'OGBL et la direction d'Avery Dennison ont signé une nouvelle convention collective pour ses quelque 400 salariés. L'entreprise installée à Rodange est leader dans la fabrication de papier autocollant et d'étiquettes autoadhésives.

Les négociations entre la direction et l'OGBL, seul syndicat représenté, se sont déroulées dans un climat positif et constructif. La convention a été signée pour une durée de 3 ans. Elle prend ses effets rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et couvre la période allant jusqu'au 31 décembre 2018.

Les partenaires ont convenu des améliorations suivantes:

#### Augmentations salariales

- 50 euros brut d'augmentation salariale mensuelle au 1<sup>er</sup> juillet 2016

- 40 euros brut d'augmentation salariale mensuelle au 1<sup>er</sup> juillet 2017

- 40 euros brut d'augmentation salariale mensuelle au 1<sup>er</sup> juillet 2018

#### Extension de la prime d'ancienneté pour tous les salariés

Un salarié ayant atteint une ancienneté de 25 ans, touchera chaque année une prime d'ancienneté de 1 300 euros brut. Jusqu'ici, le dernier échelon était fixé à 1 100 euros à partir de 20 années d'ancienneté.

#### Jour de congé supplémentaire

Un 5<sup>e</sup> jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés ayant atteint 25 ans d'ancienneté.

#### Instauration d'un comité des fêtes

Un comité des fêtes a été mis en place officiellement dans la convention collective afin de proposer des activités sociales, culturelles ou sportives aux salariés. Il est composé de salariés volontaires et bénévoles.



Navigation fluviale

Hubert Hollerich

### OGBL et ETF revendiquent une meilleure protection des salariés

Sur demande de la Fédération Européenne des Travailleurs du Transport (ETF), une délégation syndicale internationale de haut niveau, composée des collègues Nick Bramley, président de la section navigation intérieure de l'ETF et de l'ITF et Carl Krajenoord, secrétaire national du syndicat Nautilus International des Pays-Bas, a rendu



visite à l'OGBL du 10 au 11 février 2016.

Le débat porta essentiellement sur la coopération syndicale au niveau européen et international.

Avec ses 3 000 salariés, le Luxembourg est devenu un acteur important dans le secteur de la navigation fluviale. Cela s'explique notamment du fait que plusieurs armateurs belges, français et néerlandais aient changé de pavillon et enregistré leurs équipages au Luxembourg. Actuellement, une nouvelle vague de délocalisation de bateaux néerlandais vers le Luxembourg se manifeste. Bien que les salariés reçoivent un contrat de travail luxembourgeois, ils perdent très souvent la protection que leur donnait la convention collective conclue dans le pays où les entreprises étaient établies.

Pour l'OGBL il est important de négocier rapidement de nouvelles conventions collectives. L'ETF et ses affiliés ont assuré à l'OGBL leur aide à cet égard.

D'autres sujets abordés concernaient la sécurité sociale et la double imposition des équipages ainsi que la transposition de la directive sur le temps de travail dans le transport par voies navigables.

## Binnenschifffahrt OGBL und ETF fordern bessere Absicherung der Beschäftigten

Auf Anfrage der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) hat vom 10. bis 11. Februar 2016, eine hochrangige internationale Gewerkschaftsdelegation den OGBL in Bartringen besucht. Sie bestand aus den Kollegen Nick Bramley, Vorsitzender der ETF- und ITF-Sektion Binnenschifffahrt und Carl Krajenoord, Nationalsekretär der Gewerkschaft Nautilus International aus den Niederlanden.

Im Mittelpunkt der Debatten stand die gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene.

Mit seinen rund 3.000 Beschäftigten, hat sich Luxemburg zu einem bedeutenden Mitspieler in der Flussschifffahrt entwickelt. Dies ist vor allem auf das Ausflaggen niederländischer, französischer und belgischer Schiffe und die Ummeldung ganzer Besatzungen nach Luxemburg zurückzuführen. Zurzeit findet eine weitere Ausflaggwelle niederländischer Schiffe nach Luxemburg statt. Zwar kommen die Beschäftigten in den Genuss eines luxemburgischen Arbeitsvertrags, verlieren aber meist die Vorteile ihrer Kollektivverträge, über die sie vorher in ihrem Herkunftsland abgesichert waren.

Für den OGBL ist es wichtig, für diese Beschäftigten schnell neue Kollektivverträge auszuhandeln. Die ETF und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften sicherten dem OGBL dabei ihre Hilfe zu.

Weitere besprochene Themen, betrafen die Sozialversicherung, die Doppelbesteuerung der Besatzungen und die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in der Schifffahrt.

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



Estelle Winter Raymond Kapuscinsky

Blanchisserie Monplaisir

## Renouvellement de la convention collective

En date du 14 mars 2016 les syndicats OGBL et LCGB d'une part et la direction de la blanchisserie Monplaisir S.A. d'autre part ont signé une nouvelle convention collective pour ses quelque 45 salariés. Les négociations entre la direction et les syndicats OGBL majoritaire et LCGB représenté, se sont déroulées dans un climat positif et constructif.

La nouvelle convention collective est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et viendra à échéance le 31 décembre 2018.

Les principaux points de l'accord sont:

### Prime d'ancienneté

- 100 € à partir de 8 ans d'ancienneté





**OGB·L**

**1 MAI**

2016

**neimënster**  
Luxembourg-Grund

**Fête du travail  
et des cultures**

Entrée libre - Eintritt frei



André Roeltgen  
Präsident des OGBL

## 100 Jahre freie Gewerkschaftsbewegung

2016 ist ein besonderes Jahr für den OGBL. In der Tat feiert der OGBL dieses Jahr den 100. Jahrestag der freien Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg, den 100. Jahrestag seiner Vorgänger, dem „Berg- und Hüttenarbeiterverband“ und dem „Luxemburger Metallarbeiterverband“.

Das ganze Jahr über wird der OGBL alle Gewerkschaftler feiern und würdigen, die seit 1916, durch ihr solidarisches Engagement und ihren Einsatz, aus der freien Gewerkschaftsbewegung das gemacht haben, was sie heute ist: die Gewerkschaft Nummer 1 und der historische Träger des sozialen Fortschritts in Luxemburg.

In diesem Rahmen werden eine Reihe von Events stattfinden, die Herstellung eines Dokumentarfilms, eines Buches über die Geschichte der freien Gewerkschaftsbewegung, eine akademische Sitzung und ein außerordentlicher Kongress, dessen Ziel es ist, den OGBL für die Zukunft über eine Statutenreform zu stärken.

Unser 1. Mai-Fest, angefangen mit unserem erweiterten Nationalvorstand am 28. April 2016 in Differdingen, und dann das mittlerweile traditionsreiche Fest der Arbeit und der Kulturen in neimënster, im Stadtgrund, organisiert in Zusammenarbeit mit der ASTI und der ASTM, fügen sich ebenfalls in diesen Rahmen ein.

In der Tat, seit 2006 ist dieses alljährliche Fest zu einer wahren Institution geworden. Tausende von Frauen und Männern aus sämtlichen Bevölkerungsschichten, von unterschiedlichsten Herkunft und Nationalitäten, treffen sich jedes Jahr in neimënster und tauschen sich aus, profitieren von einem vielfältigen und abwechs-

lungsreichen Kultur- und Musikprogramm und verkosten internationale kulinarische Spezialitäten.

Machen wir hier darauf aufmerksam, dass dieses Jahr, zum ersten Mal, ein kulinarischer Stand von Flüchtlingen und Antragstellern auf internationalen Schutz geleitet wird.

Ganz natürlich werden diese Frauen und Männer dazu beitragen, dass unser Fest der Arbeit und der Kulturen zu einem Erfolg wird. In diesem Zusammenhang erinnere ich daran, dass neben dem Einsatz für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, neben dem Kampf für demokratische und gewerkschaftliche Freiheiten, die freie Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg seit ihrer Gründung das Prinzip der internationalen Solidarität immer verteidigt hat.

In diesem Sinn hat sich der OGBL klar gegen die beschämende Haltung einer immer größer werdenden Zahl von europäischen Regierungen und gegen die hasserfüllte Propaganda von ausländerfeindlichen und nationalistischen Bewegungen gegenüber diesen Flüchtlingen ausgedrückt. Diese Menschen sind nur auf der Flucht vor dem Krieg in ihrem Land. Der OGBL ruft zum bedingungslosen Respekt der Genfer Konvention auf, und wendet sich dagegen, dass das grundsätzliche Prinzip des Asylrechts auf irgendeine Art und Weise in Frage gestellt wird.

Es lebe die internationale Solidarität, es lebe die Freie Gewerkschaftsbewegung und es lebe der 1. Mai!



André Roeltgen  
Président de l'OGBL

## 100 ans de syndicalisme libre

2016 est une année particulière pour l'OGBL. En effet, cette année-ci, l'OGBL fête le 100<sup>e</sup> anniversaire du mouvement syndical libre au Luxembourg, le 100<sup>e</sup> anniversaire de ses ancêtres «Berg- und Hüttenarbeiterverband» et «Luxemburger Metallarbeiterverband».

Pendant toute l'année, l'OGBL fêtera et rendra hommage à tous les syndicalistes qui, depuis 1916, ont fait, par leur engagement solidaire et leur investissement, du mouvement syndical libre ce qu'il est aujourd'hui: le syndicat numéro 1 et le vecteur historique du progrès social au Luxembourg.

Dans ce cadre auront lieu un certain nombre d'événements, la réalisation d'un film documentaire, d'un livre sur l'histoire du syndicalisme libre, une séance académique et un Congrès extraordinaire, dont l'objectif est de renforcer l'OGBL pour l'avenir par la voie d'une réforme de ses statuts.

Notre fête du 1<sup>er</sup> mai, d'abord notre comité national élargi le 28 avril 2016 à Differdange, puis la désormais traditionnelle Fête du travail et des cultures à neimënster à Luxembourg/Grund, organisée en partenariat avec l'ASTI et l'ASTM, s'intègre cette année également dans ce cadre.

En effet, depuis 2006, cette fête annuelle est devenue une véritable institution. Chaque année des milliers de femmes et d'hommes, de toutes les couches de la population, d'origines et de nationalités les plus diverses se rencontrent et échangent à neimënster, profitent d'un programme culturel et musical riche et varié et dégustent des spécialités culinaires internationales.

Notons que cette année-ci et pour la première fois, un stand culinaire sera animé par des réfugiés et demandeurs de protection internationale.

Tout naturellement, ces femmes et hommes contribueront à faire de notre fête du travail et des cultures un succès. Je rappelle à cet égard, qu'à côté de l'engagement pour de meilleures conditions de vie et de travail, de la lutte pour les libertés démocratiques et syndicales, le mouvement syndical libre luxembourgeois a depuis sa fondation, défendu le principe de la solidarité internationale.

Dans cet esprit, l'OGBL s'est exprimé clairement contre l'attitude honteuse d'une partie croissante de gouvernements européens et contre la propagande haineuse de mouvements xénophobes et nationalistes vis-à-vis de ces réfugiés, qui ne font que fuir leur pays en guerre. L'OGBL appelle au respect inconditionnel de la convention de Genève et s'oppose à toute mise en question du principe fondamental du droit d'asile.

Vive la solidarité internationale, vive le mouvement syndical libre et vive le 1<sup>er</sup> mai!





© neimënster

*Ainhoa Achutegui  
Generaldirektorin des neimënster*

**D**er 1. Mai wird in Luxemburg seit mehr als einem Jahrzehnt im Stadtgrund gefeiert. Jedes Jahr kommen an die 3.000 Menschen am Fuße der Kasematten zusammen, um gemeinsam ein Fest zu feiern, das nicht nur der Arbeit, sondern auch den vielen Kulturen im Land und dem Dialog gewidmet ist. In neimënster ist der Tag der Arbeit all jenen gewidmet, die zum Reichtum unseres Landes beitragen, und das sind 170 Nationalitäten. Frauen wie Männer, Alte wie Junge ... zusammen haben Generationen von Menschen durch ihre Arbeit und ihren Mut ein Land aufgebaut, das sich international zeigen lässt und für das uns viele beneiden. Nation Branding hin oder her!

An diesem 1. Mai 2016 begegnen einander brasilianische Rhythmen, luxemburgischer Humor, französische Chansons, kulinarische Spezialitäten aus Kap Verde, aus Portugal ... und aus dem Mittleren Osten. An diesem Tag setzen wir uns mit dem Schicksal der Asylsu-

chenden, der Migrantinnen und Migranten aus-einander. Freuen wir uns aber auch auf ein abwechslungsreiches Kulturprogramm, gefüllt mit Poesie, Zauberei, Theater, Fabeln, Jazz, Blues und Hardrock, das bei jedem Wetter, an diesem einzigartigen Ort, stattfinden wird.

Ich wünsche mir, Sie dieses Jahr noch zahlreicher begrüßen zu dürfen, um gemeinsam dem Kampf der Arbeiterbewegung unseren Respekt zu zollen und um zusammen das vielseitige kulturelle Programm genießen zu können.

Le 1<sup>er</sup> mai est à l'honneur depuis plus d'une décennie au Grund. Chaque année, 3 000 personnes se retrouvent au pied des casemates pour célébrer cette grande fête dédiée non seulement au travail mais aussi à toutes les cultures du pays. A neimënster, la Journée internationale des travailleurs et travailleuses rend en effet hommage au riche métissage du Grand-Duché de Luxembourg construit de 170 nationalités! Ce jour célèbre ainsi un dialogue qui réunit genres, générations et professions, œuvrant courageusement à forger l'avenir d'un pays dont nous pouvons être fiers et qui nous est envié, avec ou sans Nation Branding!

Ce 1<sup>er</sup> mai 2016 rassemblera des artistes d'horizons variés, convoquant les rythmes du Brésil, l'humour luxembourgeois, la chanson française, les gastronomies capverdienne, portugaise... mais aussi les saveurs du Moyen-Orient. Il nous permettra également de poser un

regard plus ouvert sur la destinée des demandeurs de protection internationale et des migrants. Poésie, magie, théâtre, fables, jazz, blues et hard rock se mettront au service d'une journée dont même les intempéries ne pourraient avoir raison.

Au plaisir de vous accueillir toujours plus nombreux dans ce lieu d'exception, pour témoigner de notre respect et de notre estime envers les combats du mouvement ouvrier et profiter ensemble d'un programme culturel chamarré, qui promet cette année encore plaisirs et découvertes.

*Ainhoa Achutegui*  
*Directrice générale de neimënster*



© Eric Chenal

## Fête du travail Meeting de l'OGBL

La réunion traditionnelle du Comité national élargi de l'OGBL, ouverte à toutes et tous nos militant(e)s, aura lieu

le jeudi, 28 avril 2016 à 18h00

au Hall de la Chiers, rue du Gaz, Differdange

Lors de cet événement, le président de l'OGBL prendra position sur les grands thèmes de l'actualité sociale au Luxembourg.

*Le meeting sera suivi d'une réception.*



## Fest der Arbeit Meeting des OGBL

Die traditionelle Sitzung des erweiterten Nationalvorstandes des OGBL, zu der alle Militantinnen und Militanten eingeladen sind, findet statt am

Donnerstag, dem 28. April 2016 um 18.00 Uhr

in der Hall de la Chiers, rue du Gaz, Differdingen

Der Nationalpräsident des OGBL wird während dieser Veranstaltung zu den wichtigen Themen der sozialen Aktualität Luxemburgs Stellung nehmen.

*Empfang zum Abschluss.*

### Transport en commun | Öffentliche Verkehrsmittel

Gare de Differdange | Bahnhof Differdingen, 300 m

Arrêt Bus Differdange Arbed | Bushaltestelle Differdingen Arbed, 150 m

### Parkings | Parkplätze



Parking Hall La Chiers (250 places/Plätze), rue du Gaz, gratuit / gratis

Parking du Contournement (270 places/Plätze), 300 m, disque de stationnement / Parkscheibe

Parking Place des Alliés (180 places/Plätze), 250 m, payant / kostenpflichtig

### Avant-fêtes du 1<sup>er</sup> mai

#### Section d'Esch/Alzette

Journée de la Sécurité et de la Santé

Jeu­di 28 avril 2016, 17h00 au cimetière Saint-Joseph

Monument de l'OGBL

#### Sections Belvaux-Sanem + LCGB

Vendredi 29 avril 2016

18h45 Ecole Belvaux Poste

#### Section de Schifflange + Foyer de la femme + LSAP

Samedi 30 avril 2016

Grillade à partir de 11h30

avenue de la Libération (vis-à-vis du parc)

#### Sections de Kayl et Tétange + LSAP

«Schortgenfeier»

Samedi 30 avril 2016

17h00 au cimetière de Tétange

Monument Schortgen

de	Ouverture	à
10:45	1 Big Music Band 2001 - la bienvenue «musicale»	11:00
11:00	1 Ouverture officielle: discours	11:15
11:15	1 Big Music Band 2001	11:30
13:00	3 Présentation du programme par Veronica Rocha	13:05

## Apéro's Jazz

11:30	2 Meander	13:00
-------	-----------	-------

## Concerts - Blues - Folk - Gypsy - Chansons - Hardrock

13:15	3 Heritage Blues Company	14:15
14:30	3 Benjito y su familia	15:30
15:30	4 Les Gavroches	16:30
15:45	3 The Grund Club	16:45
17:00	3 Kingstone - Tribute to AC/DC	18:00

## Entractes

1 3 11	Mëschung asbl - Capoeira
1 3 11	Böf's - Saxophones/Cajón
1 3 11	Dennis Wezenberg - Déambulations clownesques

## Magie

14:00	4 David Goldrake	14:40
17:00		17:40

## Cabaret - Théâtre - Lecture - Installation

14:00	7 Sie kommen - Luc Spada	14:30
14:30	9 Partir... Parcours autour du thème du voyage - iki-ASTI/LTC	15:00
15:00	7 Zuppermänner: Eng Cabaret-Séance vum Guy Rewenig	15:40
15:30	9 Partir... Parcours autour du thème du voyage - iki-ASTI/LTC	16:00
16:15	7 The Last Kiss - Poetry reading	17:00
16:30	9 Partir... Parcours autour du thème du voyage - iki-ASTI/LTC	17:00
17:30	7 Sie kommen - Luc Spada	18:00

## Pour enfants et toute la famille - Ateliers - Musique - Fables - Théâtre

10:45	11 Château gonflable	18:00
13:00	11 Pavillon SuperSpillMobil	18:00
13:00	1 Atelier de construction de jouets avec Patrick Mayeth - Congo	17:00
13:00	10 Atelier de décoration de pots avec Florence Hoffmann	17:00
13:00	1 Atelier de peinture avec Nelson Neves - Cap Vert	18:00
13:30	1 Face-painting	17:00
14:00	9 Atelier de masques avec Noemie Salas - Pérou	18:00
14:00	1 Atelier de modelage avec Kingsley Ogwara - Niger	18:00
14:30	8 Atelier de Capoeira avec Mëschung asbl	15:30
14:00	6 Marionetten-Jazz	14:30
14:15	5 3---times	14:35
15:00	5 D'Fabelen op lëtzebuergesch verzielt	15:30
15:00	6 Aus der Reihe: Ein Sommernachtstraum von William Shakespeare	15:40
16:00	5 3---times	17:30
16:30	6 Marionetten-Jazz	17:00
16:45	5 D'Fabelen op lëtzebuergesch verzielt	17:15

## Expositions

10

Lucien Wercollier  
Un voyage dans l'espace et dans le temps  
– *Cartographie, topographie et iconographie des Itinéraires Européens*  
D'Spueniekämpfer – *Interbrigadistes luxembourgeois*

## Catering

3

Sections OGBL Bonnevoie-Clausen-Neudorf et OGBL/ACAL Kayldall:  
*grillades, frites et boissons*

Association Amikunhos: *spécialités capverdiennes*

UNIAO: *spécialités portugaises*

Les Amis de l'Aveyron: *spécialités françaises*

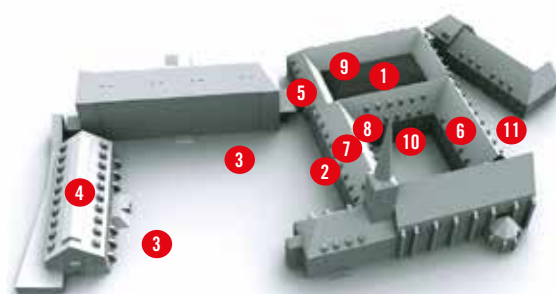
Les Réfugiés et demandeurs de protection internationale actifs à l'ASTI en collaboration avec l'association NARIN: *spécialités du Moyen-Orient*

**Profitez de cette offre culinaire internationale!**

## Stands info-vente

3 1

OGBL, neimënster, ASTI, ASTM, Editpress, OGBL Solidarité syndicale, FGL/SEW, CSL, föödartfiss, Pharmaciens sans frontières



**Entrée gratuite**  
**Navettes gratuites**  
**P&R Bouillon et Gare**



En partenariat



Dimanche 1<sup>er</sup> mai 2016 de 10h45 à 18h00 / Sonntag, den 1. Mai 2016 von 10.45 bis 18.00 Uhr

Entrée libre - Eintritt frei

## Agora Marcel Jullian

10.45-11.00 et 11.15-11.30

### BIG MUSIC BAND 2001

Vun 3 Museker ass Big Music Band 2001 gegrënnt ginn an huet sech an de leschte Joren zu enger klassischer BigBand-Formatioun an enger Combobesetzung mat 14 Museker entwéckelt.

Um Programm sti bekannte Stécker aus dem Swing, Rock a Latin.



## Brasserie 11.30-13.00

### MEANDER

... est un groupe de Jazz/Fusion/World fondé par Matt Börgmann en 1994 à Londres. Cette formation qui rassemblait des musiciens venant de toute l'Europe perdura 10 ans. Aujourd'hui les membres sont luxembourgeois et français, mais l'esprit reste le même: le désir d'une force respectant la délicatesse, la recherche des sonorités et rythmes qui embrassent le mieux les thèmes, l'équilibre des improvisations et des parties écrites, tout comme la variété des humeurs et couleurs. Le résultat est une riche aventure musicale. On y raconte des histoires imprévisibles, on y peint des tableaux parfois surprenants. Les compositions sont en majeure partie de Matt Börgmann, les arrangements naissent souvent d'un travail, ou plutôt d'un jeu de groupe. L'album récent «Tales from Meanderthal» est sorti au label londonien F-IRE.

Mathias Börgmann: guitare élect. et classique, Gérard Delesse: saxophone ténor et soprano, Eric Durrer: congas, percussion et chant, Laurent Peckels: basse électrique, Luca Sales: piano et synthés, Gilles Wagner: batterie

## Parvis - scène extérieure entractes et atelier 14.30

### CAPOEIRA PAR MËSCHUNG ASBL

La Capoeira est l'un des aspects les plus fascinants de la culture brésilienne. Le capoeiriste est à la fois un athlète, un danseur, un acrobate, un farceur, un comédien et un musicien. D'un point de vue historique, cela s'explique par l'extraordinaire rencontre (forcée) entre les différentes cultures africaines sur le territoire du Brésil durant trois cents ans d'esclavage. Venus d'Afrique avec leurs danses, leurs rituels, leurs fêtes et leurs chants, les esclaves ont fini par créer un rituel unique, lié à leur condition au Brésil: la Capoeira (le poulailler).

Sous sa forme dansée, chantée et inoffensive aux yeux des maîtres et des surveillants, ce rituel était en réalité une véritable préparation au combat. La Capoeira est l'art de lutter dans la danse et de danser dans la lutte. Enfin elle est un jeu.



© Gordon Meyrath



## Parvis - scène extérieure entractes

### BÖF'S

The pop rock band BÖF'S from Luxembourg was founded in 2012. It is composed of musicians Muller Vincent (alto saxophone), Hennico Felix (tenor saxophone), Dang Hy-Khang (baritone saxophone) and Hennico Christophe (cajón).

The three saxophones backed by the cajón create a very special sound and the band has managed to achieve great recognition value. The band performs with ease and a lot of energy.

## Parvis - scène extérieure entractes

### DENIS WEZENBERG

*Igor* – un être mi-homme, mi-singe et mi-chien - à la recherche d'amis, de nourriture et de petits plaisirs. Il ne vous laissera pas indifférent avec son humour décalé, sa naïveté et son côté espiègle. Adoptez-le, donnez-lui un petit bout à manger, une caresse ou faites une promenade avec lui en laisse et il vous sera fidèle - au moins jusqu'à ce qu'il trouve un autre joujou ...

*Grandjean* – personnage hors-norme, grand fan de petites blagues entre grands amis, filant de petites interventions à grande allure et faisant grandir, petit à petit, une complicité entre lui et un nombre grandissant de petits admirateurs.





## Parvis - scène extérieure à partir de 13.00

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME: VERONICA ROCHA

Native du Grand-Duché de Luxembourg et originaire des îles du Cap-Vert, cette cadette de 7 enfants, polyglotte, a suivi ses études supérieures à Bruxelles. Après un master en communication avec une spécialisation en journalisme, Veronica s'est très vite tournée vers le monde des médias. La présentation fait partie intégrante d'elle-même depuis ses 16 ans, l'âge auquel elle a animé son premier événement. Son amour pour le chant et la danse l'a également propulsée sur scène dès son plus jeune âge. Nouvel engagement, nouvelle passion: elle a récemment créé V'RO TV «la web tv qui vous inspire et vous fait du bien». [www.vero-tv.com](http://www.vero-tv.com)

## Parvis - scène extérieure 13.15-14.15

### HERITAGE BLUES COMPANY

In 2006 we had our first appearance on stage. That year "The Heritage Blues Company" was founded and we decided to keep our ambitions rolling on. After different changes in our line-up we made our way through numerous concerts from smaller venues to greater events. The idea of our band is to propose a mixed program of covers with a particular touch and to create a steady blues-rock sound, grooving from boogie to funk.



## Parvis - scène extérieure 14.30-15.30

### BENJITO Y SU FAMILIA

Depuis toujours, la musique a joué un rôle prépondérant dans la vie de la famille. Benjito a chatouillé la musique dès son plus jeune âge au cours de solfège, pour se laisser envahir par les sons du violon classique. Il a chanté, séduit par la musique gitane, et a eu la chance d'être adopté par de vrais gitans en 2011: Negrita, leur chanteuse emblématique.

Jerry débute la guitare chez JS & Friends en 1980. Depuis 1983 il est le bassiste du groupe «djuju» et a redécouvert la guitare acoustique aux Saintes-Maries dans les années 2000. Il a publié son premier CD solo en 2009 «pushin' 51». Marianne quant à elle s'y est mise sur le tard, soutenant toujours sa famille, elle ose enfin chanter en public avec 'Benjito y su familia'.

## Parvis - scène extérieure 15.45-16.45

### THE GRUND CLUB

Le Grund Club Songwriters' Show (Spectacle des auteurs-compositeurs du Grund Club) est une initiative mise en oeuvre par Lata Gouveia pour le Grund Club Asbl, une association qui vise à promouvoir, inspirer, présenter et préserver un catalogue toujours plus fourni de chansons du Luxembourg et de la Grande Région.

Le mot d'ordre de ce projet est de se focaliser sur la chanson. Une bonne chanson rassemble une myriade de cultures autour d'une expérience commune. Une bonne chanson peut survivre à son créateur et transcender le temps et l'espace, unifiant ceux qui l'entonnent dans une identité commune.

S'appuyant sur le Grund Club pour entretenir et cataloguer ses archives musicales, le Grund Club Songwriters sera là pour les interpréter et les faire vivre. Ces oeuvres originales seront ensuite versées au catalogue, écrivant ainsi l'histoire de la chanson luxembourgeoise.



## Parvis - scène extérieure 17.00-18.00

### KINGSTONE – TRIBUTE TO AC/DC

Originaire de Lorraine, Kingstone revisite avec bonheur le rock d'AC/DC.

Soixante minutes d'énergie pure, les meilleurs moments des fabuleux concerts du plus grand groupe de rock des quarante dernières années...

Fort d'une notoriété qui dépasse les frontières, Kingstone, qui comptabilise plus d'une centaine de prestations, est reconnu par les amateurs du genre comme l'un des meilleurs AC/DC tribute band.

**Salle Robert Krieps 14.00-14.40 et 17.00-17.40**

## DAVID GOLDRAKE

*Wer hat noch nicht geträumt zu fliegen, sich zu verwandeln, zu verschwinden oder das Unmögliche möglich zu machen? Magie verbindet Menschen, Magie ist universal!* David Goldrake bringt alte Traditionen der Zauberkunst mit seinem modernen Stil zusammen und versetzt damit das Publikum in Staunen und Begeisterung. Vor ausverkauften Sälen genauso wie im Fernsehen fasziniert er mit spektakulären Shows und tritt regelmäßig im Magic Castle in Hollywood auf. 2010 bekam der luxemburgische Magier den Mandrake d'Or Award (den Oscar der Magie) verliehen, mit dem schon David Copperfield and Siegfried & Roy ausgezeichnet wurden.



© Tom Di Maggio



**Salle Robert Krieps 15.30-16.30**

## LES GAVROCHES

3 musiciens, Jérôme Klamm au chant, Daniel Bertucci à l'accordéon et Julien Bertucci à la guitare, proposent avec leur musique un petit voyage dans le temps, à l'époque des guinguettes et des bals populaires. Des chansons de Jacques Brel, Brassens, en faisant un petit détour par la même Piaf ou encore Monsieur Renaud, vous retrouvez des chansons qui avaient des histoires à raconter... Jérôme Klamm, chant / Daniel Bertucci, accordéon / Julien Bertucci guitare

**Salle José Ensch 14.00-14.40 et 17.30-18.00**

## SIE KOMMEN – LUC SPADA

Es ist nicht einfach. Wir haben keine Arbeit, keine Liebe und kein Geld. Und dann kommen ein paar junge Männer aus „diesem Ausland“ und nehmen uns alles weg.

Ein Best of Flüchtlingsproblematik von Luc Spada.  
[www.lucspada.com](http://www.lucspada.com)



© Thomas Leidig

**Salle José Ensch 15.00-15.40**

## ZUPPERMÄNNER – ENG CABARET-SÉANCE VUM GUY REWENIG

*Zuppermännen* -korrekt: d' Supermännen- sinn déi Halschent vun der Mënschheet, déi ëmmer nees mat grandiosen Iddien opfällt: si schnëssen, bis se bal keng Stëmm méi hunn, himmelen d'Technik un, och wa se guer net fonctionnéiert, fille sech de Fraen haushéich iwwerleeën, hale sech fir politesch Capacitéiten, verkafen och hir gréissten Dommheeten nach als Glanzleeschtingen, triede gär a grotesken Uniformen op, erfanne surreal Saachen, wëllen ëmmer nëmmen dirigéieren, dominéieren, intrigéieren, spékuléieren, randaléieren, dementéieren, ... Si sinn ebe vu Kapp bis Fous ganz einfach zupper.

Mam Guy Rewenig, Christiane Rausch a Jitz Jeitz



© Marlene Soares

**Salle José Ensch 16.15-17.00**

## THE LAST KISS – POETRY READING

Alex Fohl is going to read a selection of love poems written by his alter ego Ed Webster who has recently published his first book: *The Taming Shroud*. Materializing illusions, *The Taming Shroud* aims at visualizing poetry and poetizing visions including anything that lies in between such as dark intervals taking their toll and light moments longing to be consumed. While death comes and takes it all, day after day and year after year, Ed Webster has started his photopoetic journey to reach the bottom of things. *The Taming Shroud* is about friendship, little secrets and battles, a story of love and freedom, an essay on hope and loss facing the question: What is left, when we are gone? Sharing the burden of mankind and facing the Absurd, we all deserve a last kiss, being strangers on our way through a godless universe.

Alex Fohl: voice, André Mergenthaler: cello loops, Ed Webster: poems and views



© Alex & Noah Fohl

**Salle voûtée 14.30-15.00, 15.30-16.00 et 16.30-17.00**

## PARTIR... PARCOURS AUTOUR DU THÈME DU VOYAGE

un projet pédagogique de l'IKI-ASTI, conçu et dirigé par la Cie Jucam avec la participation des élèves du Lycée Technique du Centre  
Une installation de sons, images et lumières centrée sur le voyage, parcours traversés ou inventés  
parcours d'aventure, d'exil ou de migrations ...

**PARTIR...**  
Parcours autour du thème du voyage



## Chapelle 14.15-14.35 et 16.00-16.20

**3 - - - TIMES** À partir de 8 ans – en langue allemande

3--- times, trois perspectives: trois duos de comédiens enfants et adultes; trois villes: Vienne, Luxembourg et Zürich.

*Blicke in die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Kindsein, Erwachsenwerden, Erwachsensein, Altwerden. Warum können wir die Zeit nicht anhalten? Was ist aus unseren Träumen geworden, die wir uns ausgemalt hatten? Was waren unsere wichtigsten Momente, was wird kommen? Was würde das Kind, das wir einmal waren, zu unserem Leben heute, als erwachsene Person, sagen?.*

Tammy Reichling – mise en scène, avec Jean Bermes et Noah Kugener, Emre Sevendik – musique, Carmen van Nyvelseel – costumes, Ela Baumann – conseil artistique



© hei!YA Productions



## Chapelle 15.00-15.30 et 16.45-17.15

### D'FABELN OP LËTZEBUGESCH VERZIELT

En 1973, Lex Roth a traduit en luxembourgeois Les fables de La Fontaine, monument de la littérature française composé entre 1668 et 1694. L'A.s.b.l Kultrun en a adapté la version luxembourgeoise sur CD pour la rendre plus accessible et lui rendre sa vocation originale de lecture à haute voix.

Fruit de nombreux efforts, cette adaptation est présentée à neimënster par quatre comédiens et un musicien incarnant les personnages de Jean de La Fontaine, en présence de Lex Roth.

Jean de la Fontaine – texte original, Lex Roth – version luxembourgeoise, Natalia Sanchez – création et direction artistique, Lex Gillen – musique et arrangements

Avec Jil Scheer, Danielle Kinarian, Elena Riolino et Caroline Ruppert – interprètes

## Salle Edmond Dune 14.00-14.30 et 16.30-17.00

### MARIONETTES-JAZZ

En verjazztent' Poppentheaterstück vir Kanner vu 4-9, presentéiert vum Carine Kayser an sengem Jazz Quartett.

D'Carine Kayser ass Léierin an der Ecole fondamentale an der Stad Lëtzebuerg an zënter 20 Joer begeeschtert Poppespielerin. Hir Opféierungen a Schoulen an op Kannerfester, mat selwer entwéckelte Stécker, sinn inspiréiert um Spill an um Erliewe vun de Kanner.

Gege Compositione vum Ensemble begleeden d'Geschicht vun den 3 Bierem an dem Goldgläckelchen. Daat Ganzt presentéiert vun engem Invité surprise ...

David Hoffmann – Vibraphone, Simon Hoffmann – Piano, Laurent Peckels – Bass, Gilles Wagner – Batterie



© Jang Gaspar



© Emmanuelle Florin

## Salle Edmond Dune 15.00-15.40

### AUS DER REIHE: EIN SOMMERNACHTSTRAUM VON WILLIAM SHAKESPEARE

À partir de 7 ans - en langues allemande et luxembourgeoise

William Shakespeare rockt! In einer seiner beliebtesten Komödien packt vor allem die Verwechslung. Im Wachtraum wird Phantasie mit Wirklichkeit gepaart. Diese Komödie ist das bekannteste Beispiel für das Reich der Freiheit, wo das Unmögliche und Mögliche zusammentreffen. Ein grosser Wald, ein falscher Zauber, verwirrte Elfen und verliebte Pärchen. Altbekannte Motive wie Konkurrenz, Zwang und Eifersucht sind der Motor für manches Unglück. Gepackt mit Tempo, wirkungsvoller Soundkulisse und Charme zeigt sich diese besondere Form von Lesung. Die stimmungsvolle Atmosphäre wird inspiriert durch den sorgfältigen Einsatz von Sound, Melodien, Stimme, Text, Requisiten und Publikum.

Diana Rojas-Feile – mise en scène, Tammy Reichling – comédienne, Victor Moser – musique, Sabina Winkler – costumes

## Agora Marcel Jullian – Cloître – Cour d'entrée ATELIERS DES CULTURES POUR ENFANTS, JEUNES ET ADULTES AVEC

13.00-18.00 Pavillon SuperSpillMobil, pour apprendre à connaître notre environnement en jouant

13.00-17.00 Atelier créatif de Florence Hoffmann: Vive le printemps...  
décorons des pots pour nos belles plantes!

13.00-17.00 Patrick Mayeth, congolais, construction de jouets avec du matériel de récupération

13.00-18.00 Nelson Neves, cap-verdien, peinture

14.00-18.00 Kingsley Ogwara, nigérien, modelage

14.00-18.00 Noémi Salas, péruvienne, masques





## Cloître exposition

### UN VOYAGE DANS L'ESPACE ET DANS LE TEMPS – CARTOGRAPHIE, TOPOGRAPHIE ET ICONOGRAPHIE DES ITINÉRAIRES EUROPÉENS

Depuis la plus haute antiquité, les hommes mus par des raisons spirituelles, commerciales, culturelles, touristiques ou par des conquêtes militaires, ont parcouru les pays européens et y ont tracé des voies de communication, des routes, des itinéraires et des circuits divers qui témoignent de notre patrimoine et de notre diversité culturelle. Cette exposition, en suivant les traces de ces pèlerins, marchands, artistes, voyageurs ou militaires, vous en propose un choix illustré à travers des cartes géographiques, plans et iconographies diverses (vues de villes, sites remarquables, etc.) d'époque, allant du XVI<sup>e</sup> au XIX<sup>e</sup> siècle en partant du Luxembourg, cœur de la Grande Région et de ses villes fortifiées, ainsi qu'à travers des cartes et l'imagerie issues des Itinéraires Culturels du Conseil de l'Europe.

*Seit der frühesten Antike sind Menschen aus spirituellen, kaufmännischen, kulturellen, touristischen oder kriegerischen Anlässen unterwegs. Die Länder Europas und nicht nur diese wurden so erkundet, es wurden Kommunikationswege und Straßen gebaut. Strecken und Netzwerke verschiedenster Art geben sowohl unser kulturelles Erbe weiter und teilen zugleich auch unsere Vielfaltigkeit. Diese Ausstellung gibt Ihnen die Möglichkeit, von Luxemburg, dem Herzen der Großregion, ausgehend, den Spuren dieser Pilger, Händler, Künstler, Reisenden oder Krieger zu folgen. Illustriert wird diese Reise durch Zeit und Raum anhand von geografischen Karten, Plänen und Ikonografien (Stadtansichten, bemerkenswerte Orte etc.) aus dem 16. bis 19. Jahrhundert.*

## Foyer 2<sup>e</sup> étage exposition

### D'SPUENIEKÄMPFER – INTERBRIGADISTES LUXEMBOURGEOIS

En 2012, à l'occasion du 15<sup>e</sup> anniversaire de l'inauguration du monument *¡No Pasarán!* de Lucien Wercollier, à Dudelange, les *Amis des Brigades Internationales-Luxembourg (ABI-L)* ont réalisé une exposition de photos et de textes. Elle retrace l'engagement des volontaires des Brigades Internationales partis du Luxembourg, qui sont restés dans l'histoire du Grand-Duché sous le nom de *d'Spueniekämpfer (les combattants d'Espagne)*.

Cette exposition soutenue par de nombreux donateurs, aborde quatre grands thèmes: le destin des volontaires partis en Espagne, l'élan de solidarité qui a permis d'ériger le monument à leur mémoire, la reconnaissance des «*Spueniekämpfer*» et les activités de l'ABI-L entre 1997 et 2012. Une incursion dans l'histoire locale du quotidien de ces volontaires qui offre un point de vue sur ce tournant de l'Histoire.



## Déambulateur exposition

### LUCIEN WERCOLLIER

Pierre, bronze, marbre, albâtre, verre, l'oeuvre de Lucien Wercollier est inscrite dans ces matériaux divers que tour à tour il découvrira et ne quittera plus. Une oeuvre à (re)découvrir à l'Abbaye de Neumünster où, à l'occasion du centenaire de la naissance de l'artiste, la collection privée de la famille Wercollier est réinstallée dans le déambulateur de l'Abbaye, dans une scénographie spécialement conçue pour le lieu. Si les sculptures de Wercollier sont présentes en de nombreuses collections et de nombreux musées publics au Luxembourg et à l'étranger (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum de Jerusalem, Musée Olympique de Lausanne, Olympic Sculptures Parc de Séoul, Palais de l'Europe à Strasbourg...) cette exposition permanente est le seul ensemble qui documente la vie et l'oeuvre de l'un des grands artistes du XX<sup>e</sup> siècle. Organisation: neimënster

## Navette gratuite - gratis Pendelbus

toutes les 20 minutes / alle 20 Minuten

Arrêts/Haltestellen: P&R Bouillon - Gare centrale - Plâteau du Saint-Esprit

**Premier ALLER à 10h10 / Dernier RETOUR à 19h25**

**Erste HINFAHRT um 10.10 Uhr / Letzte RÜCKFAHRT um 19.25 Uhr**



## Accès en voiture - Anfahrt mit dem Auto

Parking Saint-Esprit - Ascenseur / Aufzug Saint-Esprit->Grund - traverser le petit pont en face et prendre à gauche, rue Münster / kleine Brücke überqueren und links der rue Münster folgen

- 200 € à partir de 15 ans d'ancienneté
- 250 € à partir de 20 ans d'ancienneté

#### Prime de mérite

Un budget de 5.000 € sera octroyé en primes de mérite si l'Ebitda réalisé se situe au-delà de l'Ebitda budgété.

#### Jour de congé supplémentaire

Un jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés ayant atteint 25 ans d'ancienneté.

### Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Kollektivvertragsverhandlungen  
SAS und FHL

## Ein Konflikt bahnt sich an

Die Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der beiden Kollektivverträge SAS und FHL hängt seit Jahrzehnten (durch den Artikel 28) von der Entwicklung des Gehälterabkommens und Reformen der Löhne und Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst ab. Beim Staat wurde im März 2015 ein neues Abkommen, nach jahrelangen Verhandlungen und dem Hinauszögern der Inkraftsetzung, abgeschlossen. Dieses neue Abkommen sieht neben einer Einmalzahlung von 0,9%, einer Erhöhung des Punktwerts um 2,2%, auch eine neue Struktur der Gehälter vor. Die Auszahlung der 0,9% Einmalzahlung und die Punktwertserhöhung

von 2,2% ist mittlerweile beim Staat schon ausbezahlt worden.

Beide Kollektivverträge sind gekündigt, und die Verhandlungen laufen.

Beim SAS-Kollektivvertrag besteht die Paritätische Kommission, die das Gesamtvolumen des Abkommens beim Staat berechnen soll, aus Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Regierung. Trotz Zusicherungen seitens der Regierung, dass die Kommission 2016 schnellstens tagen soll, haben wir bis jetzt noch immer keinen Termin für eine erste Sitzung der Paritätischen Kommission bekommen.

Beim FHL-Kollektivvertrag besteht die Paritätische Kommission nur aus der Fédération des Hôpitaux und den Gewerkschaften. Diese tagt, allerdings birgt die Berechnungsmethode des Gesamtvolumens einiges an Konfliktpotenzial.

Der OGBL hat in der paritätischen Kommission des FHL-Kollektivvertrags eine Berechnungsmethode vorgelegt, die vorsieht die alte Laufbahn beim Staat mit der neuen Laufbahn beim Staat zu vergleichen und die prozentuale Aufwertung auf eine Lebenslaufbahn zu berechnen.

Die FHL ist mit der Berechnung des OGBL nicht einverstanden, weil sie Angst hat, dass die Mehrausgaben nicht vom Staat bzw. den Krankenkassen im Rahmen des „Budget Globale“ gegenfinanziert werden, und schlägt deswegen eine andere Rechnungsart vor, die nicht dem Artikel 28 entspricht, aber wesentlich billiger wird.

Die FHL wollte in der Sitzung ihres Verwaltungsrats am Dienstag, dem 22. März entscheiden, ob sie das Berechnungsmodell des OGBL annimmt oder auf ihrem eigenen Berechnungsvorschlag beharrt. Dies sollte dann den Gewerkschaften am nächsten Tag mitgeteilt werden.

Anstatt uns ihre Position zu der

Berechnungsfrage mitzuteilen, hat uns die FHL am 23. März folgenden Vorschlag unterbreitet:

- die Revalorisierung der Laufbahnen auf Eis zu legen, bis eine politische Entscheidung der Regierung bei den Verhandlungen des SAS-Kollektivvertrags auf dem Tisch liegt
- ein Zwischenabkommen zu unterschreiben, um die Anwendung des FHL-Kollektivvertrages nach dem 30.06.2016 zu sichern
- provisorisch einen Teil der finanziellen Vergütungen aus dem Gehälterabkommen beim öffentlichen Dienst auszubezahlen

Die Entscheidung über Annahme oder Ablehnen dieses Vorschlags wird von den effektiven und stellvertretenden FHL-Delegierten des OGBL, der Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor, in der Tarifkommission genommen. Diese Tarifkommission, zu der wir alle Personaldelegierten aufrufen, daran teilzunehmen, findet am 14. April statt.

Wie auch immer die Entscheidung ausfallen wird, die Mobilisation für die Laufbahnen des OGBL wird weitergehen!

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert die Aufwertung der Gesundheits- und Sozialberufe. Diese Aufwertung für die wir jahrzehntelang mit den Beschäftigten der betroffenen Berufsgruppen gekämpft haben und die in der Zwischenzeit beim öffentlichen Dienst stattgefunden hat, muss nun auch endlich im SAS- und im FHL-Kollektivvertrag umgesetzt werden. Es wurde bereits zu viel Zeit verloren.

Wir werden Euch schnellstmöglich über weitere geplante Aktionen informieren.

Haltet Euch bereit, wir zählen auf Eure Unterstützung!

Négociations pour la convention collective SAS/FHL

## Un conflit se prépare

L'évolution des conditions salariales et de travail des deux conventions de travail SAS et FHL est liée depuis des décennies (par l'article 28) à l'évolution de l'accord salarial et des réformes des salaires et des conditions de travail dans le service public. Auprès de l'État, un nouvel accord a été conclu en mars 2015, après de longues années de négociations et après avoir fait trainer la mise en pratique. Cet accord prévoit le paiement d'une prime unique de 0,9% et une augmentation de la valeur en points de 2,2%, qui, auprès de l'État, a déjà été versée entretemps.

Les deux conventions salariales ont été dénoncées et les négociations sont en cours.

En ce qui concerne la convention collective SAS, la commission paritaire, qui est sensée calculer le volume global de l'accord avec l'État, se compose de représentants d'organisations patronales, de syndicats et du gouvernement. Malgré les garanties données par le gouvernement, que la commission doit se réunir le plus tôt possible en 2016, nous n'avons jusqu'à présent toujours pas eu de rendez-vous pour une première réunion de la commission paritaire.

En ce qui concerne la convention collective FHL, la commission paritaire se compose uniquement de la fédération des hôpitaux et des syndicats. Celle-ci se réunit déjà, mais le mode de calcul du volume total présente un certain potentiel de conflit.

L'OGBL a présenté au sein de la commission paritaire de la convention collective FHL une méthode de calcul, qui prévoit de comparer l'ancienne carrière auprès de l'État avec la nouvelle carrière, et de calculer

par rapport à une carrière à vie l'augmentation en pourcentage.

La FHL n'est pas d'accord avec le mode de calcul de l'OGBL, car elle craint que les dépenses supplémentaires ne seront pas couvertes par l'État resp. par les caisses de maladie dans le cadre du «Budget Global», et propose pour cette raison une autre méthode de calcul, qui ne correspond pas à l'article 28, mais qui est nettement moins cher.

La FHL avait l'intention de décider lors de la réunion de son comité directeur du 22 mars, si elle accepte le mode de calcul de l'OGBL ou si elle insiste sur le maintien de sa propre proposition de mode de calcul. Cela aurait dû être ensuite communiqué le lendemain aux syndicats.

Au lieu de nous communiquer sa position par rapport au mode de calcul, la FHL nous a soumis le 23 mars la proposition suivante:

- Geler la revalorisation des carrières jusqu'à ce qu'il y ait une décision politique de la part du gouvernement lors des négociations de la convention collective SAS
- Signer un accord provisoire, afin que l'application de la convention collective FHL puisse-t-être garantie au-delà du 30.06.2016
- Verser provisoirement une partie des indemnités financières de l'accord salarial dans la fonction publique

La décision concernant l'acceptation ou le refus de cette proposition sera prise au sein de la commission tarifaire par les délégués FHL effectifs et remplaçants de l'OGBL, syndicat majoritaire dans ce secteur. Cette commission tarifaire, à laquelle nous invitons tous les délégués à participer, aura lieu le 14 avril.

Quelle que soit la décision prise, la mobilisation pour les carrières de la part de l'OGBL continuera!

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL exige la revalorisation des professions de santé et sociales. Cette revalorisation, pour laquelle nous avons lutté ensemble avec les salariés des secteurs concernés, a entretemps été appliquée dans la fonction publique. Elle doit maintenant enfin être appliquée également dans la convention collective SAS et FHL. Trop de temps a déjà été perdu.

Nous vous informons le plus rapidement possible sur d'autres actions prévues.

Tenez-vous prêts, nous comptons sur votre soutien!

Plan hospitalier

## Ni au détriment de la qualité des soins, ni sur le dos des salariés

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a déjà à de maintes reprises formulé des critiques par rapport aux premières versions du projet de règlement grand-ducal établissant le plan hospitalier et déterminant les missions et la composition minimales des structures d'évaluation et d'assurance qualité des prestations hospitalières et les modalités de coordination nationale de ces structures. Suite aux oppositions formelles du Conseil d'État, le nouveau plan hospitalier actuellement commué en «planification hospitalière» fait l'objet non plus d'un règlement grand-ducal, mais d'une loi qui réforme la loi modifiée du 28 août 1998 sur les établissements hospitaliers. Malgré ce revirement procédural et en dehors d'autres oppositions formelles de la part du Conseil d'État, il n'a pas été tenu compte des remarques et réflexions de notre syndicat, en tant que premier représentant des professionnels du secteur.



En effet, l'analyse faite par le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'avant-projet de loi révèle de nombreuses détériorations et conséquences négatives sur la qualité du milieu hospitalier.

En premier lieu, il faut relever le manque de chiffres actuels et vérifiables à la base de l'avant-projet de loi. Comme déjà évoqué dans notre avis précédent, nous émettons des réserves quant à la fiabilité des données statistiques et à leur bien-fondé.

Une des plus grandes critiques de notre syndicat concerne clairement la réduction massive du nombre de lits prévue. L'avant-projet de planification hospitalière prévoit une réduction élevée du nombre de lits

dans tous les hôpitaux, à savoir – 219 à partir de janvier 2017. Ceci représente une diminution de 9,5 % de lits hospitaliers au Luxembourg. Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs ne peut pas être d'accord avec une telle diminution du nombre de lits. La justification de la réduction du nombre de lits par le virage ambulatoire sur lequel mise le gouvernement nous semble irréaliste. Dans l'exposé des motifs, il est préconisé que le virage ambulatoire va aboutir automatiquement à une réduction du nombre de lits aigus et à une conversion en lits de jour. Nous pensons néanmoins que le virage vers un plus grand nombre d'activités ambulatoires ne peut pas compenser le surplus en activités dû au développement

démographique et au vieillissement de la population. Finalement, une priorité absolue pour notre syndicat doit être le maintien des dotations en personnel et ainsi la qualité des prestations de soins aux patients. En effet, la question se pose de la dotation en personnel liée à cette réduction d'activité.

Concernant les centres de compétence, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'est à de maintes reprises prononcé en faveur d'un emploi raisonnable des ressources dans le milieu hospitalier. En effet, la concurrence existant aujourd'hui entre les hôpitaux doit être évitée à tout prix car elle est contre-productive et nuit à la qualité des services. Si le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs salue l'introduction de centres de compétences en tant que tels afin de couvrir les besoins de la population conformément à la carte sanitaire mise à jour mais non accessible, nous nous devons toutefois de constater que le bien-fondé de critères à la base de tels centres n'est pas vérifiable. Nous regrettons également l'absence de contrôle de la qualité des actes de ces centres de compétences tout comme l'absence de sanctions en cas de non-respect.

Nous rappelons finalement notre revendication du maintien de la Clinique Ste-Marie ainsi que de la sauvegarde des emplois. Notre syndicat rejette formellement la mise en question de l'avenir du site de la Ste-Marie et de ses nombreux emplois! La Clinique Ste-Marie doit obligatoirement rester un hôpital de soins aigus et tomber sous le champ d'application de la convention collective de travail des établissements hospitaliers.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs est en train de formuler un avis détaillé sur le plan hospitalier qui va être publié sous peu.



Christian Sikorski

## Services publics

### Post Luxembourg Einführung der Ruhepause

Dem OGBL gelingt es die tägliche Ruhepause wieder einzuführen, ohne dass es zu einem Einkommensverlust für die Angestellten der Post-Verteilerstelle in Bettemburg kommt.

Nachdem die Post-Verteilerstelle in 2006 von Luxemburg nach Bettemburg umgezogen ist hat das Unternehmen die Wochenarbeitszeit der Angestellten der genannten Abteilung reduziert, um so den Vorteil der täglichen Ruhepause zu kompensieren, die bis dahin vom Unternehmen bezahlt wurde. Die Arbeitszeitreduzierung entsprach der Gesamtheit der bezahlten Ruhestunden, von denen das Personal profitierte. Für das betroffene Personal entsprach diese Arbeitszeitreduzierung einem Nettoverlust an Einkommen.

Der OGBL hat die Wiedereinführung der bezahlten täglichen Ruhepause ohne Wochenarbeitszeitverlust

während der letzten Lohndiskussionen für das betroffene Personal gefordert.

Der OGBL musste auf die Direktion und auf die LCGB-Delegationsvertretung, die nicht im Stande war dafür zu sorgen, dass die Direktion ihre Versprechen einhält, Druck ausüben, mit der Drohung, dass er die aktuellen Lohnverhandlungen in Frage stellen würde. Der OGBL hat schließlich erreicht, dass rückwirkend die Regulierung der Arbeitsbedingungen des Personals aus der Post-Verteilerstelle ab dem 1. Januar 2016 wieder hergestellt wurde.

Post Luxembourg

### Réintroduction du repos journalier

L'OGBL réussit à réintroduire le repos journalier sans perte en rémunération pour les salariés du service tri postal à Bettembourg

Après la migration du service «Tri postal» de Luxembourg Ville vers Bettembourg en 2006 l'entreprise a réduit l'horaire hebdomadaire de travail du personnel dudit service afin de compenser le bénéfice d'un repos journalier payé jusque lors par l'entreprise. La réduction du temps de travail équivalait au total des heures de repos payées dont bénéficiait le personnel. Pour le personnel en question cette réduction du temps de travail constituait une perte nette en rémunération.

L'OGBL a revendiqué le rétablissement d'un repos journalier payé sans perte de temps de travail hebdomadaire lors des dernières discussions salariales pour le personnel concerné.

L'OGBL a dû faire pression sur la direction et sur le bureau de la délégation à couleur LCGB, incapable de veiller à ce que la direction respecte ses engagements en menaçant de mettre en cause les négociations

salariales actuelles. L'OGBL a finalement obtenu la régularisation rétroactive des conditions de travail pour le personnel du service «tri postal» à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Communes du Sud

### L'OGBL exige la reprise immédiate des négociations de convention collective des salariés

Les dernières négociations ont eu lieu le 9 juin 2015 sous bonne augure. Les groupes de travail paritaires se sont avérés comme des moyens d'aide excellents afin de résoudre des problèmes très importants, comme p.ex. l'élaboration de procédures adaptées pour le reclassement interne, la création de nouveaux mécanismes pour la réintégration/réinsertion professionnelle et la création d'une structure de salaires cohérente pour toutes les professions de type privé dans les communes. En plus, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour entamer une simplification de toutes les carrières professionnelles immédiatement après signature.

Les partenaires sociaux ont quitté la table des négociations en se mettant d'accord de signer la convention collective des Communes du Sud à l'automne 2015.

Des composantes importantes des négociations sont les suivantes:

- L'introduction d'un observatoire social paritaire, qui permettra à des chercheurs d'emploi difficiles à placer, d'avoir une perspective professionnelle dans les Communes du Sud;
- Des réglementations du temps de travail avec pour but une meilleure protection de leur santé pour les salariés qui font les permanences;
- La promotion des salariés, qui



mettent leurs compétences professionnelles à disposition des communes, p.ex. en assurant la formation d'apprentis et de collègues de travail;

- Amélioration des conditions de salaire lors du remplacement d'un poste de travail plus élevé;
- Mise en pratique des recommandations des différents groupes de travail.

### Le président de la commission des négociations sabote les négociations salariales

Les syndicats étaient vraiment surpris, lorsque le président des négociations des Communes du Sud, Dan Codello, leur soumettait le 22 juillet 2015 de nouvelles exigences scandaleuses. Ces nouvelles exigences, formulées au nom de toutes les Communes du Sud, comprennent une diminution conséquente des salaires de près de 20% dans toutes les carrières de salariés pour les 3 premières années de service et d'une diminution de salaire de jusqu'à 8% pour les années de service qui suivent.

Les syndicats refusent catégoriquement ces nouvelles exigences des responsables communaux!

Vu les circonstances et le style de direction déficient du président des négociations, les syndicats ne savent pas jusqu'à présent, si ce dernier a agi à l'initiative des responsables communaux ou sur propre initiative. De nouvelles exigences salariales communales devraient normalement être approuvées par les conseils des échevins respectifs. Cependant cela n'a pas été le cas.

Selon des rumeurs, Monsieur Codello aurait démissionné auprès des responsables communaux de sa fonction de président des négociations. Il n'a pas envoyé de démission officielle au syndicat, mais après leur NON! au démantèlement social

une lettre de menaces. Depuis il y a silence radio.

### Traduire les paroles en actes – l'OGBL pose un ultimatum aux Communes du Sud

Si les responsables communaux de quelque couleur politique des Communes du Sud prennent au sérieux les bons rapports avec les syndicats, la répartition nécessaire de la croissance économique acquise, dont plus d'un politicien est très fier, le temps devrait être venu afin de prouver cela aux salariés des communes. Dans les communes ce sont en effet les politiciens qui sont les employeurs et les citoyens les salariés.

Des négociations salariales justes et responsables seraient un premier pas vers une traduction des paroles en actes...

Suite à une initiative de l'OGBL, les syndicats OGBL et LCGB ont décidé le 1<sup>er</sup> mars, de poser un ultimatum aux Communes du Sud en vue d'une reprise des négociations salariales. Au cas contraire, les syndicats se verront dans l'obligation de considérer les négociations salariales avec les Communes du Sud comme échec.

*L'OGBL n'hésitera pas à utiliser tous les moyens syndicaux afin de rappeler aux responsables communaux, qu'ils doivent traduire leurs paroles en actes. L'OGBL saura le faire de toute façon!*

### Les syndicats signataires de la convention

OGBL 86% LCGB 14%

### Ce qu'inclut la convention collective

- Les 18 Communes du Sud emploient environ 2.200 salariés soumis au droit privé.
- La convention collective pour les salariés des Communes du Sud prend en compte surtout les salariés qui font un travail manuel.



- Le personnel communal travaillant dans le domaine socio-éducatif et dans le domaine des soins sont sous l'effet de la convention collective sectorielle des salariés des secteurs social et des soins (SAS).
- Les fonctionnaires communaux ainsi que les salariés communaux et le personnel scolaire (employés communaux) ne tombent pas sous l'égide de la convention collective, car ils sont soumis au droit public.

### Les 18 Communes du Sud

Bettembourg, Garnich, Bascharage, Sassenheim/Beles, Differdange, Hobscheid, Pétange, Schifflange, Dippach, Kayl/Tétange, Reckange/Mess, Steinfort, Dudelange, Koerich, Roeser, Esch/Alzette, Mondercange, Rumelange

Südgemeinden

## Der OGBL fordert die sofortige Wiederaufnahme der Kollektivvertragsverhandlungen bei den Arbeitnehmern

Die letzte Verhandlungsrunde fand am 9. Juni 2015 unter guten Vorzeichen statt. Die paritätischen Arbeitsgruppen bewerteten sich als ausgezeichnete Hilfsmittel bei sehr wichtigen Aufgabenlösungen

wie z.B. das Ausarbeiten angepasster Prozeduren beim „reclassement interne“, die Schaffung neuer Mechanismen zur beruflichen Wiedereingliederung und die Gestaltung einer kohärenten Gehälterstruktur für alle privatrechtlichen Berufsbilder in den Gemeinden. Des Weiteren einigten sich die Sozialpartner, eine Vereinfachung aller Laufbahnen unverzüglich nach der Unterzeichnung gemeinsam in Angriff zu nehmen.

Die Sozialpartner verließen den Verhandlungstisch mit der vereinbarten Absicht, den Südgemeindenkollektivvertrag im Herbst 2015 zu unterzeichnen.

Wichtige Bestandteile der Verhandlungen sind:

- die Einführung eines paritätischen Sozialobservatoriums, das schwervermittelbaren Arbeitssuchenden eine berufliche Perspektive in den Südgemeinden ermöglicht;
- Arbeitszeitbestimmungen im Sinne einer besseren gesundheitlichen Absicherung für Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst;
- die Förderung der Arbeitnehmer, die ihre berufliche Kompetenz den Gemeinden zur Verfügung stellen, wie z.B. bei der Ausbildung von Lehrlingen und Arbeitskollegen;
- Verbesserungen der Lohnbedingungen bei Ersetzen eines höheren Arbeitspostens,
- Umsetzung der Empfehlungen der verschiedenen Arbeitsgruppen.

#### **Der Präsident der kommunalen Verhandlungskommission torpediert die Lohnverhandlungen**

Die Gewerkschaften staunten nicht schlecht, als der Verhandlungspräsident der Südgemeinden, Dan Codello, am 22. Juli 2015, neue skandalöse Forderungen an die Gewerkschaften einreichte. Diese neuen Forderungen, die im Namen aller

Südgemeinden formuliert wurden, beinhalteten einen massiven Gehälterabbau von fast 20% in sämtlichen Arbeitnehmerlaufbahnen für die ersten 3 Dienstjahre und einer Lohnkürzung von bis zu 8% für die nachfolgenden Arbeitsjahre.

Die Gewerkschaften erteilten diesen neuen Forderungen seitens der Gemeindeverantwortlichen eine klare Absage!

Bis dato ist den Gewerkschaften auf Grund der gegebenen Umstände und des erlebten mangelhaften Führungsstils des Verhandlungspräsidenten unklar, ob dieser im Auftrag der Gemeindeverantwortlichen oder auf eigene Faust gehandelt hat. Neue kommunale Gehälterforderungen müssten eigentlich durch die jeweiligen Schöffengeräte genehmigt werden. Dies war jedoch nicht der Fall.

Gerüchten zufolge hätte sich Herr Codello als Verhandlungspräsident bei den Gemeindeverantwortlichen zurückgezogen. Der Gewerkschaft schickte er keine offizielle Kündigung, sondern nach deren NEIN! zum Sozialabbau einen Drohbrief. Seitdem herrscht Funkstille.

#### **Den Worten Taten folgen lassen – der OGBL stellt den Südgemeinden ein Ultimatum**

Falls es den Gemeindeverantwortlichen aller politischen Couleure in den Südgemeinden wirklich ernst gemeint ist, betreffend die guten Beziehungen zu den Gewerkschaften und der notwendigen Verteilung des erarbeiteten Wirtschaftswachstums, auf den so mancher Politiker sehr stolz ist, so müsste es an der Zeit sein, dies den Arbeitnehmern in den Gemeinden zu beweisen. In den Gemeinden sind nämlich die Politiker die Geschäftsführer und die Bürger Arbeitnehmer.

Korrekte, faire und verantwortungsvolle Lohnverhandlungen wären ein erster Schritt, den Worten Taten folgen zu lassen...

Auf Initiative des OGBL haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB am 1. März beschlossen, den Südgemeinden ein Ultimatum betreffend die Wiederaufnahme der Lohnverhandlungen zu stellen. Die Südgemeinden haben drei Wochen, um den Gewerkschaften einen neuen Verhandlungstermin mitzuteilen. Andernfalls sehen sich die Gewerkschaften dazu gezwungen, die Lohnverhandlungen der Südgemeindearbeitnehmer als gescheitert zu betrachten.

*Der OGBL wird keine gewerkschaftlichen Mittel scheuen, die Gemeindeverantwortlichen daran zu erinnern, ihren Worten Taten folgen zu lassen. Der OGBL weiß dies auf jeden Fall zu tun!*

#### **Die vertragschließenden Gewerkschaften**

OGBL 86% LCGB 14%

#### **Abdeckungsbereich des Kollektivvertrags**

- Die 18 Südgemeinden beschäftigen rund 2.200 privatrechtliche Arbeitnehmer.
- Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Südgemeinden deckt jene Arbeitnehmer ab, die vorwiegend eine handwerkliche Tätigkeit ausüben.
- Das kommunale Personal im sozio-educativen- und im Pflegebereich fällt unter den sektoriellen Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Sozial- und Pflegesektors (SAS).
- Die Gemeindebeamten und Gemeindeangestellten, sowie das Schulpersonal (employés communaux) fallen nicht unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags, da sie dem öffentlichen Recht unterliegen.

#### **Die 18 Südgemeinden**

Bettemburg, Garnich, Niederkerchen, Sassenheim/Beles, Differdingen, Hobscheid, Petingen, Kayl/Tetingen, Reckingen/Mess, Steinfort,



Düdelingen, Koerich, Roeser, Esch/  
Alzette, Monnerich, Rümelingen

Administration communale de  
Dudelange

## Achtung!

### Privatisierungsgefahr

Der OGBL sagt NEIN zur Anfrage von der CSV nach outsourcing der kommunalen Reinigungsdienste!

In ihrer Intervention während der Gemeinderatssitzung forderte die CSV eine Reduzierung der Personalkosten, die sie als zu hoch einschätzt, und schließt dabei die Schulpersonalkosten mit ein. Während man eine stichhaltige und überlegte Argumentation über die Rechtmäßigkeit einer Reduzierung der Personalkosten seitens der CSV erwarten konnte, hat sich diese ausschließlich über die Situation der niedrigsten Berufslaufbahnen und der verletzlichsten Berufe ausgelassen, und zwar die der Reinigungsdienste.

Die CSV, vertreten durch ihre Sprecherin Frau Kayser-Wengler, fordert:

- Outsourcen und Verlagern des Reinigungspersonals der Gemeinde Düdelingen in Privatunternehmen; das verlagerte Personal wird im Endeffekt durch Arbeitnehmer ersetzt, die den Mindestlohn verdienen;
- Den Arbeitsrhythmus zu verdoppeln wenn nicht sogar zu verdreifachen, und zwar auf 250 und bis 300m<sup>2</sup> pro Stunde;
- Mit Privatfirmen zu arbeiten, deren Personal scheinbar besser ausgerüstet, besser ausgebildet und weniger teuer ist.

Die CSV-Botschaft ist deutlich. Der kommunale Reinigungsdienst muss durch Privatunternehmen ersetzt werden, da das kommunale Personal zu teuer, zu ineffizient und zu inkompetent ist!

Der OGBL prangert die unannehmbaren Arbeits- und Lohnbedingungen des Personals von Privatdienstleistern an.

Der OGBL prangert die Kostenvorschläge der Privatdienstleister an, die schließlich hoch sind, und als Folge überhaupt keine Verminderung der durch diese Dienste entstehenden Kosten nach sich ziehen.

Die CSV scheint, so könnte man glauben, die Kassen der Privatunternehmen füllen zu wollen, und das auf Kosten der derzeit noch würdigen Lohn- und Arbeitsbedingungen der jetzigen Gemeindeangestellten.

Der OGBL fordert alle damit befassten Gemeindeakteure, d.h. das betroffene Gemeindepersonal, die Dienststelle sowie den für das Personal der Gemeinde Düdelingen zuständigen Schöffen dazu auf, verantwortungsbewusst zu handeln, um eine Privatisierung der kommunalen Reinigungsdienste zu verhindern.

Administration communale de  
Dudelange

## Attention!

### Danger de privatisation

L'OGBL dit NON à la demande d'externalisation des services nettoyages communaux venant du CSV!

Dans son intervention lors du conseil communal, le parti CSV revendique de diminuer les frais de personnel qu'il estime trop élevés, en incluant les frais du personnel éducatif (Schulpersonal). Alors qu'on pourrait s'attendre à une argumentation fondée et réfléchie sur le bien-fondé d'une réduction des frais de personnel de la part du parti CSV, ce dernier s'est acharné exclusivement sur la situation des carrières les plus basses et des professions les plus vulnérables, à savoir les services nettoyages.



Le parti CSV par la voix de Madame Kayser-Wengler revendique:

- d'externaliser et de transférer le personnel des services de nettoyage de la commune de Dudelange vers des firmes privées; le personnel transféré sera remplacé en définitive par du personnel payé au salaire minimum;
- de doubler voire tripler les cadences de travail à 250m<sup>2</sup> par heure, voire même jusqu'à 300m<sup>2</sup> par heure;
- de travailler avec des firmes privées avec du personnel apparemment mieux équipé, mieux formé, et moins cher.

Le message du parti CSV est clair. Le service de nettoyage communal doit être remplacé par une société privée à cause de personnel trop cher, trop inefficace, trop incompétent!

L'OGBL dénonce les conditions de travail et les salaires exécrables du personnel des prestataires privés.

L'OGBL dénonce les devis des prestataires privés en définitive élevés avec comme conséquence aucune réduction des frais engendrés par les services en question.

Pour l'OGBL le parti CSV revendique de remplir les poches des sociétés privées sur le dos des conditions salariales et de travail décentes actuelles des salariés communaux.

L'OGBL somme tous les acteurs communaux concernés, c.-à-d., le personnel communal en question, le service et l'Échevin du personnel de la commune de Dudelange à agir de manière responsable, afin de défendre toute volonté de privatisation des services de nettoyage communaux.



Hernani Gomes

Jean-Luc De Matteis

## Neuer Kollektivvertrag für die Elektriker

Ein neuer Kollektivvertrag wurde am 25. März 2016 für den Beruf des Elektrikers zwischen einerseits den Gewerkschaften OGBL und LCGB und andererseits der APEL (Association des Patrons Électriciens du Grand-Duché de Luxembourg) unterzeichnet. Die Verhandlungen, auch wenn sie sich über eine längere Zeit hinzogen, waren von einem konstruktiven Sozialdialog geprägt.

Das neue Abkommen enthält wichtige Fortschritte für die Gesamtheit der Angestellten dieses Sektors:

- Eine neue Lohn-tabelle mit einer substantiellen Aufwertung der Gehälter für qualifizierte Elektriker und für die nicht qualifizierten oder nur angelernten Arbeiter
- Einen zusätzlichen Urlaubstag für die Angestellten, die 50 Jahre alt oder älter sind, unter der Bedingung, dass sie seit 10 Jahren im Betrieb arbeiten
- Die Schaffung einer Arbeitsgruppe, die einen neuen koordinierten Text ausarbeiten soll, mit dem Ziel die früheren Angestellten in den Kollektivvertrag miteinzubeziehen (nicht zuletzt die Angestellten aus dem administrativen Bereich), um die sozialen Vorteile auf die gesamte Belegschaft der Unternehmen aus dem elektrotechnischen Bereich auszudehnen

Der neue Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2016 in Kraft und läuft über einen Zeitraum von zwei Jahren.

## Nouvelle convention collective pour les électriciens

Une nouvelle convention collective pour le métier d'électricien a été signée le 25 mars 2016 entre d'une

part, les syndicats OGBL et LCGB et d'autre part, l'APEL (Association des Patrons Electriciens du Grand-Duché de Luxembourg). Les négociations, bien que longues, ont été marquées par un dialogue social constructif.

Le nouvel accord présente des avancées importantes pour l'ensemble des salariés du secteur:

- une nouvelle grille salariale avec une revalorisation substantielle des salaires pour les électriciens qualifiés et pour les ouvriers non-qualifiés ou semi-qualifiés
- une journée de congé supplémentaire pour les salariés âgés de 50 ans et plus, à condition qu'ils aient 10 années d'ancienneté dans l'entreprise
- la création d'un groupe de travail qui élaborera un nouveau texte coordonné dans le but d'intégrer également les anciens employés (notamment les salariés administratifs) dans la convention collective, afin de généraliser les avantages sociaux à l'ensemble des salariés des entreprises du secteur de l'électrotechnique

La nouvelle convention collective entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2016 et couvrira une période de deux ans.

Secteur du Bâtiment et du Génie civil

## Congé collectif d'hiver

Le congé collectif officiel d'hiver, obligatoire dans le secteur du Bâtiment, est de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Pour 2016, ce congé débutera le samedi, 24 décembre 2016 inclus et se terminera le mercredi, 11 janvier 2017 inclus.

Les deux jours de congé restant des congés collectifs d'Été et d'Hiver sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars 2017.



Bau- und Bauingenieurssektor

## Winterkollektivurlaub

Der offizielle Winterkollektivurlaub, der im Bausektor Pflicht ist, erstreckt sich über 10 Werktage, zusätzlich der Feiertage vom 25. und 26. Dezember und dem darauffolgenden 1. Januar.

Für 2016 wird dieser Urlaub am Samstag, dem 24. Dezember 2016 inklusive beginnen und wird am Mittwoch, dem 11. Januar 2017 inklusive aufhören.

Die beiden restlichen Urlaubstage die nach dem Sommer- und Winterkollektivurlaub übrig bleiben, können vom Arbeitnehmer nach Belieben bis zum 31. März 2017 genommen werden.



**Sidérurgie  
et Mines**

Jean-Claude Bernardini

Treffen zwischen OGBL und  
Arbeitsminister

## Stahlindustrie: das nächste Dreiparteien- abkommen muss ehrgeizig sein

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau traf sich am Vormittag mit Arbeits- und Beschäftigungsminister Nicolas Schmit. Dieses Treffen wurde vom OGBL beantragt, mit dem Ziel die Vorbereitungsarbeiten der kommenden Dreiparteientreffen zu beginnen, wohlwissend, dass das Abkommen LUX2016 zum 31. Dezember 2016 abläuft.

Der OGBL hat vorerst beim Minister seinen Wunsch geäußert, dass das Prinzip eines langfristigen Dreipar-

teienabkommens dauerhaft beibehalten wird.

Der OGBL hat ebenfalls darauf bestanden, dass das zukünftige Abkommen weitgreifende soziale Aspekte beinhaltet, das heißt Begleitmaßnahmen wie die Aufrechterhaltung der „Cellule de reclassement (CDR)“ sowie den Zugang zur Frührente.

Um ein Umschulungsprogramm zu starten und um die berufliche Laufbahn der Angestellten zu garantieren, fordert der OGBL unter anderem einen ehrgeizigen innerbetrieblichen Ausbildungsplan.

Der OGBL fordert darüber hinaus, dass ArcelorMittal sich dazu verpflichtet, die luxemburgischen Produktionsstätten durch innovative Investments dauerhaft zu sichern, dass die Gruppe ihre Tätigkeiten im Bereich „Forschung und Entwicklung“ in Luxemburg verstärkt, und dass die Firma ihre lokale Verankerung dadurch verstärkt, dass sie ihren Hauptsitz in Luxemburg behält.

Der OGBL hat ebenfalls darauf

bestanden, dem Minister gegenüber zu unterstreichen, dass die Turbulenzen die die Gruppe zurzeit durchmacht, auf keinen Fall, weder die zukünftigen Diskussionen, noch das luxemburger Sozialmodell, beeinträchtigen dürfen.

Die Verhandlungen hin zu einem neuen Abkommen müssten normalerweise im letzten Trimester 2016 beginnen.

Schließlich gilt es zurückzubehalten, dass das Treffen in einer guten Atmosphäre ablief, die durch ein aufmerksames Zuhören des Ministers geprägt war. Er hat dabei viel Verständnis für die berechtigten Forderungen des OGBL gezeigt.

Entrevue entre l'OGBL et le ministre  
du Travail

## Sidérurgie: le prochain accord tripartite devra être ambitieux

Une délégation du syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL a rencontré ce matin le ministre du Travail et

de l'Emploi, Nicolas Schmit. Une entrevue qui a eu lieu à l'initiative de l'OGBL en vue d'initier les travaux préparatoires de la tripartite sidérurgie à venir, sachant que l'accord LUX2016 arrivera à échéance au 31 décembre 2016.

L'OGBL a tout d'abord exprimé au ministre son souhait de voir perdurer le principe d'un accord tripartite couvrant une longue période.

L'OGBL a également insisté pour que le futur accord comprenne un important volet social, c'est-à-dire des mesures d'accompagnement telles que le maintien de la cellule de reclassement (CDR) et l'accès à la préretraite.

Afin d'initier un programme de reconversion et de garantir la sécurisation du parcours professionnel des salariés, l'OGBL revendique en outre la mise en place d'un plan de formation interne ambitieux.

L'OGBL exige par ailleurs qu'Arce-lorMittal s'engage à pérenniser les sites de production luxembourgeois à travers des investissements novateurs, que le groupe renforce son activité de «Recherche & Développement» sur le territoire et qu'il consolide son ancrage local par le maintien du siège social au Luxembourg.

L'OGBL a tenu à souligner face au ministre que les turbulences que connaît actuellement le groupe sidérurgique ne doivent en aucun cas venir impacter négativement les futures discussions, ni le modèle social luxembourgeois.

Les négociations en vue d'un nouvel accord devraient être entamées au dernier trimestre 2016.

Enfin, il est à noter que l'entrevue s'est déroulée dans un bon climat, marquée par une écoute attentive du ministre qui a montré beaucoup de compréhension pour les revendications légitimes exprimées par l'OGBL.



Danièle Nieves

### Enseignement secondaire

## Combiner qualité et flexibilité lors du recrutement des professeurs!

Le SEW/OGBL émet de sérieuses réserves quant au projet de loi tendant à adapter les conditions de recrutement des professeurs de l'ES et de l'EST, présenté par le MENJE dans sa conférence de presse du 10 mars dernier.

Selon ce projet de loi, le futur candidat au stage pédagogique pourra se présenter au concours de recrutement non seulement s'il détient un diplôme de bachelor suivi d'un diplôme de master en lien avec la spécialité enseignée, mais aussi s'il a obtenu un diplôme de bachelor en lien avec la spécialité enseignée et un diplôme de master en pédagogie/didactique, ou encore avec des diplômes de bachelor et de master dont l'un ou l'autre est en lien avec la spécialité enseignée.

Dorénavant, il suffirait donc d'avoir suivi trois, voire seulement deux années d'études dans une certaine spécialité, pour pouvoir prétendre à enseigner cette spécialité à tous les niveaux de l'enseignement secondaire et secondaire technique.

En effet, en parcourant les nombreuses formations offertes d'après les accords de Bologne, on constate que les conditions d'accès à un master dans une spécialité font maintes fois abstraction d'un diplôme de bachelor dans cette spécialité. Ceci vaut particulièrement pour les études de master en pédagogie/didactique, où les universités acceptent très largement des candidats détenteurs d'un bachelor dans une autre spécialité. Où résiderait dans un tel cas d'espèce l'intérêt pour un aspirant-professeur de suivre trois nouvelles années de stage pédagogique obligatoire l'initiant une nouvelle fois aux théories et aux pratiques pédagogiques usuelles?

Le SEW/OGBL salue la confirmation du MENJE que le grade de master restera le seuil d'accès à la carrière du professeur de l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Il souscrit évidemment aussi au maintien des critères de qualité et de flexibilité indispensables pour préparer les élèves de l'enseignement secondaire et secondaire technique luxembourgeois aux exigences toujours plus fortes au niveau des études supérieures et du monde du travail.

Il constate pourtant qu'en permettant aux futurs professeurs de l'ES et de l'EST de délaissier le perfectionnement des études dans leur spécialité, le projet de loi sous revue met précisément en péril ces objectifs de qualité et de flexibilité. En effet, nombre de ces nouveaux enseignants auraient du mal à enseigner dans les classes du cycle supérieur des deux ordres d'enseignement et on aboutirait tôt ou tard à deux catégories de professeurs. Le risque existe aussi qu'à long terme, les conditions de recrutement normal des professeurs de l'ES et de l'EST ne s'orientent en direction d'un bachelor dans la spécialité comme

formation de base, complétée plus tard par le stage pédagogique. Le projet de loi actuel serait alors une première étape sur la voie d'un déclassement de la carrière du professeur de l'ES et de l'EST dans la fonction publique.

Suite à toutes ces considérations, le SEW/OGBL demande de maintenir les dispositions légales actuelles en matière d'accès à la fonction du professeur d'enseignement secondaire et secondaire technique, tout en permettant de flexibiliser par voie réglementaire l'accès au concours de recrutement en cas de lien manifeste entre la spécialité du diplôme de bachelor et le contenu du diplôme de master.

Sekundarunterricht

## Bei der Rekrutierung der Lehrer Qualität und Flexibilität kombinieren!

Das SEW/OGBL äußert seine ernsthaften Bedenken, wenn es um das Gesetzesprojekt geht, das zum Ziel hat, die Bedingungen bei der Rekrutierung der Lehrer für Sekundar- und Technischen Unterricht anzupassen, und das bei einer Pressekonferenz am vergangenen 10. März vom Jugend- und Erziehungsministerium (MENJE) vorgestellt wurde.

Laut dem Gesetzesprojekt wird der zukünftige Kandidat zum Praktikum sich für das Einstellungsauswahlverfahren melden können, nicht nur wenn er Inhaber eines Bachelordiploms ist mit anschließendem Master in dem Fach, das er unterrichten soll, sondern auch, wenn er über einen Bachelor im zu unterrichtenden Fach und zusätzlich über einen Master in Pädagogik/Didaktik verfügt, oder auch noch, Bachelor- und Masterdiplome hat, wovon das eine oder andere in Verbindung mit dem zu unterrichtenden Fach steht.

Künftig würde es also reichen, drei bzw. nur zwei Jahre ein bestimmtes Fach studiert zu haben, um anschließend den Anspruch zu haben, dieses Fach auf sämtlichen Niveaus des technischen Sekundar- und des Sekundarunterrichts zu lehren.

In der Tat, wenn man sich die zahlreichen Ausbildungen anschaut, die nach dem Bologna-Abkommen angeboten werden, so stellt man fest, dass die Zulassungsbedingungen zu einem Master in einem bestimmten Fach ganz oft kein Bachelordiplom in diesem Fach voraussetzen. Dies gilt vor allem für die Studien zu einem Master in Pädagogik/Didaktik, zu denen die Universitäten problemlos die Kandidaten zulassen, die einen Bachelor in einem anderen Fach haben. Wo wäre in einem solchen Fall das Interesse eines Lehrer-Kandidaten, während drei weiteren Jahren ein obligatorisches pädagogisches Praktikum zu absolvieren, während dessen ihm erneut die üblichen pädagogischen Theorien und Praktika beigebracht werden?

Das SEW/OGBL begrüßt die Bestätigung des MENJE, dass das Niveau eines Masters die Eintrittsschwelle zur Berufskarriere für Sekundar- und Technische Sekundarlehrer bleiben wird.

Es pflichtet natürlich ebenfalls dazu bei, dass die Qualitäts- und Flexibilitätskriterien als unabdingbar erhalten werden, um die Schüler des Technischen Sekundar- und des Sekundarunterrichts auf die immer anspruchsvolleren Forderungen der Studien- oder der Arbeitswelt vorzubereiten.

Das SEW/OGBL stellt jedoch fest, dass gerade dadurch, dass den zukünftigen Lehrern im Sekundar- und Technischen Sekundarunterricht ermöglicht wird, das Studium ihres Fachs zu vernachlässigen, das überarbeitete Gesetzesprojekt, die gewünschte Erhaltung von Qualität

und Flexibilität in Gefahr bringt. In der Tat hätten zahlreiche dieser neuen Lehrer Schwierigkeiten, in den Klassen der Oberstufe aus den beiden Sekundarunterrichten zu lehren, und früher oder später käme es zu zwei Kategorien von Lehrern. Langfristig besteht ebenfalls das Risiko, dass die normalen Rekrutierungsbedingungen für Lehrer im Sekundar- und Technischen Sekundarunterricht sich eher in Richtung Bachelor orientieren werden, was die Basisfachausbildung betrifft, die später durch ein pädagogisches Praktikum vervollständigt wird. Das derzeitige Gesetzesprojekt wäre dann eine erste Etappe in Richtung einer Abwertung der Lehrerkarriere für Sekundar- und Technischen Sekundarunterricht im öffentlichen Dienst.

Nach all diesen Erwägungen fordert das SEW/OGBL die jetzigen gesetzlichen Vorkehrungen aufrechtzuerhalten, bezüglich des Zugangs zum Lehreramt im Sekundar- und im Technischen Sekundarunterricht, und dabei aber über Vorschriften den Zugang zum Einstellungsauswahlverfahren zu ermöglichen, wenn es eine klare Verbindung zwischen dem Bachelor-Fachdiplom und dem Inhalt des Masterdiploms gibt.





Raymond Kapuscinsky



Robert Wolff



Jean-Claude Bernardini

## Transformation sur métaux

Eurofoil

### Piquet de protestation

Le jeudi 17 mars, la délégation OGBL de l'entreprise Eurofoil (production de «feuilles d'aluminium») a invité l'ensemble du personnel du site à participer à un premier piquet de protestation organisé devant les grilles de l'usine sise dans la zone Industrielle «Riedgen» à Dudelange.

Cette première action, qui, au vu de la participation massive du personnel, a rencontré un grand succès, avait pour but de dénoncer l'attitude inacceptable de la direction dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail.

Malgré les nombreux sacrifices déjà consentis ces dernières années par le personnel, la direction s'obstine à envisager une réduction supplémentaire de la masse salariale, souhaite supprimer des jours de congé extralégaux, veut imposer des réorganisations des différents services et s'avère en même temps totalement incapable de présenter un plan industriel viable permettant d'assurer la pérennisation du site de production.

Il faut savoir que la première réunion de négociations en vue du renouvellement de la convention collective a eu lieu en février 2015. A la demande de

la direction les négociations ont été reportées une première fois en octobre. Lors de la réunion du mois d'octobre, la direction a une nouvelle fois fait appel «au bon sens» de la délégation et, au vu de la situation dans laquelle se trouvait le groupe Eurofoil, demandé un report supplémentaire des négociations. Chose qui a été acceptée tant par l'OGBL que par nos délégués.

Le 3 mars de cette année, les vraies négociations devaient donc débiter et dans un premier temps la direction était censée répondre à notre cahier de revendications. A notre grande surprise, la direction nous annonçait qu'elle souhaitait «donner une certaine dynamique aux négociations» (alors que pendant les douze derniers mois elle semblait être en hibernation profonde...) et nous a présenté «ses pistes de réflexion». Ces dernières, qualifiées tout simplement de hold-up sur les salaires et de provocation pure et simple par les salariés de l'entreprise, nous ont donc amenés à organiser le piquet de protestation du 17 mars.

D'autres actions sont en préparation et, en attendant, nous allons saisir l'Office National de Conciliation.

Eurofoil

### Protestaktion

Am Donnerstag, dem 17. März hat die OGBL-Delegation der Firma Eurofoil (Herstellung von Alufolien) das gesamte Personal des Standorts dazu eingeladen, an einer ersten Protestaktion vor den Toren der Firma, die sich in der Industriezone „Riedgen“ in Düdelingen befindet, teilzunehmen.

Diese erste Aktion, die, ob der massiven Teilnahme des Personals ein großer Erfolg war, hatte zum Ziel, die unannehmbare Haltung der Direktion bei den Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags anzuprangern.

Trotz der zahlreichen schon vom

Personal in den vergangenen Jahren zugestandenen Opfer, beharrt die Direktion weiterhin auf einer zusätzlichen Reduzierung der Beschäftigtenzahl, möchte einige außergesetzliche Urlaubstage streichen, will eine Reorganisation der verschiedenen Abteilungen aufzwingen und zeigt sich gleichzeitig komplett unfähig, einen existenzfähigen Industriepan vorzulegen, der es ermöglicht, den dauerhaften Fortbestand der Produktionsstätte zu garantieren.

Dabei muss man wissen, dass die erste Verhandlungssitzung für die Erneuerung des Kollektivvertrags im Februar 2015 stattgefunden hat. Auf Anfrage der Direktion wurden die Verhandlungen ein erstes Mal auf Oktober aufgeschoben. Während der Sitzung im Oktober hat die Direktion ein weiteres Mal an die „Vernunft“ der Delegation appelliert, und hat wegen der Situation, in der sich Eurofoil befindet, darum gebeten, die Verhandlungen ein weiteres Mal aufzuschieben. Dies wurde sowohl vom OGBL als auch von unseren Delegierten akzeptiert.

Am 3. März dieses Jahres sollten dann die wahren Verhandlungen beginnen. Zunächst sollte die Direktion auf unseren Forderungskatalog antworten. Zu unserer großen Überraschung teilte die Direktion uns mit, dass sie es wünsche, „den Verhandlungen eine gewisse Dynamik zu verleihen“ (obwohl sie während zwölf Monaten im tiefsten Winterschlaf zu sein schien...), und hat uns ihre „Überlegungen“ mitgeteilt. Bei letzteren handelt es sich schlicht und einfach um einen Überfall auf die Gehälter und um eine Provokation, so die Arbeitnehmer der Firma, und sie haben uns demnach dazu veranlasst, eine Protestaktion am 17. März zu organisieren.

Andere Aktionen sind in Vorbereitung und in deren Erwartung werden wir das Nationale Schlichtungsamt anrufen.

Der 8. März – Internationaler Frauentag

## Glaswände durchbrechen!

Bei Gelegenheit des Internationalen Frauentags, hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Männer und Frauen darum gebeten, Glaswände, die sie in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten trennen, zu durchbrechen, und so zu einer größeren Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen.

Die Frauen werden immer noch abgebremst

- nicht nur von den Glasdecken, die sie bei ihrem hierarchischen Aufstieg hindern,
- sondern auch von den Glaswänden, die sie in verschiedenen Tätigkeiten beschränken und sie aus anderen Tätigkeiten ausschließen.

Die Zahlen sprechen Klartext:

- 4% der Fahrer, der Bauarbeiter und der Mechaniker sind Frauen;
- 18% der Ingenieure und Informatiker sind Frauen;
- 80% des Lehrkörpers und des Pflegepersonals sind Frauen;

Es arbeiten mehr Frauen als Männer im Gaststättenbereich, im Reinigungsbereich, im Gesundheits- und Pflegebereich, im Bürobereich und als Kassierer;

- 4% der Generaldirektoren der an der Börse notierten Unternehmen sind Frauen, und nur 22% dieser sind Mitglied in Aufsichtsräten.

Von 2005 bis 2010 hat sich die geschlechtsbedingte berufliche Absonderung quer durch Europa noch verschlimmert.

*„Wir müssen die Glaswände durchbrechen. Die Frauen sind in weniger gut bezahlten Berufen als die üblichen Berufe der Männer überrepräsentiert. Dies erklärt im Wesentlichen die 16% Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen quer durch Europa. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, den Frauen die Möglichkeit zu geben, Zugang zu Beschäftigungen zu haben, die vorwiegend für Männer reserviert sind, und dann diese Beschäftigungen zu behalten und dort Karriere zu machen. Ebenfalls müssen die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Bereichen verbessert werden, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind“,* so Luca Visentini, Generalsekretär des EGB.

*„Kein einziges Land in Europa ist frei von geschlechtlich bedingter beruflicher Absonderung – Glasdecken und Glaswände trennen uns. Dies ist bedauernd, sowohl für Frauen als auch für Männer. Talente werden verschwendet, und das wahrlich in industriellen Ausmaßen. Dieser geschlechtsbedingten beruflichen Absonderung ein Ende zu setzen muss eine der Prioritäten einer europäischen Gleichberechtigungsstrategie zwischen Mann und Frau sein, die trotz der gewerkschaftlichen Aufrufe noch nicht konkret geworden ist“,* so sprach Montserrat Mir, „Confederal Secretary“ des EGB.



Formation professionnelle à l'adresse des demandeurs d'emploi

## Il faut mettre en place des formations lusophones

Le département des Immigrés de l'OGBL a adressé aujourd'hui une lettre au ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, dans le cadre de la visite de travail qu'il s'apprête à effectuer au Portugal. Une visite de travail au cours de laquelle il sera notamment question de coopération entre le Luxembourg et le Portugal en matière de formation professionnelle.

Dans son courrier, l'OGBL rappelle au ministre sa revendication de longue date visant la mise en place de cours de formation professionnelle, de langue véhiculaire portugaise, parallèlement à un apprentissage de la langue française pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Depuis 1999, des représentants de l'OGBL se sont rendus à de multiples reprises au Portugal pour y rencontrer les responsables politiques portugais compétents en la matière ainsi que les responsables locaux de la formation professionnelle en vue de synergies. Des échanges dont les résultats ont toujours été transmis au ministre.

Tout en lui souhaitant beaucoup de succès lors de son déplacement de deux jours à Lisbonne, l'OGBL demande au ministre que les partenaires sociaux – et l'OGBL en particulier – soient associés à la mise en place des mesures en question qui s'imposent depuis bien longtemps.

## L'OGBL et l'UGT-P renouvelle leur accord de coopération

L'OGBL et l'UGT du Portugal ont renouvelé le 18 février 2016 leur accord de coopération à Luxembourg. Le premier accord de coopération entre les deux organisations syndicales date de 1992.

Les deux organisations syndicales ont notamment convenu d'améliorer les perspectives d'emploi et de qualification des chômeurs et des jeunes non-qualifiés dans le cadre de la formation professionnelle, en y introduisant des cours dans le domaine administratif en langue portugaise, avec l'apprentissage du français et du luxembourgeois, ainsi que des cours de secrétariat.

L'OGBL et l'UGT-P prévoient en outre d'organiser une conférence sur le manque de coordination au niveau européen en ce qui concerne les questions liées à la sécurité sociale. Il est également question d'organiser un séminaire sur la double imposition entre le Portugal et le Luxembourg.

L'accord stipule ensuite que l'UGT-P enverra les informations disponibles sur les travailleurs immigrés au Luxembourg et que l'OGBL fera de même en ce qui concerne les travailleurs qui rentrent définitivement au Portugal, avec comme objectif de développer un travail plus efficace entre les deux confédérations.

L'OGBL et l'UGT-P ont également convenu que le travailleur qui, au moment de son affiliation, présente un certificat délivré par l'une des deux organisations concernées ou par des structures syndicales affiliées, se verra compter le nombre d'années valables en ce qui concerne le stage éventuellement requis pour la prestation des services offerts.

Enfin, en vue de renforcer le service d'assistance aux travailleurs portugais, les organisations ont réaffirmé leur volonté d'investir dans un secrétaire permanent responsable de la coordination et des échanges entre les deux organisations syndicales.





## Les jeunes de l'OGBL solidaires avec les manifestant-e-s en France qui luttent contre le démontage du code du travail

Les organisations syndicales françaises avaient appelé l'ensemble des salariés, ceux qui sont privés d'emploi, les étudiants, les lycéens et les retraités à se mobiliser pour la grève et à participer massivement aux manifestations du 31 mars en vue du retrait du projet de loi «El Khomri».

Face à cette nouvelle attaque orchestrée par le patronat et le gouvernement français portant sur les garanties collectives, des centaines de milliers de manifestants (entre eux beaucoup de jeunes militants) ont dit NON.

Ils disent NON à ces réformes qui reprennent à la lettre les revendications patronales visant à toujours davantage de flexibilité et de précarité.

Ce projet de loi est dangereux. Il transformera en profondeur le code du travail français. Il fragilisera surtout la protection contre les licenciements en demandant une

grande flexibilité aux salarié-e-s sans aucune contrepartie. En outre, la représentation syndicale à l'intérieur des entreprises sera affaiblie.

Ces menaces existent également au Luxembourg. Rappelons tout simplement la position de l'UEL dans le cadre du dossier sur le temps de travail. L'UEL souhaite imposer une réforme introduisant une flexibilisation accrue des horaires de travail au détriment des salarié-e-s.

La lutte que mènent les manifestant-e-s en France nous concerne aussi ici au Luxembourg. Et les jeunes de l'OGBL disent NON au projet de loi «El Khomri» en exprimant toute leur solidarité avec les manifestant-e-s français.

## OGBL-Jugend solidarisch mit Demonstrant(inn)en in Frankreich, die gegen die Demontage des Arbeitsgesetzbuches kämpfen

Die französischen Gewerkschaften hatten sämtliche Arbeitnehmer, angefangen bei denen die keine Arbeit haben, über Studenten, Schüler und Rentner, dazu aufgerufen, sich für den Streik zu mobilisieren und zahlreich an den Kundgebungen vom 31. März teilzunehmen, bei denen es darum ging, das Gesetzesprojekt „El Khomri“ zurückzuziehen.

Angesichts dieses neuen Angriffs, der von der Arbeitgeberschaft und der französischen Regierung inszeniert wurde, und der sich gegen die kollektiven Garantien wendet, sagten hunderttausende von Demonstranten (unter ihnen zahlreiche junge Militanten) NEIN.

Sie sagen NEIN zu diesen Reformen die die Forderungen des Patronats buchstäblich übernehmen, und die zum Ziel eine immer größere Flexibilität und soziale Unsicherheit haben.

Dieses Gesetzesprojekt ist gefährlich. Es wird das fran-

zösische Arbeitsgesetzbuch tief greifend verändern. Es wird vor allem den Schutz gegen Entlassungen schwächen, indem sie den Arbeitnehmer(inne)n eine hohe Flexibilität ohne jegliche Gegenleistung abverlangt. Darüber hinaus wird die gewerkschaftliche Vertretung innerhalb der Betriebe geschwächt.

Diese Bedrohungen bestehen auch in Luxemburg. Erinnern wir einfach nur an die Haltung der UEL im Rahmen des Dossiers über die Arbeitszeit. Die UEL möchte eine Reform aufzwingen, die eine immer größere Flexibilität bei den Arbeitszeiten mit sich bringt, und das zum Nachteil der Arbeitnehmer(innen).

Der Kampf, den die Demonstrant(inn)en in Frankreich führen, betrifft uns auch in Luxemburg. Und die OGBL-Jugend sagt NEIN zum Gesetzesprojekt „El Khomri“ indem sie den französischen Demonstrant(inn)en ihre volle Solidarität ausdrücken.



## Fiscalité des travailleurs Frontaliers belges

Durant l'année 2015, nous vous avons régulièrement tenu au courant des problèmes que certains frontaliers belgo-luxembourgeois rencontraient vis-à-vis de l'administration fiscale belge.

L'OGBL est régulièrement intervenu à ce titre auprès des décideurs politiques tant en Belgique qu'au Luxembourg.

Dernièrement, des représentants de l'OGBL, accompagnés de responsables de la FGTB Luxembourg, ont rencontré le Député fédéral Benoît Piedboeuf afin d'évaluer la situation actuelle et de questionner le député sur différents dossiers frontaliers (fiscalité, mobilité, ...).

Concernant la fiscalité, Benoît Piedboeuf dit mettre tout en œuvre afin que cessent des contrôles trop zélés de la part de certains fonctionnaires belges vis-à-vis des frontaliers. A ce propos, si vous vous sentez victime d'un contrôle discriminatoire, n'hésitez pas à nous contacter via l'adresse mail [frontaliers.belges@ogbl.lu](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu) afin de discuter de votre situation et de remonter l'information à qui de droit.

Depuis l'année dernière, les deux gouvernements luxembourgeois et belge ont donc signé un accord à l'amiable que l'on a appelé communément l'«accord des 24 jours».

### Comment se calculent ces 24 jours de tolérance:

Pour rappel, le frontalier belgo-luxembourgeois doit travailler physiquement sur le sol luxembourgeois pour être imposé à la source par le Luxembourg.

Mais pour les salariés occupant des fonctions devant les obliger à «sortir» du Luxembourg, voici quelques exemples quant au mode de calcul des jours pris en compte pour incrémenter ce «compteur» des jours travaillés hors du Luxembourg.

**Télétravail:** tous les jours travaillés depuis son domicile sont à comptabiliser comme jours effectués hors du Luxembourg.

**Formation:** toutes les formations que le salarié suit, en dehors du Luxembourg, durant les heures de travail, est à comptabiliser comme travail hors du Luxembourg.

**Astreinte:** les astreintes (permanences) que les salariés effectuent depuis leur domicile sont à comptabiliser comme travail effectué hors du sol luxembourgeois (même s'il n'y pas eu de travail «productif»).

**Fraction de journée travaillée hors du Luxembourg:** si un salarié est amené à travailler une fraction de journée hors du Luxembourg, un jour complet sera comptabilisé comme jour de travail hors du Luxembourg...

*Exemple:* Activité hors du territoire luxembourgeois

- Travail 2 heures = 1 jour
- Formation d'un jour = 1 jour
- WE de permanence ou de garde = 2 jours
- 3 jours de télétravail = 3 jours

*Quelques exceptions:*

Ne sont pas comptabiliser dans le compteur des «24 jours»:

Les jours de congés de récréation ou extraordinaires, les jours d'incapacité de travail, les jours de congé de maternité, les jours de congé parental, les jours rémunérés dans le cadre d'un reclassement professionnel (chômage payé par l'ADEM ou indemnité d'attente), le travail des chauffeurs routiers internationaux (et du personnel navigant de manière générale), le travail effectué dans le cadre d'un mandat syndical, le travail agricole,...

Succès de la manifestation transfrontalière du 2 avril 2016 à Metz:

## Plus de 27 organisations pour défendre l'emploi et la protection sociale



Le 7 avril 2016 Angela Merkel et François Hollande se rencontrent à Metz pour un sommet franco-allemand dont l'un des thèmes prévus est l'emploi.

Dans ce contexte, une trentaine d'organisations venant des quatre pays de la Grande Région se sont rassemblées le samedi 2 avril à Metz pour rappeler aux politiques européens que ce qu'attendent les citoyens européens, ce sont des meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail, l'extension et l'amélioration des systèmes de protection sociale, des mesures de prévention de la pauvreté et de protection contre la précarité et l'accès aux droits fondamentaux que sont la santé, le logement, l'emploi et la protection sociale. Les organisations présentes ont rappelé le refus des citoyens européens des traités de libre-échange tels que le TTIP/TAFTA, porte ouverte à la domination des multinationales, à la remise en cause des normes dans tous les domaines de la vie et négociés en secret dans le dos des peuples européens.

Les sections frontalières françaises et allemandes de l'OGBL étaient présentes pour tenir un stand d'information dans le village des associations place Saint-Louis et puis les frontaliers français ont participé à la marche de sensibilisation et de protestation dans le centre-ville de Metz.

L'OGBL remercie les sections de Thionville et Volmerange qui ont participé activement et tenu le stand d'information de l'OGBL qui a connu un vif succès.



2<sup>e</sup> cycle de conférences

## Le droit du travail à l'adresse des frontaliers français travaillant au Luxembourg

L'OGBL organise pour cette année un deuxième cycle de conférences sur le droit du travail à l'adresse des frontaliers français.

**La première conférence aura lieu à Guenange, le 30 mai 2016 à 19h (Salle volataire, boulevard sous les Vignes; F-57310).**

L'OGBL et la section de «Thionville-Metz» organise une réunion d'information sur le droit du travail luxembourgeois afin de permettre aux frontaliers français de bien comprendre et de mieux réagir en tant que salarié face aux spécificités du code du travail et de la jurisprudence luxembourgeoise en la matière.

Ce deuxième cycle de conférence sera animé par un représentant de l'OGBL et Me Carine Sulter et Vania Fernandes, avocates à la Cour au barreau de Luxembourg et spécialisées dans le contentieux en droit du travail depuis plus de 10 ans.

La conférence portera sur la formation du contrat de

travail (période d'essai et la promesse d'embauche), le transfert et la cession d'entreprise et ses conséquences sur le contrat de travail (ainsi que les pièges à éviter), la forme du contrat (le CDI et l'exception du CDD), la preuve de la validité d'un contrat et des conditions contractuelles (y compris le contrat oral et les négociations verbales), la multiplicité des contrats (à temps partiel) et les problématiques sur le temps de travail et les heures supplémentaires. Enfin seront abordées les problématiques liées au lieu de travail à l'étranger et les missions à l'étranger.

Les intervenants reviendront sur les points évoqués ci-dessus à travers des exemples concrets afin de bien faire comprendre l'application pratique des notions juridiques présentées.

Dans un deuxième temps, les participants auront la possibilité de poser leurs questions et d'échanger.

**Cette conférence est ouverte au grand public.**



## Unterstützung und Solidarität der Basis

Am Samstag, dem 2. April 2016 fand die Letzte der insgesamt 5 Generalversammlungen der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger im Jahr 2016 statt. Insgesamt waren an diesem Abend über 150 Mitgliederinnen und Mitglieder der Gewerkschaftssektion des größten Gewerkschaftsbundes Luxemburgs OGBL, in das Hotel Restaurant Kickert nach Mettendorf gekommen.

Die Generalversammlung wurde vom Präsidenten der Sektion Wolfgang Schnarrbach eröffnet.

Er informierte in seiner Rede über die Veranstaltungen und Aktionen der Sektion im Jahr 2015 und hob insbesondere die im September 2015 in Bitburg stattgefundenen Mitgliederehrung hervor: Aufgrund der sehr langen Tradition der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsarbeit wurden insgesamt 27 Mitglieder für 25 oder mehr Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft und 18 Mitglieder für 40 Jahre oder mehr geehrt. Hinzu kamen noch jeweils 2 Kolleginnen und Kollegen, die für über 50 Jahre und sogar für über 60 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft geehrt wurden.

Der Präsident bedankte sich bei allen anwesenden Mitgliedern sowie beim Vorstand für ihre Solidarität und Unterstützung im vergangenen Jahr. Insbesondere im Rahmen der Kampagne „Ein Sozialpaket für Luxemburg“, bei der der OGBL seit Herbst letzten Jahres seine Mitglieder mobilisiert, um einen Politikwechsel für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen zu erreichen, sei die Unterstützung aller Mitglieder auch

weiterhin gefordert und ein Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit.

Hauptredner der Veranstaltung war Tom Jungen, Regionalsekretär der Regionale Düdelingen-Osten. In seinem Referat ging er auf die gewerkschaftlichen Herausforderungen ein. Gerade im Jubiläumsjahr 2016 in dem wir 100 Jahre Freie Gewerkschaften in Luxemburg feiern sei es wichtig, sich seiner eigenen Wurzeln bewusst zu sein: Nur wer die Vergangenheit kennt, kann die richtigen Entscheidungen für die Zukunft treffen.

Anlässlich des Jubiläums wird der OGBL einen Dokumentarfilm in die Kinos bringen und im Herbst dieses Jahres ein Buch zum Thema 100 Jahre Freie Gewerkschaften in Luxemburg herausgeben.

Die Kassenrevisoren haben die von Sektionskassierer Karl Homrighausen wie in jedem Jahr ordnungsgemäß geführte Kasse der Sektion geprüft und dem Vorstand die Entlastung erteilt.

Die Gewerkschaft hat darüber hinaus das Angebot ihrer Sprechstunden für Deutsche Grenzgänger umgestellt und erweitert: Sprechstunden finden nach vorheriger Terminvergabe unter der Telefonnummer (00352) 2654 3 777 an den Standorten Bitburg, Trier, Saarlouis und nun auch in Grevenmacher und Diekirch statt.

In der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger sind gegenwärtig mehr als 5.200 Kolleginnen und Kollegen organisiert.

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

## Die Schließung des Schengenraums gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Großregion

Bei einem Treffen der Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung“ in Kirkel am 15. März 2016 haben die Sozialpartner der Großregion ihre Sorge über die Folgen einer etwaigen Schließung des Schengenraums zum Ausdruck gebracht.

Seit nunmehr mehreren Monaten bringt eine Vielzahl von Abgeordneten diese Möglichkeit auf nationaler Ebene regelmäßig ins Spiel. Dazu tragen auch die Schwierigkeiten der Europäischen Union (EU) bei, die Migrationsströme in ihrem Innern und die Aufnahme von Flüchtlingen aus den Kriegsgebieten in Syrien und den umliegenden Ländern in den Griff zu bekommen.

Die tragischen Ereignisse, die erst jüngst Paris und Brüssel erschüttert haben, verstärken diesen Willen zur Wiedereinführung der Grenzkontrollen.

Aus der Sicht der Partner im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion wäre die Wiedereinführung von Grenzkontrollen ein schwerer Fehler und käme

einem falschen Signal an die europäischen Bürgerinnen und Bürger gleich. Zudem wäre eine solche Entscheidung in wirtschaftlicher Hinsicht für unseren gesamten grenzüberschreitenden Raum folgenschwer.

Aus Sicht der Sozialpartner liegt heute klar auf der Hand, dass das wirtschaftliche Wohlergehen der Großregion und die Lebensqualität ihrer Einwohner ohne die Schengener Übereinkommen nie das derzeitige Niveau erreicht hätten. Dank der Öffnung der Grenzen zwischen Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg wurde ein intensiver wirtschaftlicher Austausch möglich. Neben dem politischen Erdbeben und den katastrophalen humanitären Folgen, die dies hätte, möchte der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion auch auf die wirtschaftliche Erschütterung verweisen, die damit für sämtliche Mitgliedstaaten verbunden wäre, und insbesondere für die Grenzgebiete, die zusammen die Großregion bilden.

Comité Économique et Social de la Grande Région

## La fermeture de l'Espace Schengen, une menace pour la compétitivité de la Grande Région

Réunis lors d'un groupe de travail «Formation professionnelle», à Kirkel, le 15 mars dernier, les partenaires sociaux de la Grande Région se sont inquiétés des conséquences d'une éventuelle fermeture de l'Espace Schengen.

Depuis plusieurs mois maintenant, cette possibilité est régulièrement évoquée par de nombreux élus, à l'échelle de leur Etat. Elle est alimentée par les difficultés que connaît l'Union européenne à gérer les flux migratoires au sein de son territoire et l'accueil de réfugiés fuyant des zones de guerres en Syrie et alentours.

Cette volonté de rétablir des contrôles aux frontières est renforcée par les malheureux événements qui ont secoué les capitales française et belge, encore tout récemment.

De l'avis des partenaires sociaux de la Grande Région réunis au sein de son Comité Economique et Social, le retour des contrôles aux frontières constituerait une grave erreur et serait à assimiler comme un mauvais signal envoyé aux citoyens européens. En outre, une

telle décision aurait des répercussions économiques extrêmement graves pour l'ensemble de notre territoire transfrontalier.

Aux yeux des partenaires sociaux, il apparaît aujourd'hui comme évident que la prospérité économique de la Grande Région et la qualité de vie des habitants de ce territoire n'auraient jamais pu atteindre un tel niveau sans les accords de Schengen. L'ouverture des frontières, entre l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg, a permis des échanges économiques de qualité. Au-delà du séisme politique et des conséquences humanitaires désastreuses que cela représenterait, le Comité Economique et Social de la Grande Région souhaite aussi évoquer le tsunami économique que cela impliquerait pour chacun des Etats membres et, plus particulièrement, pour les régions frontalières qui constituent la Grande Région.

## Entrevue entre la Plateforme Stop TTIP et le Syvicol

La Plateforme Stop TTIP a été reçue par le Syndicat des Villes et Communes (Syvicol) le 14 mars pour un échange de vues sur l'accord de libre-échange TTIP et son impact sur les communes et les citoyens au niveau local. Lors de cette entrevue, la Plateforme Stop TTIP et le Syvicol ont tous deux exprimé leurs inquiétudes quant aux conséquences possibles de la négociation des accords de libre-échange sur les services publics et sur l'autonomie des collectivités locales.

Cette nouvelle vague d'accords que représente le TTIP, mais aussi le CETA ou encore le TISA, ne se limitent en effet plus uniquement aux questions commerciales classiques, mais ont un champ d'application beaucoup plus vaste. Les services publics qui sont offerts par les communes à leurs citoyens, devraient être exclus de ces accords. Par ailleurs, les communes ne devraient pouvoir être accusées d'entrave à la liberté de commerce du fait des décisions qu'elles prennent à propos de services d'intérêt général qui dépendent pourtant de leurs compétences, ce par le biais de mécanismes de règlement des litiges entre investisseurs et États. Nombre de procédures ont déjà été lancées contre des autorités publiques par le biais de ces mécanismes, qui permettent aux entreprises multinationales et aux investisseurs de poursuivre les États et les collectivités locales lorsqu'ils considèrent que leurs profits, même futurs, sont menacés.

En ce qui concerne les services publics liés aux communes, les deux parties saluent les résolutions adoptées par le Parlement européen, qui fixent des lignes rouges aux négociateurs de la Commission européenne en définissant des zones claires et explicites à exclure des négociations, dont notamment les services publics et la protection des données, et en demandant

l'octroi aux autorités publiques du droit de renationaliser des services qui ont été précédemment ouverts à la concurrence.

La Plateforme Stop TTIP et le Syvicol se rallient à ces revendications et exigent l'exclusion de l'ensemble des services publics actuels et futurs du champ d'application des accords TTIP, CETA et TISA. Les deux interlocuteurs demandent également que des garanties réelles et concrètes soient apportées dans ces accords permettant de préserver les compétences des collectivités locales dans le choix, la gestion ou encore la fourniture de services publics de qualité, au nom de l'intérêt général.

Enfin, compte tenu des nombreuses interrogations et incertitudes juridiques qui demeurent, la Plateforme Stop TTIP et le Syvicol jugent qu'il est essentiel de mener une évaluation transparente sur l'impact de ces accords de libre-échange sur l'ensemble des domaines concernés.



*La plateforme est composée des organisations suivantes:*

*Action Solidarité Tiers Monde; Aleba; Bio-Lëtzebuerg-Vereening fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg Asbl; Caritas Luxembourg; Cercle de coopération des ONG de développement; CGFP; Fairtrade Luxembourg; FGFC; FNCTTFEL; Greenpeace Luxembourg; Initiativ Liewensufank; LCGB; Lëtzebuurger Jongbaueren a Jongwënzer Asbl; Mouvement écologique; natur&ëmwelt a.s.b.l.; OGBL; Syprolux; Stop TAFTA Luxembourg; Union luxembourgeoise des consommateurs; Union syndicale fédérale*

# Assemblées générales OGBL 2016

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Mondercange	mardi 19 avril	18.00	Mondercange	Centre Arthur Thinnes	Hollerich Hubert
Kleinbetingen/ Hagen/Kahler/Grass	mercredi 20 avril	19.30	Hagen	Hoener Stuff	Schreiner Pierre
Hesperange	jeudi 21 avril	19.00	Hesperange	Centre Nico Braun	Daubenfeld Romain
Steinsel	vendredi 22 avril	19.00	Steinsel	Café chez Romain	Bernardini Jean-Claude
Mamer	vendredi 22 avril	19.00	Capellen	Centre culturel Cap	Müller Gérard
Lintgen	samedi 23 avril	17.00	Lintgen	Café Op der Gare	De Matteis Jean-Luc
Larochette	samedi 23 avril	19.00	Medernach	Restaurant-Pizzeria Op der Millen	Krier Frédéric
Aal Gemeng Eech	samedi 23 avril	17.00	Weimerskirch	Centre Culturel	Nieles Danièle

## Grenzgänger / frontaliers

	Datum/date	Uhr/heure	Ort/localité	Saal/lieu	Redner/orateur
Volmerange	vendredi 22 avril	18.45	F-Volmerange-les-Mines	Salle des Fêtes, rue des Ecoles	Roeltgen André
PME	vendredi 22 avril	19.00	B-Bastogne	Porte de Trèves	Gomes Hernani
Thionville/Metz	vendredi 20 mai	19.00	F-Veymerange	Salle du Buchel	Delacollette Jacques

## OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Frontaliers belges	samedi 23 avril	19.00	B-Hachy	Salle Les Ardents	Daubenfeld Romain



## Steuererklärung

Wie in den vergangenen Jahren, bietet der Informations- und Beratungsdienst (SICA) den OGBL-Mitgliedern einen kostenlosen Dienst, um ihre Steuererklärung fertigzustellen.

**Achtung:** Es ist nicht möglich einen Termin zu vereinbaren, um Ihre Steuererklärung auszufüllen.

Wir bitten Sie Ihre Steuererklärung mitsamt Unterlagen **vorzugsweise in einem unserer folgenden Büros abzugeben:**

- **Esch/Alzette**, 42 rue de la Libération  
Montags - donnerstags: 8.00 - 12.00 Uhr. Dienstags - freitags: 13.00 - 17.00 Uhr.
- **Luxembourg**, 31 rue du Fort Neipperg  
Montags - freitags: 8.00 - 12.00 Uhr und 13.00 - 17.00 Uhr
- **Diekirch**, 14 route d'Ettelbruck  
Montags, dienstags, mittwochs und freitags: 8.00 - 12.00 Uhr  
Montags, mittwochs, donnerstags und freitags: 13.00 - 17.00 Uhr

**Damit Ihre Steuererklärung erstellt werden kann, ist es absolut notwendig, dass Sie auf den beiden ersten Seiten des Formulars ihre persönlichen Daten eintragen.**

**Für jede weitere Information, können Sie sich über die Nummer 2 6543 777 an uns wenden.**

Die Liste der Unterlagen, die gebraucht werden, finden Sie auf:  
[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) (Rubrik Mitgliederservice/Individuelle Leistungen)



### Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date *Geburtsdatum*

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*



Femme *Weiblich*



Homme *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.*



Un congé de formation a été demandé par mon employeur/*Ein Weiterbildungsurlaub wurde von meinem Arbeitgeber beantragt*



Je souhaite loger au CEFOS.  
*Ich möchte im CEFOS übernachten.*

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



Délégué effectif  
*Effectiver Delegierter*



Délégué suppléant  
*Ersatzdelegierter*

### 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*

Date *Datum*






Réf *Ref*






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 informatique.

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, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg ou par e-mail [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 63 rue de Bonnevoie, L-1260 Luxemburg zu senden, oder per E-mail an [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) oder per Fax an die 26 49 69-433.



# Calendrier Formations générales

**Avril à juillet 2016 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)**

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2016 7 102	Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs	19/04/16	19/04/16	française	CEFOS
OG 2016 2 002	«Mieux comprendre les jeunes pour mieux les mobiliser»	27/04/16	27/04/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 2 009	Le temps de travail	04/05/16	04/05/16	lux.	CEFOS
OG DNE 2016 4 001	Le délégué à la sécurité (niveau 1)	11/05/16	12/05/16	lux.	CEFOS
OG 2016 4 003	Agir en matière d'égalité des chances	12/05/16	13/05/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 4 003	Accompagner une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle	30/05/16	30/05/16	lux.	CEFOS
OG 2016 8 205	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	31/05/16	31/05/16	allemande	CEFOS
OG 2016 4 007	Insérer et maintenir dans l'emploi des personnes handicapées	01/06/16	01/06/16	française	CEFOS
OG 2016 5 006	Les fusions, acquisitions d'entreprise et les pratiques de l'outplacement	02/06/16	02/06/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 4 004	Analyser un poste de travail pour l'améliorer ou le mettre en sécurité	06/06/16	06/06/16	française	CEFOS
OG 2016 7 502	Bien s'alimenter au travail	07/06/16	07/06/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 4 005	Analyser et comprendre un accident de travail	13/06/16	13/06/16	lux.	CEFOS
OG 2016 6 302	Je suis frontalier belge et je travaille au Luxembourg	16/06/16	17/06/16	française	CEFOS
OG 2016 8 201	Exprimer tous ses talents en négociation	16/06/16	17/06/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 5 001	Le délégué à l'égalité	27/06/16	28/06/16	française	CEFOS
OG 2016 7 401	Stress, harcèlement, burnout: diagnostiquer et prévenir la souffrance au travail (niveau 1)	30/06/16	01/07/16	française	CEFOS
OG 2016 5 007	Comprendre les enjeux d'une délocalisation pour mieux agir	07/07/16	08/07/16	française	CEFOS
OG DNE 2016 1 004	Accompagner un salarié lors d'un entretien avec la direction	07/07/16	07/07/16	lux.	CEFOS
OG 2016 7 501	Alcool, drogues, médicaments, tabac sur le lieu de travail	12/07/16	12/07/16	française	CEFOS

## Gewerkschaftlicher Bildungskalender

**April bis Juli 2016**

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
OG DNE 2016 2 009	Arbeitszeiteinteilung	04/05/16	04/05/16	Lux.	CEFOS
OG DNE 2016 4 001	Der Sicherheitsdelegierte (Stufe 1)	11/05/16	12/05/16	Lux.	CEFOS
OG DNE 2016 4 003	Opfer eines Arbeits-, Arbeitswegsunfalls oder einer Berufskrankheit begleiten	30/05/16	30/05/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 8 205	Zeitmanagement, Organisation und Prioritäten setzen	31/05/16	31/05/16	Deutsch	CEFOS
OG DNE 2016 4 005	Einen Arbeitsunfall analysieren und verstehen	13/06/16	13/06/16	Lux.	CEFOS
OG DNE 2016 1 004	Betreuung eines Arbeitnehmers in einem Gespräch	07/07/16	07/07/16	Lux.	CEFOS



## Panorama social 2016

La Chambre des salariés vient de publier son Panorama social 2016. Il s'agit de la cinquième édition de ce document qui brosse le portrait économique et social du Luxembourg en rassemblant des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées.

Ce travail permet de donner une vue d'ensemble de la situation du pays et de la mettre en perspective avec celle de ses partenaires européens. Il ressort notamment de cette édition 2016 une détérioration persistante de la situation des ménages luxembourgeois, et cela tant en termes d'inégalités des revenus, de pauvreté, de chômage que de conditions de travail.

Si le Grand-Duché est l'un des pays les plus développés au monde, sa richesse se trouve de plus en plus inégalement répartie au sein de la population. D'ailleurs, le taux de risque de pauvreté au Luxembourg ne cesse de croître depuis une quinzaine d'années.

En outre, bien que la création d'emplois connaisse depuis plusieurs années une évolution favorable, le chômage, lui, progresse de façon relativement rapide dans le pays. Ceci est d'autant plus préoccupant que ce phénomène se conjugue avec une augmentation du nombre de chômeurs de longue durée.

Qui plus est, le travail ne protège pas forcément de la pauvreté. En effet, en comparaison européenne, les travailleurs du Luxembourg comptent parmi les plus exposés au risque de pauvreté.

Ces constatations sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes: les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, cette année, le Panorama place le projecteur sur deux sujets particuliers, à savoir une analyse concernant la polarisation des revenus au Luxembourg et dans les pays voisins, ainsi que la situation des ménages monoparentaux.

Concernant la polarisation des revenus, l'analyse menée par l'équipe du PEARL Institute for Research on Socio-Economic Inequality (IRSEI) de l'Université du Luxembourg vient confirmer les résultats concernant la montée des inégalités au Grand-Duché, sur laquelle la CSL attire l'attention depuis de nombreuses années. Par ailleurs, on assiste en même temps à une polarisation de moins en moins importante des revenus au sein des différentes catégories de la population, signifiant qu'on constate au sein de celles-ci des différences de revenu croissantes.

Quant aux ménages monoparentaux, dont on sait déjà qu'ils sont spécialement affectés par le risque de pauvreté, l'analyse proposée tente de mettre à jour les facteurs explicatifs de ce constat. Ainsi, les difficultés à combiner vie professionnelle et vie familiale semblent particulièrement en être à l'origine.

*La brochure est disponible dans les locaux de la CSL (18 rue Auguste Lumière; L-1950 Luxembourg) et téléchargeable sur le site: [www.csl.lu](http://www.csl.lu)*





## Avis de la CSL

### **La planification hospitalière guidée par des considérations purement financières**

Lors de son assemblée générale du 16 mars 2016, présidée par Monsieur Jean-Claude Reding, la Chambre des salariés (CSL) a rendu son avis relatif au projet de loi relatif aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière.

L'absence de la carte sanitaire mise à jour ne permet pas de vérifier le bienfondé du projet de loi!

La CSL critique l'absence de la carte sanitaire mise à jour établie par le Luxembourg Institute of Health de sorte qu'il lui est impossible de vérifier le bien-fondé des chiffres invoqués dans l'exposé des motifs et leur comparabilité par rapport à ceux des pays voisins. Aussi le projet de loi est-il basé sur des prévisions à court terme de sorte que les chiffres cités pour les années 2013 et 2014 risquent de ne plus correspondre à la réalité au moment de l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

### **Nécessité d'une collaboration entre les hôpitaux nationaux et les hôpitaux de la Grande Région!**

La CSL se doit encore de critiquer la façon de procéder du Gouvernement consistant à établir un plan hospitalier sans prendre en considération les flux migratoires, les acteurs et les infrastructures hospitalières de la Grande Région. Dans un but d'une meilleure qualité des prestations de soins de santé hospitalières et d'une meilleure gestion des dépenses, l'élaboration d'un plan hospitalier devrait se faire de concert avec les autorités publiques de la Grande Région. Voilà pourquoi la CSL estime qu'une telle collaboration doit être assurée sur base de conventions bilatérales avec les pays voisins.

### **La réduction du nombre de lits aigus est guidée par un virage ambulatoire osé!**

A part le fait que la CSL est dans l'impossibilité de vérifier le bien-fondé de la réduction du nombre de lits aigus malgré une augmentation vertigineuse de la population résidente, d'un vieillissement progressif de la population et d'une augmentation du nombre de séjours hospitaliers de 3,2% par année entre 2010 et 2014, le Gouvernement la justifie par le virage ambulatoire et une réduction du nombre de séjours hospitaliers. Comme les chiffres et les exemples cités dans l'exposé des motifs laissent plutôt supposer qu'un tel virage ambulatoire n'est pas guidé par des critères médicaux, la CSL craint que le dogme de la déshospitalisation d'un certain nombre de prestations médicales ne se fasse au détriment de la qualité de celles-ci et de la santé du patient.

Ceci est d'autant plus vrai que, même à supposer que le virage ambulatoire était justifié pour des raisons médicales, le texte est muet en ce qui concerne l'encadrement postopératoire des patients concernés en dehors du milieu stationnaire.

### **La fixation d'une fourchette du nombre de lits aigus par hôpital risque de mettre en question les effectifs actuels et le bon fonctionnement à long terme de chaque hôpital!**

Une fourchette du nombre de lits aigus entre 300 lits au minimum et 600 lits au maximum par hôpital risque de mettre en cause les effectifs actuels de l'un ou l'autre hôpital qui dispose davantage de lits et serait ainsi contraint à les diminuer en vue de respecter la fourchette prescrite. Par ailleurs une telle fourchette risque de mettre en question l'opérationnalité à moyen et à long terme des hôpitaux compte tenu de l'évolution des besoins de la population.

*L'intégralité de l'avis figure sur le site de la CSL:*  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

## Régionale Nord

# Fêtons le 1<sup>er</sup> mai 2016 ensemble

Les membres de la Régionale Nord de l'OGBL sont cordialement invités à participer avec leurs familles à notre Fête du Travail et des Cultures.

Un programme culturel, artistique et culinaire très varié ouvrira à tout le monde, grands et petits, la possibilité de faire son choix individuel. Vous trouvez le programme dans cette édition de l'Aktuell.

La régionale a prévu une contribution financière pour ses membres participants. Pour des raisons organisationnelles, l'inscription doit se faire avant le **28 avril 2016** moyennant la fiche ci-dessous.

Le transport en commun sera assuré.

### Horaires des bus :

Clervaux Gare	10h00	Troisvierges Gare	10h00
Wintrange Ecole	10h15	Heinerscheid	10h10
Wiltz Lann	10h25	Marnach (GB)	10h20
Wiltz Clinique	10h35	Hosingen Café des sports	10h30
Esch/Sûre Tunnel	10h45	Vianden Gare Bus	10h55
Heiderscheid Police	10h55	Diekirch Gare	11h10
Feulen Pizzeria	11h05	Ettelbruck Ste Anne	11h15
Colmar-Berg ABC	11h15	Ettelbruck Deichwisen	11h20
Bissen Feu Rouge	11h20		

Le retour se fera vers 18h30 !



Le/la soussigné/e \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

- participera  
 aller et retour en bus

*rière de cocher ce qui convient*

et sera accompagné/e par \_\_\_\_\_ personne(s). Total \_\_\_\_\_ personne(s)

Date et signature \_\_\_\_\_

**Prière de renvoyer jusqu'au plus tard le 28.04.2016 à**

OGBL Régionale Nord  
 Romance SCHEUER - 14, route d'Ettelbruck L-9230 DIEKIRCH  
 Email: romance.scheuer@ogbl.lu  
 Fax: +352 540545 630



Conférence publique organisée par l'association CGT asbl

## L'histoire du premier mai au Luxembourg

**le mercredi, 20 avril à 18h30**  
**dans la salle des fêtes du Casino syndical à**  
**Luxembourg-Bonnevoie**

Le conférencier sera notre collègue Henri Hoffmann, ancien syndicaliste de la sidérurgie qui a traité ce sujet dans son mémoire dans le cadre de son master en histoire européenne contemporaine fait à l'Université du Luxembourg.

Henri Hoffmann illustrera son exposé de documents historiques (photos, extraits de journaux, affiches ...).

*La conférence se fera en langue luxembourgeoise.*

***Une traduction vers le français sera assurée sur demande.***

Une réception offerte par notre association clôturera la soirée.



Henri HOFFMANN



## Sektioun Rodange-Lamadelaine-Lasauvage

### 100 Joer Fräi Gewerkschaften

### 50 Joer Engagement fir den Tun

An eise Reihen am Komitee wierkt aktiv an engagéiert ee Kolleg scho 50 Joer laang! 1966 huet den Tun Giardin ugefaangen am Komitee vun der LAJ, virugefuer am LAV an ass bis haut an der Sektioun OGBL Rodange-Lamadelaine-Lasauvage tätteg!

Bal 25 Joer war hie Sekretär am Komitee vun eiser Sektioun. 10 Joer, 2 Amtsperioden vun 2004-2014 war hie President vun der Regional Rodange-Attert. Vun 2004 un ass hie President vun der Sektioun Rodange-Lamadelaine-Lasauvage

Ëmmer am Asaz fir seng Aarbechtskollegen, am Kampf fir besser Aarbechtskonditiounen, fir d'Erhaltung vun Aarbechtsplazen, war hie vun 1976 un op der MMRA an der Personal-Delegatioun, a vun 1981 bis zu senger verdingter Pensioun haaptamtleche Sécherheitsdelegéierten.

Niewebai war hien och nach eng Zäit Sekretär vun der „section d'entreprises“.

Dofir ee grouse Merci vun eis alleguer mat engem klengen Gesteun eise Kolleg Tun Giardin, an dass mär hien nach laang an eise Reihe behalen!



MANTEAU	▼	ESQUIMAU	▼	RISIBLE	▼	BON SERVICE	▼	VAGABON- DERAIT
PLANTATION ORDONNÉE		ATOME		DÉMONS- TRÂTIF		CIGARILLO		
▶		▼		▼		▼		▼
VENDEUR DE GALETTES	▶							9
RÉGION DU MAROC								
▶			5	PRINTEMPS	▶			ÉTOILE
				PONT PARISIEN				
PERSONNEL		BOISSON CHAUDE	▶	▼		8		▼
		ALGUE BRUNE						
▶	7	▼		PROGRÈS	▶			2
				AGRÉABLE				
VIANDE	▶		▼			ENCOURA- GEMENT	▶	
MACHINE HYDRAULIQUE						CALMER		
▶		3			CHEVAL	4		
					IDÉE FIXE			
ANCIEN CHEF ALGÉRIEN	▶			PERSONNEL	▶	▼		ANCIENNE CIRCONS- CRIPTION GRECQUE
NORMALISÉ				JUDOKAS				
▶				▼				10
								POSSESSIF
PRÈS DE		POÈME LYRIQUE	▶				1	▼
		CONJONCTION						
▶	6	▼		LOIN DU PREMIER	▶			
VIEUX JETONS	▶							

Ecrivez ici,  
lettre par lettre,  
le mot mystérieux

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

V/78 © HACHEL INT

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

1/16 - Solution: EPICURISME

**Geneviève Touret-Piezanowski, Belvaux 1<sup>er</sup> prix**  
**Jean-François Portanguen, Vianden 2<sup>er</sup> prix**

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 6. mai 2016 à:

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

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

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 54 50 05 - 928 pour fixer un rendez-vous.

**A gagner:**

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

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

## 8 Erreurs / Fehler



unvermittelt	Stadt im Schwarzwald	südamerikanisches Freigift	psychisch überbelasten	Hochland, Plateau (span.)	Spalte, Abschnitt	weiches Schwermetall	Staat in Westafrika	engl.: eins	Tadel, Maßregelung
				Abenteuer				8	
						12		3	
Wichtigkeit	ein Edelgas	Zusammenfassung						taktlos, grob	
	10			Hochschulreife (Kw.)			griechischer Buchstabe	Ausruf des Schauderns	
eine Jahreszeit					Zentralasien (China)	nützliches Insekt			9
			Stadt in Baden-Württemberg	zeitlich abstimmen (engl.)		7		„Großer Geist der Indianer“	
jeder, jeder	von sehr hoher Wärme	Fachwortschatz				Doldengewächse	Honigwein		
menschlich					schweiz. Komponist, † 1989	Südostasien		11	
		spanischer Artikel	rotes Wurzelgemüse				2	englischer Gasthof	räumlich eingeschränkt
Sohn Noahs (A.T.)	Normlängenmaß						kurz für: an dem	chem. Zeichen für Fermium	eingeschaltet
asiatische Holzart	4		ein Schnellzug (Abk.)		orientalisches Obergewand				6
großer Raum				Rohrbiegung					

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

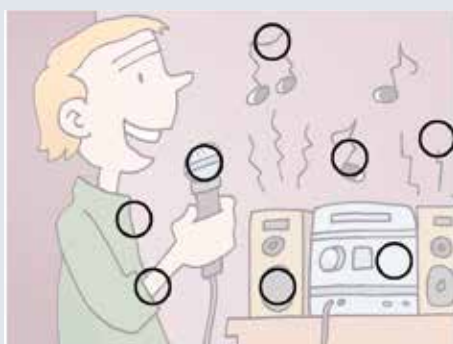
I	O	D	D	U									
Z	A	N	K	E	N	R	E	F	E	R	E	N	Z
R	E	C	H	T	E	I	A	S	T	R	O		
T	H	W	B	L	I	C	K	E	M				
N	B	A	B	E	L	H	E	M	M	A			
M	A	Y	A	S	L	T	E	R	R	I	E	R	
L	P	A	A	R	O	D	D	T	M				
V	O	L	U	M	I	N	O	E	S	B	F	E	
B	A	G	S	G	T	H	E	G	E	L			
O	H	I	O	C	M	E	N	U	E	I	A		
U	C	L	E	M	U	R	G	R	U	N	D		
E	T	H	N	I	S	C	H	F	O	E	R	D	E

1/16 - Lösungswort:  
BUCKELPISTE

Gottfried Antony, Geichlingen (D) 1. Preis  
Irma Gajewski-Neu, Bascharage 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung

1/2016



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 6. Mai 2016 an folgende Adresse:

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

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

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

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBl Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 50 05 - 928 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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

# E SOZIALPAK FIR LETZEBUERG

FIR BESSER AARBECHT  
AN E BESSERT AKOMMES



 [facebook.com/ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

 [twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Eis Mesuren op [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)